



5 FEVRIER 2026

E-MATINALE RH



Les
e-matinales
RH du CDG

INVITATION



I – Actualités statutaires

II – Jurisprudences

III – Point sur les élections professionnelles

IV – Point sur la PSC

V – Informations diverses



I – ACTUALITES STATUTAIRES

SUPPRESSION DES RATIOS DE NOMINATION POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE DE LA CATEGORIE B

Décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025

Avant le 21 novembre 2025 : (*article 25 I et II du décret n°2010-329 du 22 mars 2010*)

pour les avancements de grade propres aux cadres d'emplois du NES :

1- En cas de nominations multiples par voie d'avancement de grade : un ratio de nomination entre les deux modalités d'avancement de grade (choix et examen professionnel) était prévue (minimum $\frac{1}{4}$ et maximum $\frac{3}{4}$ pour chacune des voies).

2 - En cas de nomination unique : la proportion de base précitée n'était pas applicable. Toutefois, **dans les trois ans suivant cette dernière nomination unique**, la promotion suivante ne pouvait être effectuée qu'en application de :

- L'autre voie d'avancement, en cas de nomination unique (principe de l'alternance) ;
- La règle du ratio de nomination, en cas de nominations multiples (répartition $\frac{1}{4}$ - $\frac{3}{4}$).



Entrée en vigueur
21 novembre 2025

SUPPRESSION DES RATIOS DE NOMINATION POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE DE LA CATEGORIE B

Décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025

A partir du 21 novembre 2025 :

Suppression des ratios de nomination pour les avancements de grade des cadres d'emplois du NES.

Toutefois, l'avancement de grade reste conditionné à l'application des autres obligations :

- Les conditions statutaires (ancienneté, échelon et le cas échéant, examen)
- Le ratio « promu / promouvable », dont le taux demeure fixé par l'assemblée délibérante après avis du CST ([article L.522-27 du CGFP](#)).
- Sans oublier la création du poste par délibération et l'arrêté portant tableau annuel d'avancement (*cf procédure sur le site CDG79*)

Cette suppression s'applique aux tableaux d'avancement établis **à compter du 21 novembre 2025**.

Dans le cas où ces tableaux d'avancement seraient épuisés en cours d'année, il peut être procédé à l'établissement de tableaux d'avancement complémentaires au titre de la même année en procédant à la suppression des ratios.

Entrée en vigueur
21 novembre 2025

Simplification des conditions d'assimilation pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux

Décret n°2025-1097 du 19 novembre 2025

Contexte :

Certains établissements — notamment les CCAS ET CIAS — pouvaient être assimilés à une collectivité locale pour l'application de règles statutaires, notamment celles liées à la création de grades de fonctionnaires territoriaux (ex : attaché principal, ingénieur principal, attaché hors classe, etc.). Ces assimilations étaient auparavant déterminées par des critères complexes et variables tels que :

- ❖ l'importance du budget de fonctionnement du centre,
- ❖ le nombre et la qualification des agents à encadrer.

Le décret n° 2025-1097 du 19 novembre 2025 modifie l'article R.313-18 du Code général de la fonction publique afin de simplifier ces conditions d'assimilation.

Les CCAS et CIAS sont désormais assimilés non pas en fonction de critères liés à leur budget ou à leurs effectifs, mais de façon directe à la collectivité ou à l'établissement public dont ils dépendent.

➡ Si un CCAS/CIAS est rattaché à une commune ou un établissement public, il suit le même régime d'assimilation que cette collectivité-rattachement pour les règles statutaires de création de grades.

Entrée en vigueur
21 novembre 2025

Suppression du seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux

Décret n°2025-1096 du 19 novembre 2025

Contexte :

Dans la Fonction publique territoriale, la création de certains **grades à responsabilité** (ex. : attaché principal, ingénieur principal, administrateur territorial) était **conditionnée à un seuil démographique**.

➡ En dessous de **2 000 habitants**, une commune ne pouvait pas créer certains emplois fonctionnels ou grades, même si les besoins de service le justifiaient.

Le décret n°2025-1096 du 19 novembre 2025 modifie *l'article 2 du décret n°87-1099 du 30 décembre 1987, l'article 2 du décret n°92-364 du 1er avril 1992 et l'article 4 du décret n°2016-201 du 26 février 2016.*

En modifiant ces articles, le décret n°2025-1096 supprime le seuil démographique de 2 000 habitants qui était obligatoire pour créer des emplois correspondant **aux grades d'attaché territorial principal, ingénieur territorial principal et conseiller territoriaux principal des activités physiques et sportives**.

Entrée en vigueur
21 novembre 2025

Modification des conditions de promotion interne des secrétaires généraux de maire de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants

Décret n°2025-1099 du 19 novembre 2025

Le décret modifie *l'article 5 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987* (statut des attachés territoriaux) en instaurant une condition statutaire spécifique pour les SGM exerçant dans des communes de moins de 2000 habitants :

 Les SGM peuvent désormais être inscrits sur la liste d'aptitude pour promotion interne vers la catégorie A, à condition de justifier d'**au moins 4 ans de services publics effectifs** exercés en tant que **Secrétaire général de mairie de catégorie B dans une commune de moins de 2 000 habitants**.

Avant le décret

- ❖ Promotion interne possible mais sans disposition spécifique valorisant réellement l'expérience de SGM dans petites communes.
- ❖ Les conditions s'appuyaient sur les règles générales de promotion interne du statut des attachés.

Après le décret (à compter du 21/11/2025)

- ❖ Les rédacteurs territoriaux exerçant les fonctions de SGM dans une commune < 2 000 hab. peuvent être inscrits sur liste d'aptitude s'ils comptent **≥ 4 ans d'exercice effectif** dans ces fonctions.
- ❖ Disposition **statutaire claire et dédiée**, valorisant l'expérience locale dans les petites communes.

Compte épargne-temps : possibilité de mise en place d'un plafonnement annuel du nombre de jours indemnisables épargnés

Décret n°2025-1135 du 26 novembre 2025

Pour rappel, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du CST, doit déterminer, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET, ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent, à savoir :

- ❖ Utilisation sous forme de congés annuels,
- ❖ Maintien des jours sur le CET,
- ❖ Prise en compte au sein de la RAFP,
- ❖ Monétisation.

pour les jours épargnés au-delà
du 15^{ème} jusqu'au 60^{ème}



Entrée en vigueur
29 novembre 2025

Compte épargne-temps : Mise en place possible d'un plafonnement annuel du nombre de jours indemnisables épargnés

Décret n°2025-1135 du 26 novembre 2025

 **Avant le décret** : dans le cadre de la monétisation, il était impossible de restreindre la monétisation à un certain nombre de jours par année.

 **Après le décret** : l'organe délibérant peut désormais, après avis du CST, recourir au plafonnement annuel du nombre de jours pouvant donner lieu à une indemnisation des jours épargnés dans un CET.

En ce cas, ce plafond est applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un CET, afin d'éviter la mise en place de plafonds différents suivant les catégories ou cadres d'emplois.

Le présent décret procède également à des corrections de renvois dans le décret n°2004-878 du 26 août 2004 pour intégrer la codification du Code Général de la Fonction Publique.

Entrée en vigueur
29 novembre 2025

Disponibilité : Modification de certaines règles relatives à la disponibilité dans la fonction publique

Décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025

La disponibilité pour convenances personnelles et l'obligation de réintégration :

Le décret vient supprimer l'obligation de réintégration pendant au moins 18 mois dans la fonction publique au terme de 5 années de disponibilité, disposition applicable depuis le 19 mars 2019.

Le but étant de faciliter le maintien en disponibilité et d'assurer la continuité des parcours professionnels.

 Cette disposition s'applique pour les placements en disponibilité pour convenances personnelles et les renouvellements de ces dernières prenant effet à compter du 7 décembre 2025.

Les modalités de gestion de la conservation des droits à avancement durant la période de disponibilité :

Désormais, les droits à avancement de l'agent à l'issue de la période de disponibilité seront appréciés sur la base d'une unique transmission, au moment de la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine, des pièces justificatives couvrant l'ensemble de la période de disponibilité.

Entrée en vigueur
7 décembre 2025

Disponibilité : Modification de certaines règles relatives à la disponibilité dans la fonction publique

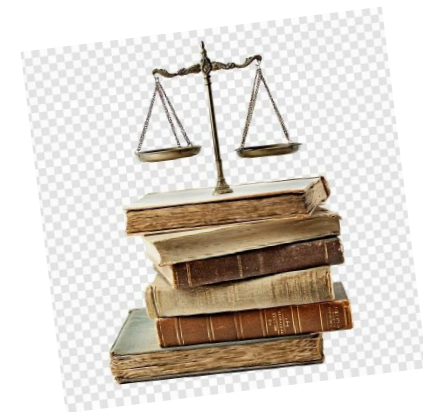
Décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025

Dans l'attente de la parution de l'arrêté fixant les pièces et les conditions de transmission, se référer à **l'arrêté du 19 juin 2019.**



Les périodes de disponibilité en cours et qui ont déjà bénéficié aux intéressés en matière de droits à l'avancement ne peuvent être prises en compte.

Le présent décret procède également à des corrections de renvois au sein du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 pour intégrer la codification du Code Général de la Fonction Publique.



Entrée en vigueur
7 décembre 2025

Modification de la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention

Décret n°2025-1193 du 8 décembre 2025

La visite médicale d'information et de prévention (VIP) est un examen médical périodique obligatoire pour les agents publics (fonctionnaires et agents contractuels).

Avant la réforme : cette visite devait avoir lieu au minimum tous les 2 ans (*article 20 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985*).

Le décret n° 2025-1193 du 8 décembre 2025 revoit la périodicité de cette visite médicale :
La VIP est désormais organisée **au minimum tous les 5 ans**.

SAUF pour les agents nécessitant une surveillance médicale renforcée

- ❖ La visite est faite **au minimum tous les 4 ans** par un **médecin du travail**.
- ❖ Ces agents bénéficient également d'une **visite intermédiaire** au **plus tard 2 ans après** la VIP, réalisée par un professionnel de santé.

Entrée en vigueur
12 décembre 2025



- Personnes en situation de handicap
- Femmes enceintes ou venant d'accoucher/allaitantes
- Agents réintégrés après longue maladie ou longue durée
- Agents exposés à des risques particuliers liés à leur poste
- Agents souffrant de pathologies spécifiques
- Agents dont le poste est aménagé pour raisons de santé
- Agents en préparation au reclassement.

Augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2026 et versement d'une indemnité différentielle

Décret n°2025-1228 du 17 décembre 2025

Ce qui change :

➡ **Le SMIC** (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) est revalorisé au 1^{er} janvier 2026, hausse de +1,18 % :

- ❖ SMIC horaire brut : 12,02 €
- ❖ SMIC mensuel brut (35 h) : 1 823,03 €
- ❖ SMIC mensuel net estimé : environ 1 443 €

➡ Indemnité différentielle dans la Fonction publique

Pourquoi ?

- ❖ Le point d'indice n'a pas été revalorisé en 2026 dans la Fonction publique.
- ❖ Certains traitements indiciaires, notamment en catégorie C, peuvent donc être inférieurs au nouveau SMIC.
- ❖ Une indemnité différentielle est versée automatiquement afin de garantir qu'aucun agent public ne soit rémunéré en dessous du SMIC.

Le versement de cette indemnité concerne les agents publics rémunérés sur un IM **<371**, notamment les agents rémunérés sur :

- les 5 premiers échelons de l'échelle C1,
- les 3 premiers échelons de l'échelle C2.



Augmentation des taux de cotisations IRCANTEC au 1^{er} janvier 2026

2025

Ce qui change :

➡ À partir du **1^{er} janvier 2026**, les **taux d'appel des cotisations IRCANTEC** augmentent pour le régime de retraite complémentaire des agents affiliés au régime général (agents à temps non complet, contractuels, etc.) :

	Part patronale	Part salariale
Tranche A	4,27 % <i>(contre 4,20 % jusqu'à présent)</i>	2,84 % <i>(contre 2,80 % jusqu'à présent)</i>
Tranche B	12,75 % <i>(contre 12,55 % jusqu'à présent)</i>	7,06 % <i>(contre 6,95 % jusqu'à présent)</i>

Actualisation du taux de cotisation risques accidents du travail et maladie professionnelles pour l'année 2026

2025

Pour rappel, la cotisation patronale AT/MP ne s'applique que sur la rémunération versée aux agents affiliés au régime général de la sécurité sociale.

✓ Applicable à partir du 1^{er} janvier 2026

Taux net collectif de la cotisation patronale Accident du travail/Maladie professionnelle (AT/MP), pour les employeurs territoriaux :

- ❖ Collectivités territoriales & établissements publics hors médico-social : **1,66 %** (*contre 1,72 % en 2025*)
- ❖ Établissements publics médico-sociaux : **1,30 %** (*contre 1,31 % en 2025*)

Ces taux s'appliquent aux structures de moins de 20 agents ; pour les autres, un taux individualisé est notifié par la CARSAT.

❖ Taux net moyen national

➡ **2,08 %** pour l'ensemble des employeurs soumis à tarification collective nationale.

Cotisations patronale : Versement mobilité régional et rural au 1^{er} janvier 2026

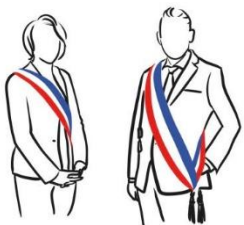
2025

Depuis la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 (article 118), les Régions ont la possibilité de mettre en place **un versement mobilité régional et rural (VMRR)** (article L.4332-8-1 du Code Général des Collectivités Territoriales) destiné au financement des services de mobilité régionale.

Par une délibération n°2025.1484.SP du 13 octobre 2025, le **Conseil régional de la région Nouvelle Aquitaine** a décidé d'instaurer le VMRR pour **tous les employeurs publics** qui emploient **11 agents et plus** dans le ressort territorial régional, au taux de **0,15%**, à compter du 1^{er} janvier 2026.

En résumé :

À partir du 1^{er} janvier 2026, plusieurs régions appliquent un nouveau prélèvement patronal, le VMRR, destiné à financer les transports régionaux. Il s'ajoute à d'autres contributions comme le versement mobilité classique, et s'applique aux employeurs d'au moins 11 salariés, avec des taux principalement autour de 0,15 % selon la région.



La loi formalise un véritable statut dans le **Code général des collectivités territoriales (CGCT)** qui :

- Définit les droits et devoirs des élus locaux
- Organise des mesures avant, pendant et après le mandat

Elle améliore les indemnités de fonction et les conditions d'exercice des mandats locaux, favorise l'engagement local et facilite la reconversion des élus.

La loi est organisée en 4 titres qui structurent les mesures:

- I. Améliorer le régime indemnitaire** des élus (revalorisation des indemnités, modalités de remboursement de certains frais).
- II.Faciliter l'engagement et l'exercice du mandat** (allongement du congé électif, accès à l'information, conciliation vie perso/pro).
- III.Sécuriser la fin de mandat** (allocation, accompagnement vers l'emploi, retraite).
- IV.Dispositions finales** (applicabilité, entrées en vigueur).

Exemples de dispositions légales

- ❖ Le **congé électif** pour les candidats salariés passe de **10 à 20 jours** pour toutes les élections locales.
- ❖ Le **régime indemnitaire** des maires et adjoints est revalorisé dans certaines communes.
- ❖ Le **congé de formation** des élus est augmenté.
- ❖ L'octroi de la **protection fonctionnelle** est automatique pour tous les élus victimes de menaces, violences ou outrages.
- ❖ Le texte clarifie les règles de **conflit d'intérêt public-public** et introduit des obligations de transparence (par exemple déclaration de dons ou avantages reçus).
- ❖ Après le mandat, la loi prévoit l'**allocation différentielle de fin de mandat élargie**, un **contrat de sécurisation de l'engagement** vers l'emploi et une **bonification de trimestres de retraite** par mandat complet.
- ❖ La loi permet de recourir à la visio pour les réunions de conseil.

Astreinte : Revalorisation des indemnités pour les filières autres que technique

Arrêté du 12 décembre 2025

Cet arrêté modifie, à compter du 1er décembre 2025, les indemnités d'astreinte et d'intervention pour les filières autres que technique.

Les règles de compensation par un repos sont inchangées.

Indemnité d'astreinte

Période d'astreinte	Ancien montant	Nouveau montant
Semaine complète	149,48 €	156,95 €
Du lundi matin au vendredi soir	45 €	48,02 €
Du vendredi soir au lundi matin	109,28 €	114,74 €
Une nuit de semaine	10,05 €	10,55 €
Un samedi	34,85 €	36,59 €
Un dimanche ou jour férié	43,38 €	45,55 €

Entrée en vigueur
1^{er} décembre 2025

Astreinte : Revalorisation des indemnités pour les filières autres que technique

Arrêté du 12 décembre 2025



Indemnité d'intervention



Période d'intervention pendant une astreinte	Ancien taux horaire	Nouveau taux horaire
Un jour de semaine	16 €	16,80 €
Une nuit	24 €	25,20 €
Un samedi	20 €	21 €
Un dimanche ou jour férié	32 €	33,60 €

Entrée en vigueur
1^{er} décembre 2025

Création d'un congé supplémentaire de naissance

Article 99 - Loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026

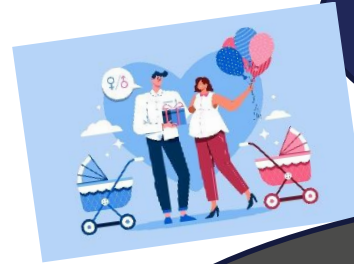
Article L.631-3 du CGFP

Ce congé supplémentaire de naissance :

- ❖ Intervient après épuisement des droits à congé maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption,
- ❖ peut être d'une durée d'1 ou 2 mois, au choix de l'agent. Le congé de deux mois peut être pris de manière fractionnée, en deux périodes d'un mois chacune.
- ❖ prévoit le maintien d'une fraction du traitement de l'agent durant le congé de naissance supplémentaire, dégressive entre le premier et le deuxième mois, laquelle ne peut être inférieure à 50% du traitement.

Des décrets d'application sont attendus pour préciser les conditions d'attribution et d'indemnisation de ce congé.

La date d'entrée en vigueur, initialement prévue à compter du 1^{er} janvier 2026, a été repoussée au 1^{er} juillet 2026



Ainsi, les parents d'un enfant né (ou devant naître) ou adopté entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 mai 2026 pourront utiliser le congé supplémentaire de naissance à compter du 1^{er} juillet 2026.

Entrée en vigueur
1^{er} juillet 2026 (sous réserve de la publication des décrets d'application)

Autorisations d'absence dans le cadre d'une procédure d'adoption

Décret n°2025-1439 du 31 décembre 2025

L.622-1 du Code Général de la Fonction Publique

Le nombre maximal de jours d'absence accordés aux agents engagés dans une procédure d'adoption est fixé à 5 jours.

Les salariés engagés dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément ([article L.1225-16 du Code du Travail](#)).

Le décret n° 2025-1439 du 31 décembre 2025 fixe le nombre maximal d'autorisations d'absence dont bénéficient les salariés sollicitant l'agrément en vue d'une adoption à cinq par procédure d'agrément.

En application de l'article L.622-1 du Code Général de la Fonction Publique, les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité, **notamment les autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du Code du travail accordées aux salariés du secteur privé.**

Par conséquent, les précisions apportées par le décret du 31 décembre 2025 concernent également la fonction publique.

Cette disposition s'applique de fait aux employeurs ayant délibéré ou non.

Entrée en vigueur
2 janvier 2026

Harmonisation et simplification des règles relatives à l'organisation des élections professionnelles et à la composition des instances de dialogue social dans la fonction publique

Décret n°2025-1430 du 30 décembre 2025

Ce décret a pour but de **simplifier et d'harmoniser les règles applicables aux élections professionnelles et à la composition des instances de dialogue social** dans les trois versants de la fonction publique.



Les changements :

❖ *Harmonisation entre instances et versants*

- **Listes électorales** : modification possible après J-50 si un événement *antérieur ou postérieur* à la clôture modifie la qualité d'électeur, jusqu'à la veille du scrutin.
- **Composition des listes** de candidats pour les Comités sociaux territoriaux (CST) : chaque liste doit compter au moins les 2/3 du nombre de sièges à pourvoir et au plus le double de ce nombre.

❖ *Clarification de l'inéligibilité*

- **Les agents** détachés sur un **emploi fonctionnel de direction** dans la collectivité ou l'établissement ne peuvent pas être élus au Comité social territorial (CST).

❖ *Délais et mentions dans les procès-verbaux*

- **Délai pour rectifier une liste** quand un candidat est inéligible : passe de 5 à 8 jours francs après la date limite de dépôt.
- **Procès-verbaux** des opérations électorales : doivent désormais mentionner le nombre de votes blancs et la répartition des sièges entre les listes.

❖ *Remplacement des représentants*

- En cas de vacance d'un siège titulaire ou suppléant et lorsque l'organisation syndicale ne peut pas désigner de remplaçant, le décret prévoit désormais la possibilité de procéder par tirage au sort parmi les agents éligibles du périmètre de l'instance concernée.

Entrée en vigueur
1 janvier 2026

Adoptée dans la loi de financement de la Sécurité sociale, loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025

Cependant son application est liée à la publication de décret d'application.

Cette suspension est prévue jusqu'au 1er janvier 2028 et entrera en vigueur pour les pensions accordées à compter du 1^{er} septembre 2026.

Objectifs :

- Elle ralentit le relèvement de l'âge légal de départ pour les générations nées entre 1964 et 1968, ainsi que pour les carrières longues.
- Ces personnes ont la possibilité de partir un trimestre plus tôt que prévu dans la réforme (deux trimestres pour celles nées entre le 1er janvier 1965 et le 31 mars 1965).
- Elle accorde aux femmes employées dans la fonction publique et mères d'au moins un enfant, un trimestre de bonification de durée de services pour le calcul de leur pension.
- Elle prévoit une refonte des règles du cumul emploi-retraite pour les agents prenant leur retraite à partir du 1er janvier 2027 (dispositif moins avantageux)

LA FIN DU DISPOSITIF EXPERIMENTAL DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE .

Le dispositif, instauré à titre expérimental à compter du 1er janvier 2020, se termine au 31 décembre 2025.

En l'absence d'évolution législative, il ne sera donc plus possible de signer une rupture conventionnelle à partir du 1er janvier 2026.

La Direction générale des finances publiques a précisé que le paiement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle pourra intervenir **après le 31 décembre 2025**, dès lors que la convention de rupture conventionnelle aura été **signée** par les deux parties **jusqu'à cette date**.

Elle reste toutefois possible pour les contractuels en CDI en application de l'article L552-1 du code général de la fonction publique.

Une circulaire interministérielle publiée le **30 décembre 2025** précise les modalités du **contrôle de légalité** exercé par les préfets sur les actes des collectivités territoriales et de leurs groupements.

C'est la **première redéfinition des priorités depuis 2012**.

Elle est découpée en 3 parties :

- ❖ les priorités nationales en matière de contrôle de légalité
- ❖ la mise en œuvre d'une stratégie locale de contrôle pour une meilleure efficacité
- ❖ l'animation et le suivi de la politique de contrôle de légalité notamment par la DGCL.

À quoi sert-elle ?

Elle donne aux services de l'État une **nouvelle méthode de travail** pour contrôler les actes des collectivités. Avant, tout était contrôlé de manière assez uniforme.

Maintenant, l'État veut **cibler en priorité les décisions les plus sensibles** juridiquement.

Concrètement : Les préfetures ne contrôlent plus tout de la même façon

Elles se concentrent surtout sur :

- les marchés publics
- l'urbanisme
- la gestion du personnel territorial
- les décisions touchant aux principes républicains (ex. laïcité)

Mission de conseil :

*Le préfet ne doit pas seulement « sanctionner » les erreurs,
il doit aussi **conseiller les collectivités en amont** pour éviter les problèmes juridiques.*



- Les actes de recrutement sur les emplois fonctionnels de direction des collectivités de plus de 10 000 habitants
- Les délibérations fixant le régime indemnitaire des emplois fonctionnels des collectivités de plus de 10 000 habitants
- Les actes de recrutement des collaborateurs de cabinet des mêmes collectivités
- Les délibérations portant créations d'emplois des SGM exerçant dans les communes de moins de 3 500 habitants

II – JURISPRUDENCES

Licenciement pour inaptitude : la commune doit d'abord rechercher un reclassement réel de l'agent

CAA de BORDEAUX, 5ème chambre, 16/12/2025, 24BX00142

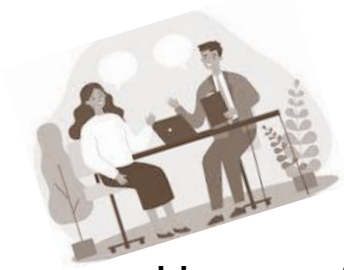
Un agent communal, déclaré médicalement inapte à son poste, a été licencié par sa commune.

Il contestait ce licenciement en estimant que la commune n'avait pas correctement cherché de solutions pour lui permettre de continuer à travailler autrement.

La cour administrative d'appel de Bordeaux juge que la commune ne pouvait pas licencier l'agent sans avoir, au préalable, recherché sérieusement s'il pouvait être affecté à un autre poste compatible avec son état de santé ou bénéficier d'un reclassement.

Même si l'agent était définitivement inapte à ses fonctions initiales, il n'était pas inapte à tout emploi. Or la commune n'a pas actualisé ni réellement examiné les possibilités de réaffectation ou de reclassement avant de décider le licenciement.

En conséquence, la cour confirme l'annulation du licenciement : une collectivité ne peut licencier un agent pour inaptitude qu'après avoir respecté toutes ses obligations de recherche de solutions alternatives, dès lors que l'agent peut encore exercer une activité professionnelle



Entretien professionnel : impérativement conduit par le supérieur hiérarchique

Cour administrative d'appel de Toulouse, n°24TL00353, 09/12/2025

Un agent de maîtrise territorial contestait le compte rendu de son entretien professionnel pour 2021, au motif que celui-ci avait été conduit et rédigé par la directrice des ressources humaines, alors que son supérieur hiérarchique direct était une autre personne.

Le tribunal administratif ayant rejeté sa demande, l'agent a interjeté appel en invoquant l'incompétence de l'autorité évaluatrice au regard du décret du 16 décembre 2014.

La CAA de Toulouse rappelle que **ce décret impose que l'entretien professionnel soit conduit, puis formalisé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent**. Elle constate qu'en l'espèce la directrice des ressources humaines n'occupait pas cette position et précise que l'existence de relations tendues entre l'agent et sa supérieure hiérarchique directe ne justifiait pas une substitution.

En conséquence, la cour juge que l'évaluation est entachée d'illégalité pour incompétence, annule le jugement et le compte rendu d'entretien, et enjoint à la commune de procéder à une nouvelle évaluation dans un délai de deux mois.

TEMPS DE TRAVAIL : PAS DE RTT SUPPLEMENTAIRE EN FONCTION DE L'ANCIENNETE DES AGENTS

Cour administrative d'appel de Nancy, 23NC01228, 12/11/2025



En l'espèce, par délibération, le conseil municipal d'une commune avait prévu d'accorder un jour supplémentaire de RTT chaque année aux agents comptant de vingt à trente-neuf ans de service dans la fonction publique territoriale et deux jours chaque année à ceux comptant au moins quarante ans de service.

Or, ce critère d'ancienneté est appliqué à l'ensemble des agents de la commune sans distinction de leurs missions. Une telle dérogation repose sur un critère d'ancienneté propre à chaque agent et est sans lien avec les contraintes ou les caractéristiques de leurs missions.

La CAA de Nancy a confirmé le jugement rendu en première instance et l'illégalité d'une telle délibération. Cette décision rappelle une règle essentielle en matière de temps de travail : une collectivité territoriale ne peut réduire le temps de travail de ses agents en fonction de leur ancienneté.

Même si l'intention est louable La CAA de Versailles avait déjà rappelé cette règle en indiquant que seule la spécificité des missions autorise l'organe délibérant d'une collectivité à déroger à la durée annuelle du travail, mais en revanche ni l'âge ni l'état de santé des agents.

TEMPS PARTIEL : PAS DE RECUPERATION POUR LES REUNIONS DU MERCREDI

Cour administrative d'appel de Bordeaux, n°23BX03122, 12/11/2025

La CAA de Bordeaux précise qu'un agent territorial à temps partiel, convoqué pour siéger en commissions un jour correspondant à son temps non travaillé, n'a pas à solliciter d'autorisation spéciale d'absence.

Le **régime des ASA** ne s'applique **pas lorsque la réunion coïncide avec un jour où l'agent n'est pas en service**.

En conséquence, l'agent ne peut prétendre ni à une rémunération ni à des heures de récupération pour sa participation à ces réunions, quand bien même les convocations émanent de l'employeur et que les frais de déplacement ont été remboursés.

Le juge précise en outre que l'agent n'était pas tenu de siéger lors de réunions organisées sur son jour non travaillé.

III – LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES



Les **prochaines élections professionnelles** destinées au renouvellement général des instances de dialogue social des trois versants de la fonction publique auront lieu :

le 10 DECEMBRE 2026

Arrêté du 2 juillet 2025 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

Novembre /décembre
2025

● Mise à jour des carrières ●

Toute au long de l'année 2026

**Mise à jour des carrières et coordonnées
postales des agents**

1er janvier 2025

DETERMINATION DES
EFFECTIFS



Le CDG après concertation et accord des organisations syndicales à pris la décision de recourir au

VOTE ELECTRONIQUE

Afin de garantir l'accès au vote à tous les électeurs, la **mise à jour régulière des coordonnées personnelles des agents** sera indispensable et obligatoire tout au long de l'année 2026 via le SMD



Ouverture du SMD - SIRH

L'accès aux données individuelles des agents

Collectivité **Le personnel** Le statut

▼ Données personnelles

- Les fiches individuelles
- Les coordonnées personnelles
- Les enfants

► Suivi des dossiers agent

► Etats

civil
RESSOURCES HUMAINES

Collectivité **Le personnel** Le statut

▼ Données personnelles

- Les fiches individuelles
- Les coordonnées personnelles
- Les enfants

► Suivi des dossiers agent

► Etats

LES FICHES INDIVIDUELLES

Recherche parmi le personnel

Nom :

Prénom :

Patronyme :

Pseudonyme :

Né(e) le : 12

Matricule :

Date de présence : 12

Structure :

☐ Inclure les structures filles

Collectivité : COM 

Agents : ☒ présents ☐ non présents ☐ tous

civil
RESSOURCES HUMAINES

Collectivité **Le personnel** Le statut

▼ Données personnelles

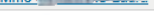
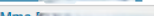
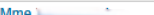
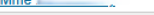
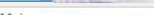
- Les fiches individuelles
- Les coordonnées personnelles
- Les enfants

► Suivi des dossiers agent

► Etats

LES FICHES INDIVIDUELLES

52 agents ont été trouvés

Agent	Matricule
Mme 	03348
Mme 	08286
Mme 	03207
Mme 	11696
Mme 	16769
Mme 	08732
M. 	07233
Mme 	17162
M. 	06213
M. 	03929
M. 	03916
Mme 	12355
M. 	07871
Mme 	17163
Mme 	17070

Ouverture du SMD - SIRH

L'accès aux données individuelles des agents

Collectivité **Le personnel** Le statut

Données personnelles

- Les fiches individuelles
- Les coordonnées personnelles
- Les enfants

Suivi des dossiers agent

Etats

LES FICHES INDIVIDUELLES

Recherche Agents >

Agent

Mme [nom] présente le 29/07/2025

20/07/19 [âge] (ans)

Adresse

32, impasse du Fief
79 [ville] ST

Situation familiale

Célibataire - sans enfant

N° SS : [numéro]

Situation administrative

Adjoint territorial d'anim
Echelon 07 - Indice
Titulaire (CNRA)
T [nom]

Si aucun numéro de sécurité social n'apparaît -> le communiquer au service Expertise RH

Il ne peut pas être renseigné ou corrigé directement par la collectivité

civil
RESSOURCES HUMAINES

Collectivité **Le personnel** Le statut

Données personnelles

- Les fiches individuelles
- Les coordonnées personnelles
- Les enfants

Suivi des dossiers agent

Etats

MODIFICATION DES ADRESSES

Recherche Agents >

Agent

Mme [nom] présente le 29/07/2025

20/07/19 [âge] (ans)

Adresse

Número et rue : [input] [input] [input]

Complément d'adresse : [input]

Code postal : [input] [input] Ville [input] [input]

Téléphone : [input]

Téléphone mobile : [input]

E-mail professionnel : [input]

E-mail personnel : [input]

Enregistrer Annuler

Seule la rubrique adresse et téléphone est accessible à la collectivité qui devra elle-même mettre à jour régulièrement les coordonnées des agents et de manière assidue toute l'année 2026 en vue de l'envoi du matériel de vote fin 2026 dans le cadre des élections professionnelles .

Ouverture du SMD - SIRH

L'accès aux données **carrières** des agents

Collectivité

Le personnel

Le statut

Données personnelles

Suivi des dossiers agent

Dossiers administratifs

Etats

DOSSIERS ADMINISTRATIFS

Recherche

< Agents >

Agent

Mme B. B. (19 ans) présente le 29/07/2025

Dossier administratif principal à partir du 25/08/2014

01/01/2024 - Revalorisation indiciaire

Structure : COM A

Position administrative : Titulaire CNRACL

Qualité agent : Titulaire (CNRACL)

Position statutaire : Activité

Emploi - grade : Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe

Echelon : 6ème échelon, IB: 460 - IM: 408

Temps de travail : Temps complet

Arrêté : Revalorisation indiciaire - Mise à jour du barème-

03/10/2023 - Avancement d'échelon

Structure : COM

Position administrative : Titulaire CNRACL

Qualité agent : Titulaire (CNRACL)

Position statutaire : Activité

Emploi - grade : Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe

Echelon : 6ème échelon, IB: 460 - IM: 403

Temps de travail : Temps complet

Arrêté : Avancement d'échelon à durée unique

01/04/2023 - Nom muté même département

31/03/2023 - Départ - Mutation même dept

01/01/2022 - Avancement d'échelon

01/01/2022 - Reclassement catégorie C

03/10/2020 - Avancement d'échelon

01/01/2019 - Reclassement indiciaire

03/10/2018 - Avancement d'échelon



En cas de différence entre le suivi du CDG et celui de la collectivité, revenir au plus vite vers le service Expertise Statutaire et GRH en déposant les arrêtés carrières correspondants via la plateforme Visiativ Via le site internet du CDG 79 <https://www.cdg79.fr/> en cliquant en haut à droite de la page d'accueil sur le bouton

Le contrôle des effectifs dans le cadre des futures élections professionnelles

Collectivité

Le personnel

Le statut

Données personnelles

Suivi des dossiers agent

Etats

Export des fiches individuelles

EXPORT DES FICHES INDIVIDUELLES

Critères de sélection

Nom :

Prénom :

Age ans

Collectivité : COM

Nom fichier	Type fichier	Description	
personnel_adresse	xls	Adresses du personnel	Lancer
personnel_collectivite	xls	Liste du personnel avec la dernière situation administrative (droits/collectivité)	Lancer
personnel	xls	Adresses du personnel et Grade, Echelon, indices, qualité agent, temps de travail, situation agent, position, filière et cadre emploi	Lancer

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	
Nom d'usage	Prenom	Titre	Matricule	Patronyme	Date de naissance	Numero dans la voie	Bis	Nom de la voie	Complement d'adresse	Code postal	Bureau	Grade	Echelon	Indice br	Indice m	Temps de situation	Qualite a	Position	Fili	
DUPONT	Martin	M	16406	DUPONT	12/03/1952	12		rue des Lavandes		79000	NIORT	Adjoint tech	10ème échel	419	377	Temps non	Marlé(e)	Titulaire (IR)	Activité	Tech
LEFEVRE	Claire	Mme	04546	LEFEVRE	25/07/1993	45		Avenue de la Forêt		79200	MELLE	Adjoint terr	7ème échel	478	420	Temps com	Célibataire	Titulaire (CI)	Activité	Anr
MOREAU	Julien	M	16236	MOREAU	09/11/1982	8		Boulevard Jean Jaurès		79000	NIORT	Adjoint terr	9ème échel	401	376	Temps com	Z Modifié	Titulaire (CI)	Activité	Anr
BERNARD	Sophie	Mme	06799	BERNARD	17/05/1978	23		rue du Château		79300	BRESSUIR	Adjoint tech	8ème échel	499	435	Temps com	Divorcé(e)	Titulaire (CI)	Activité	Tech
DURAND	Antoine	M	13087	DURAND	03/01/1986	67		rue des vignes		79220	CELLES S/M	Adjoint tech	7ème échel	381	372	Temps com	Z Modifié	Titulaire (CI)	Activité	Tech
ROUSSEAU	Emma	Mme	06106	EPOUSER	29/09/1992	5		allée des Fleurs		79100	THOUARS	Adjoint adm	7ème échel	478	420	Temps com	Marlé(e)	Titulaire (CI)	Activité	Adn
GRARD	Camille	Mme	16405	DUPONT	06/06/1968			rue des écoles		79160	COULONG	Adjoint tech	4ème échel	371	369	Temps non	Marlé(e)	Titulaire (IR)	Activité	Tech
FONTAINE	Nicolas	M	11206	FONTAINE	30/03/1973	30		rue de Niort		79410	LA CRECH	Adjoint terr	6ème échel	378	371	Temps com	Célibataire	Titulaire (CI)	Activité	Anr
MERCIER	Laura	Mme	13232	BERTRAND	30/09/1960	8		Impasse des prés		79180	CHATILLON	Adjoint terr	7ème échel	381	372	Temps com	Marlé(e)	Titulaire (CI)	Activité	Anr
LAMBERT	Thomas	M	09425	LAMBERT	12/04/1980	19		boulevard de la plage		79210	AMAILLOU	Adjoint adm	8ème échel	430	385	Temps com	Célibataire	Titulaire (CI)	Activité	Adn



79

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

Mise à jour des données carrières pour
recensement des effectifs au 1^{er} janvier 2026.

En cas de différence entre le suivi du CDG et celui de la collectivité :

→ Adresser au plus vite :

→ Dès qu'un changement intervient dans la carrière de vos agents :

Les arrêtés correspondants au service Expertise Statutaire et GRH en les déposant via la plateforme Visiati.

Via le site internet du CDG 79 : <https://www.cdg79.fr/> en cliquant en haut à droite de la page

d'accueil sur le bouton :

Un premier contrôle global vous est demandé le plus rapidement possible pour permettre de mettre à jour les bases ce qui permettra ensuite une mise à jour plus fluide tout au long de l'année 2026.

Aussi, nous vous remercions de l'effectuer dès que possible et au plus tard le 15 décembre 2025.

Pour assurer un suivi, nous vous remercions de nous retourner le coupon ci-dessous par courrier ou par email à l'adresse expertise-rh@cdg79.fr.

Nous vous remercions de votre collaboration.

L'équipe du Service Expertise Statutaire et GRH

Je soussigné(e) avoir effectué un contrôle des données carrières de
l'ensemble des agents de la collectivité

Au :

☐ l'ensemble des carrières sont à jour, le CDG connaît et suit la carrière de tous les agents présents dans la collectivité.

☐ des mises à jour sont nécessaires, pour cela je dépose les arrêtés correspondants sur Visiati.

J'ai déposé actes sous Visiati (1 fichier = 1 acte) en date du

Signature de la personne en charge de la mise à jour.

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Le contrôle des effectifs dans le cadre des futures élections professionnelles

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	
Nom d'usage	Prenom	Titre	Matricule	Patronyme	Date de	Numero dans la voie	Bis	Nom de la voie	Complement d'adresse	Code postal	Bureau	Grade	Echelon	Indice br	Indice m	Temps d	Situation	Qualite a	Position	F
DUPONT	Martin	M.	16406	DUPONT	12/03/1952	12		rue des Lavandes		79000	NIORT	Adjoint tech	10ème éch	419	377	Temps non	Marié(e)	Titulaire (R)	Activité	Tec
LEFEVRE	Claire	Mme	04546	LEFEVRE	25/07/1993	45		Avenue de la Forêt		79200	MELLE	Adjoint terr	7ème échel	478	420	Temps com	Célibataire	Titulaire (C)	Activité	Anr
MOREAU	Julien	M.	16236	MOREAU	09/11/1982	8		Boulevard Jean Jaurès		79000	NIORT	Adjoint terr	9ème échel	401	376	Temps com	Z Modifier	Titulaire (C)	Activité	Anr
BERNARD	Sophie	Mme	06799	BERNARD	17/05/1978	23		rue du Château		79300	BRESSUR	Adjoint tech	8ème échel	499	435	Temps com	Divorcé(e)	Titulaire (C)	Activité	Tec
DURAND	Antoine	M.	13087	DURAND	03/01/1986	67		rue des vignes		79220	CELLES S	Adjoint tech	7ème échel	381	372	Temps com	Z Modifier	Titulaire (C)	Activité	Tec
ROUSSEAU	Emma	Mme	06106	EPOUSER	29/09/1992	5		allée des Fleurs		79100	THOUARS	Adjoint adm	7ème échel	478	420	Temps com	Marié(e)	Titulaire (C)	Activité	Adn
GRARD	Camille	Mme	16405	DUPONT	06/06/1968			rue des écoles		79160	COULONG	Adjoint tech	4ème échel	371	369	Temps non	Marié(e)	Titulaire (R)	Activité	Tec
FONTAINE	Nicolas	M.	11206	FONTAINE	30/03/1973	30		rue de Niort		79410	LA CRECH	Adjoint terr	6ème échel	378	371	Temps com	Célibataire	Titulaire (C)	Activité	Anr
MERCIER	Laura	Mme	13232	BERTRAND	30/09/1960	8		Impasse des près		79180	CHATILLON	Adjoint terr	7ème échel	381	372	Temps com	Marié(e)	Titulaire (C)	Activité	Anr
LAMBERT	Thomas	M.	09425	LAMBERT	12/04/1980	19		boulevard de la plage		79210	AMAILLOU	Adjoint adm	8ème échel	430	385	Temps com	Célibataire	Titulaire (C)	Activité	Adn

IV – POINT SUR LA PSC

Retour sur le déploiement de la convention Prévoyance

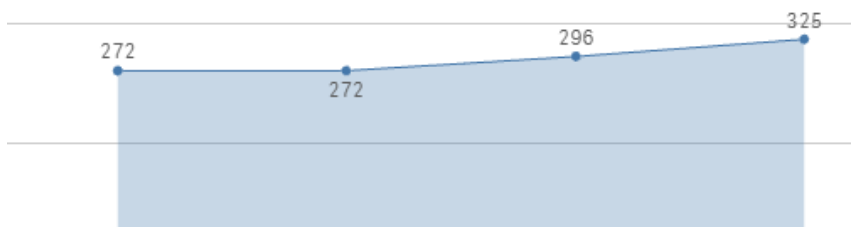
Les chiffres clés du contrat Prévoyance au 1^{er} janvier 2026



Nombre de collectivités adhérentes 2026

325 +9,8%
Evol 2025

(Sur un potentiel de 354)



Taux d'adhésion Moyen 2026

92%

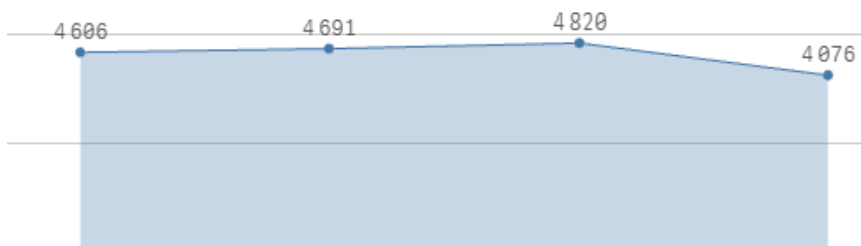
96% de la précédente convention ont de nouveau adhéré

Nombre d'agents adhérents 2026



4 076 -15,4%
Evol 2025

(Sur un potentiel de 8461)



Taux d'adhésion Moyen 2026

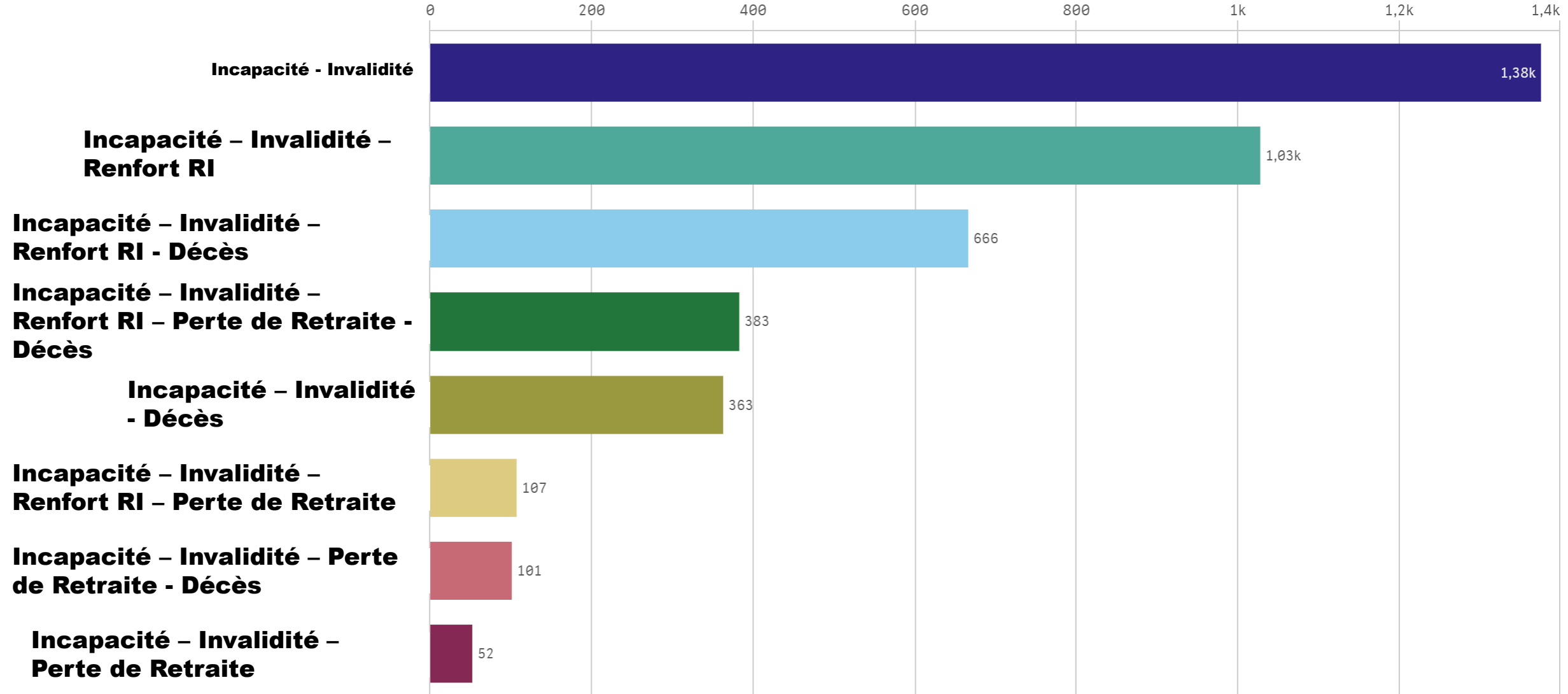
48,5%



Montant Moyen Participation 2026

21,99 €

Répartition du nombre d'adhérents par formules 2026

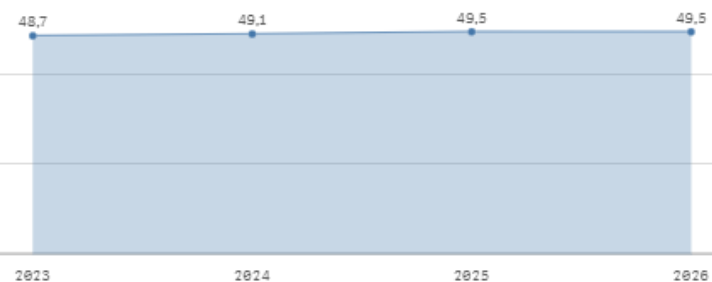


Démographie des adhérents

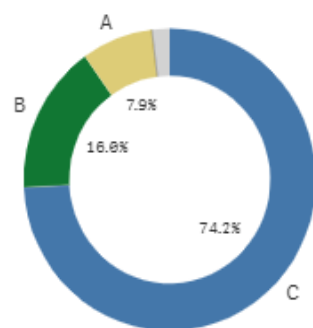
Age moyen des adhérents 2026



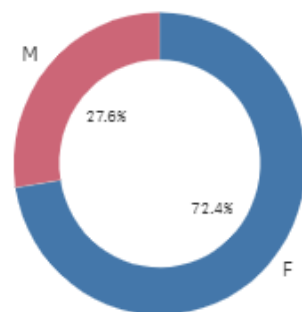
50 ans



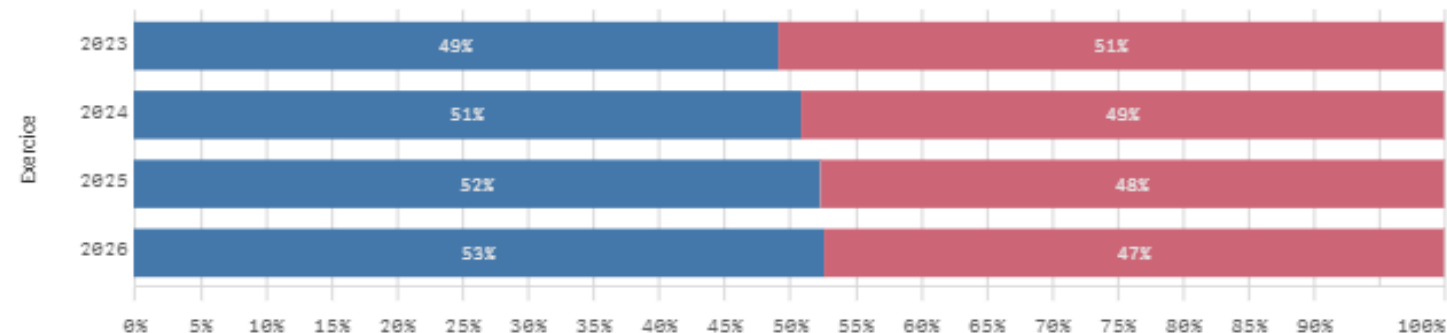
Répartition des adhérents par catégorie



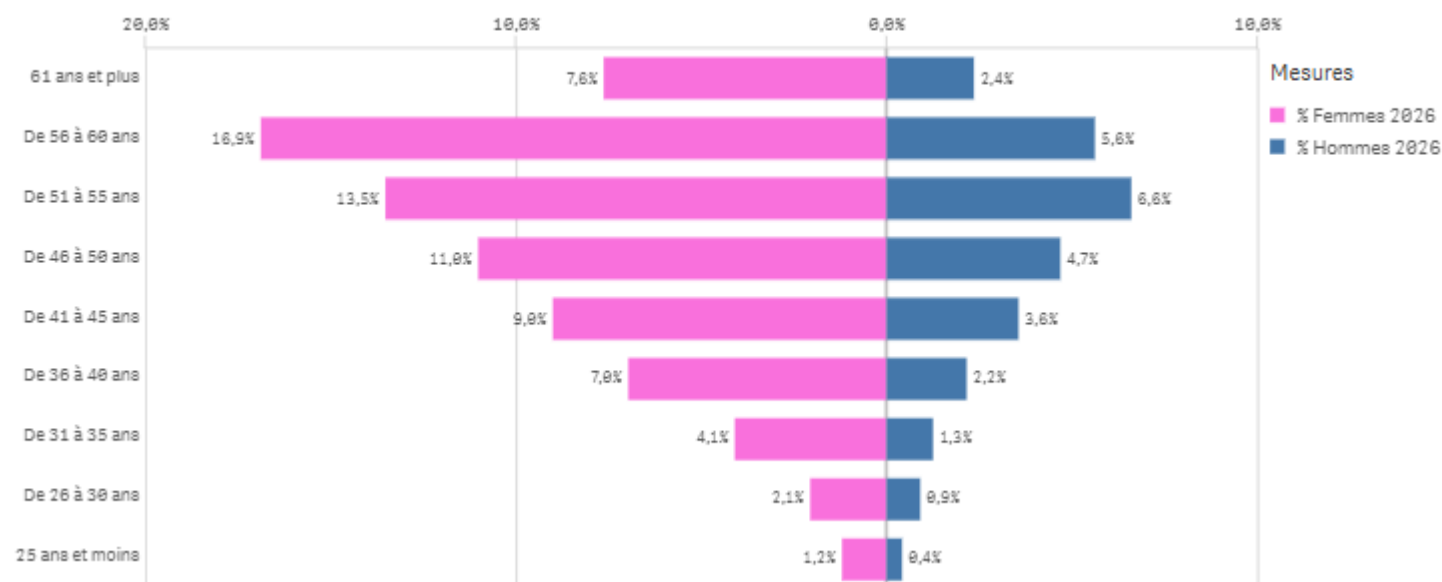
Répartition des adhérents par sexe



Part des agents de plus de 50 ans par exercice



Pyramide des âges des agents adhérents prévoyance 2026



Retour sur le déploiement de la convention Santé

La convention santé

Les chiffres clés du contrat 2026 au 1^{er} janvier 2026



Nombre de collectivités ayant
donné mandat : **321**

Nombre de collectivité adhérentes à la convention : **312**
(dont 15 sans mandat)

Nombre de collectivités adhérentes avec au moins 1 agent
adhérent : **222**

Nombre d'agents adhérents au 19/01/2026

Assuré principal

1 566

(296 à prendre effet à posteriori)

Et bénéficiaires

1 039



Taux de mutualisation des collectivités au
31/12/2025: **97 %**

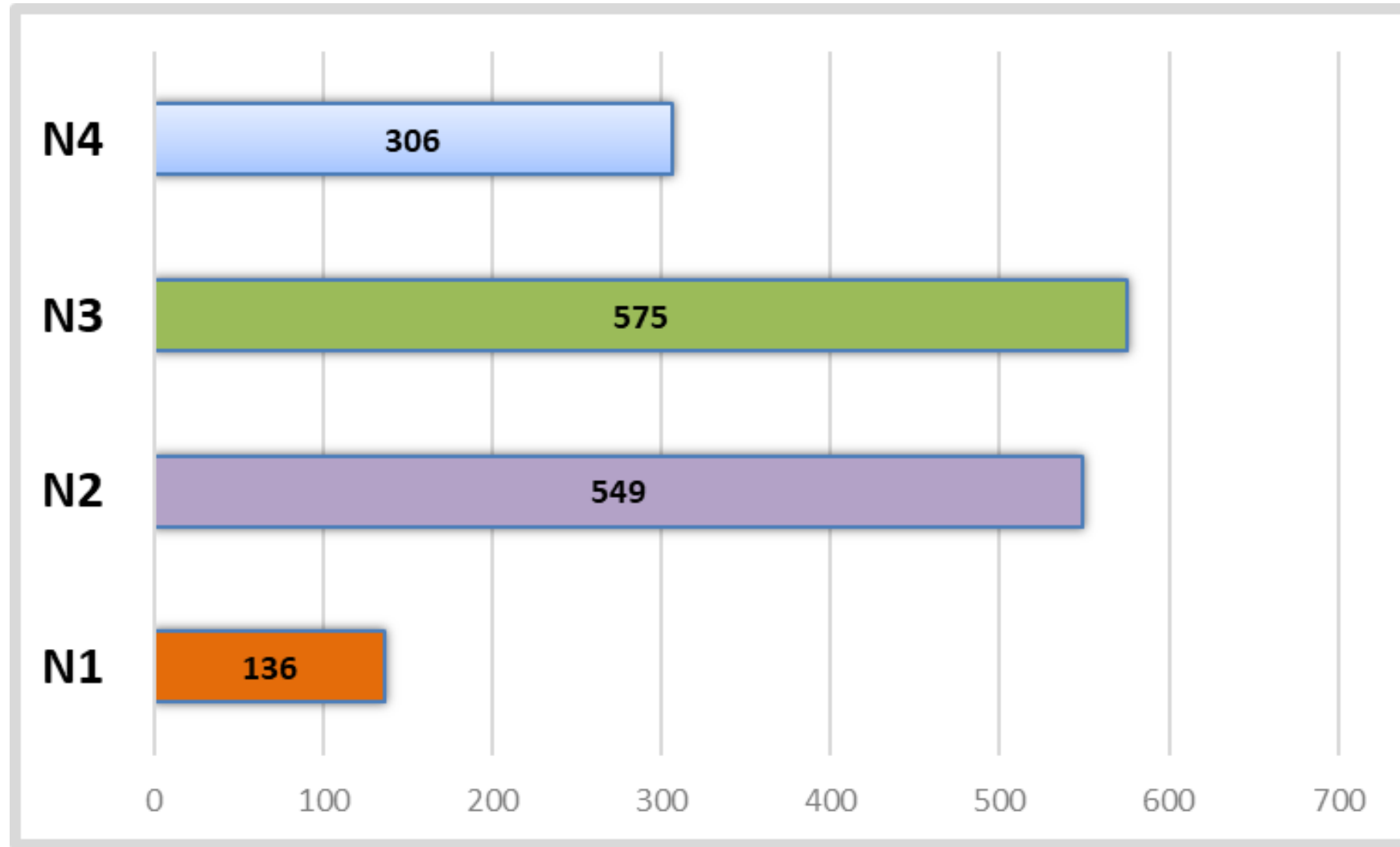
Taux de mutualisation des agents au
31/12/2025: **21%**

Montant Moyen Participation Employeur

22 €



Répartition du nombre d'adhérents par garanties 2026 : total 1 566



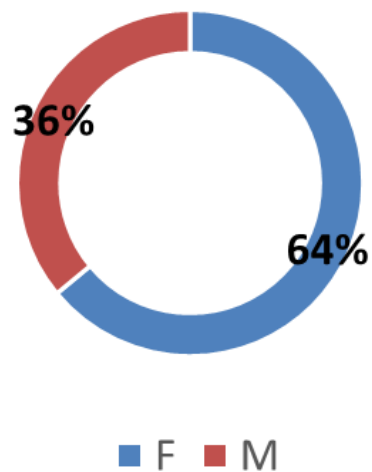
Démographie des adhérents

Âge moyen des adhérents /
Assuré principal

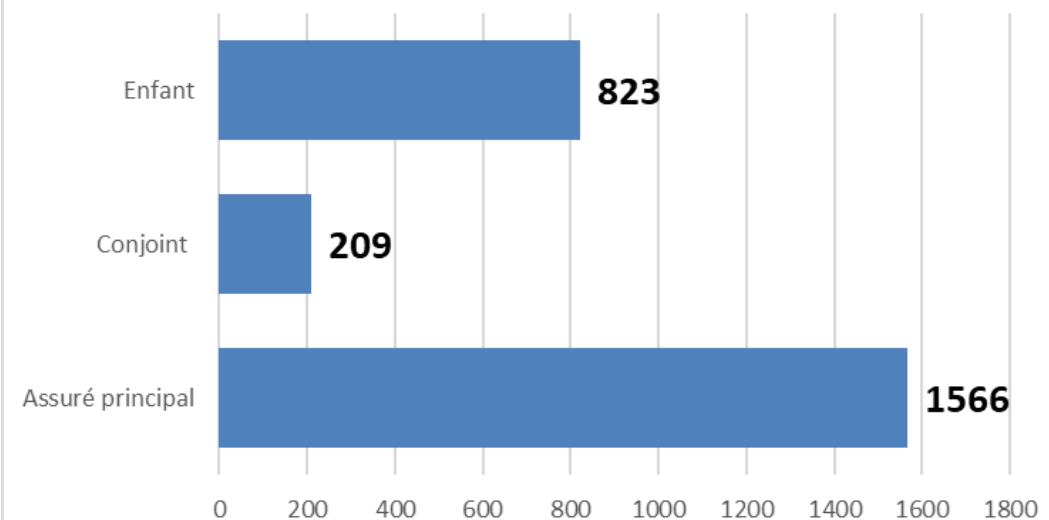
46 ans



Répartition des adhérents par sexe



Répartition des adhérents par MP / PP



Soit 2 598 personnes assurées à date d'effet du 19/01/2026

V – INFORMATIONS DIVERSES



Date officielle de clôture du RSU 2024 : **7 février 2026**

Date de clôture opérationnelle (dernière remontée possible) : **12 février 2026 à 12h00**



Le service Expertise RH (gpeec@cdg79.fr) reste à votre disposition pour finaliser vos saisies en cours, mais également vous transmettre vos synthèses et l'outil LDG !



Les tableaux de propositions

-> d'avancement de grade

-> de promotion interne

ont été déposés dans vos espaces d'échanges Visiativ le 14 janvier 2026

Il s'agit de documents de travail internes
à la collectivité

Ils ne sont pas à retourner au CDG

Les dossiers de **promotions internes** sont d'ores et déjà disponibles ->
date limite de dépôt fixée au **25 juin 2026**

Toutes les procédures
utiles sont consultables sur
le site internet du CDG

[https://www.cdg79.fr/page/
419-deroulement-de-
carriere](https://www.cdg79.fr/page/419-deroulement-de-carriere)

AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

Parution du décret tant attendu

Dans une décision du 10 décembre 2025, le CONSEIL D'ETAT a enjoint au Premier Ministre de prendre le décret d'application de la loi du 6 août 2019 qui doit harmoniser le régime des autorisations spéciales d'absence des agents publics.





CAMPAGNE RECENSEMENT APPRENTISSAGE CNFPT

Le CNFPT lance sa campagne de recensement, des nouveaux contrats d'apprentissage, **du 19 janvier au 20 mars 2026.**

Le CNFPT prendra en charge les frais de formation de seulement **5 000 nouveaux contrats d'apprentissage** des diplômés de niveaux 3, 4 et 5 du CAP au BTS inscrits au référentiel des diplômes corrélés aux métiers considérés en tension.

La liste des métiers éligibles aux aides du CNFPT : **<https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/standalone/1766572142/referentie-l-2026-metiers-tension.xlsx>**

Pour toute question : apprentissage@cdg79.fr ou 05 49 06 84 67

Merci de votre attention





Suivez nous sur  |  |  |

et sur www.cdg79.fr