

# REUNIONS D'INFORMATION RH

11 juin 2026 – La teste de Buch

15 juin 2026 – Bordeaux

22 juin 2026 – La Réole

29 juin 2026 – Libourne

**Nacopé**  
Bien plus qu'un CDG

JUIN 2026

# SOMMAIRE

## LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

### ACTUALITE STATUTAIRE

- Codification des livres III et IV de la partie réglementaire du CGFP
- Contrôle de légalité
- Protection sociale complémentaire (PSC)
- Attestation d'honorabilité étendue aux secteurs du grand âge et du handicap

### ACTUALITÉ EN LIEN AVEC LA RÉMUNÉRATION ET LE CHOMAGE

- SMIC et conséquences
- Indemnisation des frais de déplacement
- Cotisation sur les rémunérations des aides à domicile
- Rappel sur les indemnités d'astreintes
- Rappel sur les 3 Versements Mobilités
- Rappel sur l'indemnisation des élus locaux
- Prestation Audit de paies
- DSN de rappels et de substitution
- Conditions d'accès aux ARE des primo-entrants
- Prestation Chômage



### ACTUALITE STATUTAIRE

- Congé supplémentaire de naissance
- Textes issus de la Loi de finances pour 2026
- Carrière
- Disponibilité
- Compte Epargne Temps
- Congé de solidarité familiale et congé d'adoption
- Retraite : rachat d'années d'études supérieures
- Visite médicale d'information et de prévention

### RAPPELS

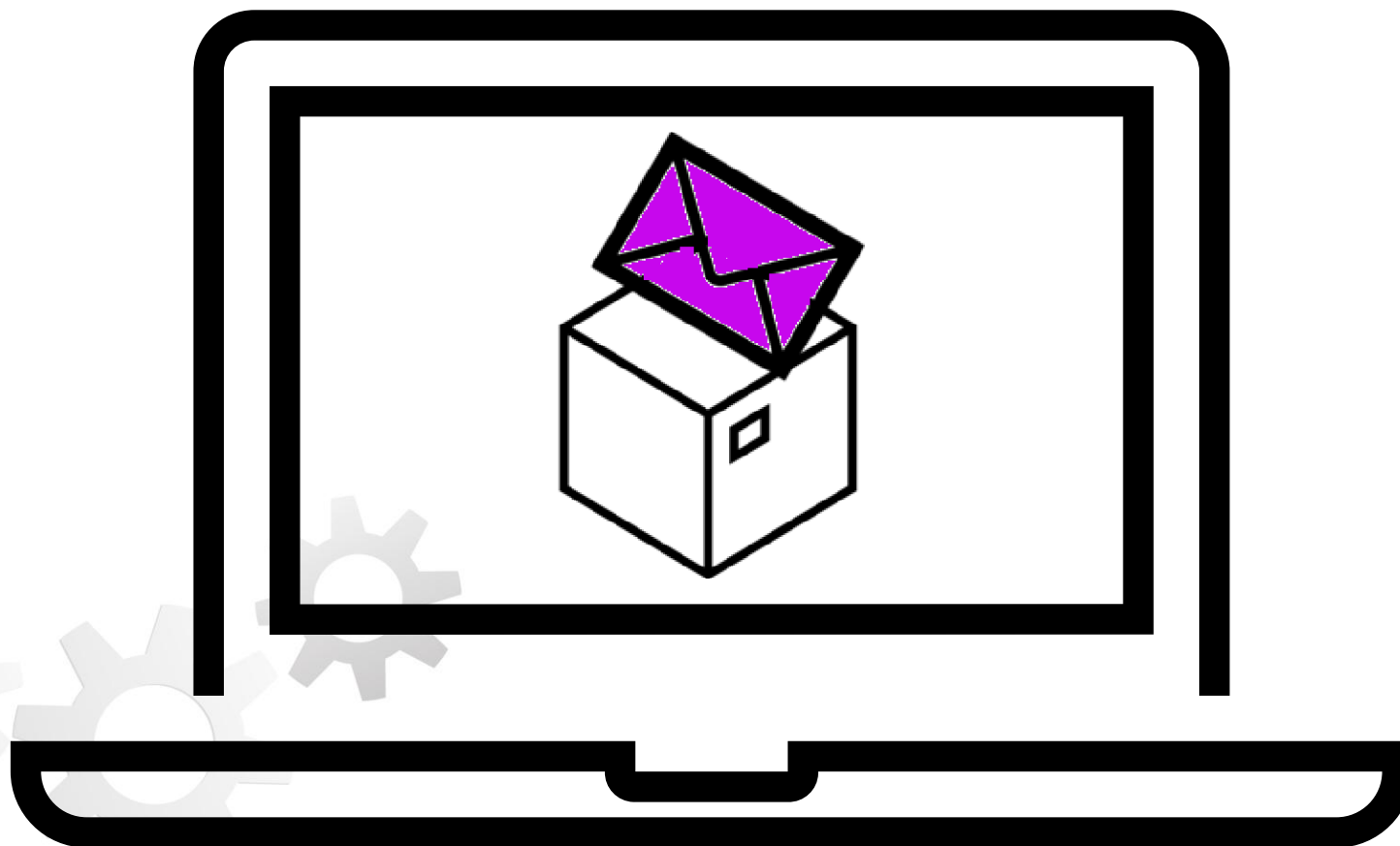
- Report et indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie
- Formalités préalables au recrutement

### JURISPRUDENCES

### ACTUALITÉS STATUTAIRES A VENIR

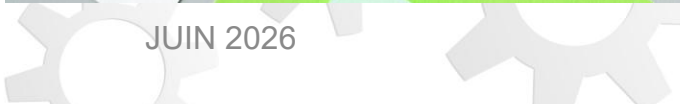
# Elections professionnelles 2026

Point d'étape





# Propos introdutifs



# Propos introductifs

- **Dans la Fonction publique, les élections professionnelles permettent aux fonctionnaires et aux agents contractuels de désigner celles et ceux qui vont les représenter dans les différentes instances de concertation :**
  - Les Commissions administratives paritaires (CAP) ;
  - La Commission consultative paritaire (CCP) ;
  - Le Comité social territorial (CST).
- **Ces instances locales sont des organes de consultation composés :**
  - De représentants du personnel (élus : mandat de 4 ans) ;
  - De représentants des collectivités (désignés : mandat électif).
- **Ces instances :**
  - Sont obligatoirement consultées dans tous les cas prévus par les textes afin que les décisions de l'autorité territoriale ou de l'organe délibérant soient régulières ;
  - Emettent des avis préalables aux décisions prises par l'autorité territoriale.

# Propos introductifs



- **Les domaines de compétences :**

- La CAP est une instance paritaire créée par catégorie hiérarchique (A, B et C) chargée de rendre des avis sur **les questions d'ordre individuel** liées à la carrière des fonctionnaires territoriaux (allègement des compétences depuis la loi TFP) ;
- La CCP est une instance paritaire chargée de rendre des avis sur **les questions d'ordre individuel** liées aux **agents contractuels de droit public** ;
- Le CST est un organe consultatif (issu de la fusion de l'ancien CT-CHSCT) qui est consulté sur des questions relatives à l'organisation générale de la collectivité (≠ situations individuelles).

# Propos introductifs



- Ces élections professionnelles ont lieu tous les 4 ans
- La date est fixée par arrêté ministériel
- Arrêté ministériel du 2 juillet 2025 -> élections le 10 décembre 2026
- Des adaptations du calendrier électoral à prévoir en fonction des modalités de vote retenues (vote électronique)

# Nouveau cadre réglementaire

- Chapitre 1er du Titre I du Livre II de la partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique (CGFP):
  - Articles R211-1 à R211-157 du CGFP pour le CST ;
  - Articles R211-158 à R211-326 du CGFP pour les CAP ;
  - Articles R211-327 à R211-393 du CGFP pour la CCP ;
  - Articles R211-503 à R211-584 du CGFP pour le vote électronique ;
  - Articles R211-585 à R211-58 du CGFP pour le contentieux des élections professionnelles ;

= Il n'y a donc plus lieu de faire référence aux dispositions des décrets suivants qui sont tous abrogés :

- décret n° 89-229 du 17 avril 1989 pour les CAP,
- décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 pour la CCP,
- décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 pour le CST,
- décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 sur le vote électronique.

# Nouveautés réglementaires 2026




**Inéligibilité au CST des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel de direction exerçant leurs fonctions dans la collectivité territoriale ou l'établissement public auprès duquel le comité social territorial est placé**

Article R.211-40 4° du Code Général de la Fonction Publique :

Les agents titulaires d'un emploi fonctionnel de direction exerçant dans la collectivité territoriale ou l'établissement public auprès duquel le comité social territorial (CST) est placé ne peuvent plus être élus de ce comité.

Cette interdiction découle de la jurisprudence du Conseil d'Etat qui considère que les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints ont vocation à représenter la collectivité ou l'établissement employeur.

Cette interdiction est restreinte au seul CST de la collectivité ou de l'établissement employant l'agent et au seul collège des représentants du personnel.



A contrario, pour les CST placés auprès des centres de gestion, seuls les agents titulaires d'emplois fonctionnels de direction au sein du centre de gestion sont inéligibles.



# Les grandes étapes de cette année électorale



## Des compétences et une expertise RH au service des collectivités

Je recherche une information, une ressource...



### Accès rapides par profils



JE SUIS UN EMPLOYEUR PUBLIC



JE VEUX DEVENIR AGENT



JE SUIS AGENT DE LA FONCTION PUBLIQUE

### En un clic

Accédez rapidement à certaines rubriques du Centre de Gestion 33 qui pourraient vous intéresser !



Raccourci disponible dès la page d'accueil

Calendrier et informations pratiques disponibles sur la page élections professionnelles du [Site Internet du CDG 33](#)

# Etape 1 : recensement des effectifs

Etape  
terminée

## 1<sup>er</sup> janvier 2026

- Permet d'établir la cartographie et la composition (nombre de représentants) des différentes instances
- Nécessaire pour fixer la représentation équilibrée hommes / femmes et permettre ainsi aux organisations syndicales de déposer des candidatures dans le respect de la réglementation
- Recensement piloté par le CDG pour actualiser sa base de données (formulaire en ligne)



Les effectifs recensés = les agents remplissant les conditions pour être électeurs dans chaque scrutin au 1<sup>er</sup> janvier

# Etape 2 : composition des instances

Etape  
terminée

## 3 ou 10 juin 2026

- Adoption des décisions établissant la composition des instances :
  - Les CAP, CCP (nombre de représentants) ;
  - Le CST (nombre de représentants, paritarisme numérique ou pas et mode de fonctionnement).
- Communication immédiate aux organisations syndicales de ces délibérations et de la part respective de femmes et d'hommes composant l'effectif
- Date butoir : **3 juin 2026** (CDG) ou **10 juin 2026** (CST locaux – sans recours au vote électronique)

**Pour les collectivités  
ayant leur propre CST :**  
ne pas oublier d'envoyer les  
délibérations au CDG qui assure le  
suivi du nombre de CST locaux

# Etape 3 : listes électorales

## Du 26 mai au 11 septembre 2026

- Etablissement de la liste électorale pour chaque scrutin dont le CDG a la responsabilité : affichage CDG + extrait de la liste dans les collectivités
- Date butoir pour l’affichage : **2 octobre 2026**
- Réclamations et vérifications par les électeurs jusqu’au **14 octobre 2026 au plus tard**

# Anticipation de la préparation des listes électorales

## Objectif :

1. Mettre à jour les informations concernant les fonctionnaires
2. Ajouter les agents contractuels non enregistrés

## Nouveauté 2026 :

1. Mise à disposition de **pré-listes électorales** dans l'e-service **E-DOC** (accessible depuis l'Espace privé)

= document de travail permettant la vérification par chaque collectivité de la future liste de ses électeurs

Ces listes font apparaître les agents qui répondent aux conditions pour être électeurs au 3 décembre 2026 (≠ du recensement au 01/01/2026)

2. Ouverture de la **saisie des agents contractuels** dans le même temps (sur **l'Extranet RH**, accessible aussi depuis l'Espace privé)

Un courriel contenant les consignes et le guide d'utilisation a été envoyé le 26 mai 2026 à toutes les collectivités

# Etape 4 : candidatures

## Octobre 2026

- Dépôt des listes de candidature par les délégués de listes des organisations syndicales remplissant les conditions fixées par le CGFP
- Conditions d'éligibilité fixées par la réglementation pour chaque instance (CAP, CCP, CST)
- Date butoir : **22 octobre 2026** (pour les élections organisées par le CDG 33)
- Affichage au plus tard le **24 octobre 2026**

# Etape 5 : matériel de vote

## Novembre 2026

Acheminement du matériel de vote électronique (notice de connexion au site de vote électronique, professions de foi)

 Au plus tard le : **18 novembre 2026**

Nouveauté 2026 :

**Le matériel de vote sera acheminé directement aux collectivités.**

**L'employeur devra donc procéder à la remise auprès de ses agents.**



**Il n'est donc pas nécessaire de remplir l'adresse postale du domicile lors de la saisie des agents contractuels**

# Etape 6 : opérations de vote

## Décembre 2026

- La notice de connexion remise à chaque électeur lui permet d'accéder au site de vote
- Il peut consulter les professions de foi
- Il peut alors voter au(x) scrutin(s) auxquels il est électeur (par exemple CAP et CST du CDG)
- Fin du délai de contestation des opérations électorales :

**16 décembre 2026**



# Les modalités de vote



# Le rôle du CDG

- **Le Centre de Gestion est en charge de l'organisation des élections professionnelles pour les instances suivantes :**
  - CAP / CCP pour les collectivités obligatoirement affiliées (moins de 350 agents)
  - CST pour les collectivités de moins de 50 agents
- Il accompagne les collectivités et établissements affiliés de 50 agents et plus dans l'organisation du scrutin relatif à la mise en place de leur CST

# Le choix du CDG : le vote électronique

- **En tant qu'organisateur du scrutin le CDG33 a fait le choix du recours au vote électronique exclusif :**
  - Consultation des organisations syndicales en amont ;
  - Avis du CST placé près le CDG en date du 24 juin 2025 ;
  - Arrêté n° AR-0211-2025 du Président du Centre de Gestion du 25 juin 2025

*Nouveauté 2026 : il ne s'agit plus d'une délibération mais d'un arrêté*

- Pour mémoire :
  - Elections professionnelles 2018 : vote hybride (vote par correspondance / vote électronique)
  - Elections professionnelles 2022 : vote électronique exclusif

# Le choix du CDG : vote électronique

- Choix de recourir à une solution de vote électronique mutualisée par l'intermédiaire du GIP informatique des centres de gestion
- Après un appel d'offres lancé sur la base d'un cahier des charges élaboré sur le modèle proposé par la DGAFP, le prestataire retenu est la société SLIB (via sa solution EKLESIO)
- Une cinquantaine de CDG concernés

**NB** : le prestataire de la solution de vote électronique est le même que celui choisi pour les élections du Conseil d'administration du Centre de Gestion.

# Le choix du CDG : vote électronique

- **En pratique :**

- Ouverture du site pour les électeurs entre le **jeudi 3 décembre** et le **jeudi 10 décembre** (les heures d'ouverture et de fermeture seront déterminées ultérieurement + un « délai de grâce » de 30 min prévu par l'article R211-563 du CGFP)
- Clôture de l'urne électronique, dépouillement des votes électroniques et proclamation des résultats : **10 décembre 2026**

= Un calendrier électoral actualisé afin de tenir compte de la date de démarrage des opérations électorales (jour du scrutin = 3 décembre) ;

**i**

Le choix du vote électronique ne concerne que les scrutins dont le CDG a la responsabilité (CAP, CCP, CST pour les collectivités de moins de 50 agents + agents du CDG)



# Les enjeux et points de vigilance

# Les enjeux pour le CDG : fiabiliser

- En sa qualité d'organisateur du scrutin, le CDG doit disposer d'informations fiables et actualisées sur :
  - Les **effectifs** (opération de recensement effectuée en début d'année) ;
  - Les **électeurs** (CDG responsable de la publicité des listes électorales) :
    - **Un classique** : la saisie des agents contractuels électeurs
    - **Une nouveauté** : la mise à disposition sur E-DOC de « pré-listes électorales » pour la vérification des électeurs
  - Les **candidats** (CDG responsable de la publicité des listes de candidats et de la vérification des conditions d'éligibilité + gestion des réclamations)



**La conséquence** : les collectivités doivent veiller à transmettre tous les actes relatifs au déroulement de carrière et à la situation administrative de leurs agents

# Les enjeux pour le CDG : faciliter

- **Garantir la participation des électeurs aux différents scrutins :**
  - Des supports de communication à disposition des collectivités pour diffusion à leurs agents (sensibilisation des électeurs sur les enjeux du scrutin ou le rôle des instances statutaires) ;
  - Des outils pédagogiques et techniques pour aider les agents dans les opérations de vote électronique (tutoriel, cellule d'assistance téléphonique) ;
  - Un rôle de conseil statutaire auprès des employeurs.

# Les enjeux pour les collectivités

- **Le respect des garanties prévues par le CGFP :**

- Principe de participation (article L. 112-1) ;
- Droit syndical (articles L. 113-1, L. 113-2 et L. 211-1 à L. 291-2).

- **Ce droit syndical :**

- Peut être facilité pour les organisations syndicales dans le cadre du travail préparatoire aux élections professionnelles ;
- S'exerce en collaboration et en accord avec l'autorité territoriale ;
- Dans le respect des dispositions prévues par le CGFP (*décret n° 85-397 du 3 avril 1985 codifié et abrogé au 01/02/2025*)

# Les enjeux pour les collectivités

- **La campagne électorale :**

- Affichage de documents électoraux (articles R.213-51, R.213-52 et R.213-57 du CGFP) ;
- Organisation de réunions d'information syndicale (articles R. 213-33 à R. 213-39, R. 213-43 à R. 213-46, R. 215-11 à R.215-14 et R.215-17 du CGFP ) ;
- Distribution de documents syndicaux (articles R.213-53, R.213-54 et R.213-58 du CGFP).

- **La gestion des opérations de vote :**

- Facilités horaires ;
- Mise à disposition de postes informatiques.

# Les enjeux pour les collectivités

- Le suivi des consignes adressées par le CDG pour l'organisation du scrutin (mise à jour des listes électorales, remise du matériel de vote...)
- Le relais des actions et supports de communication du CDG auprès des agents (flyer, tutoriels, ...)

# Contacts

Carrières et  
Instances statutaires

[elecprof@cdg33.fr](mailto:elecprof@cdg33.fr)

05 56 11 94 56

05 56 11 16 50



Informez-vous

[WWW.CDG33.FR](http://WWW.CDG33.FR)

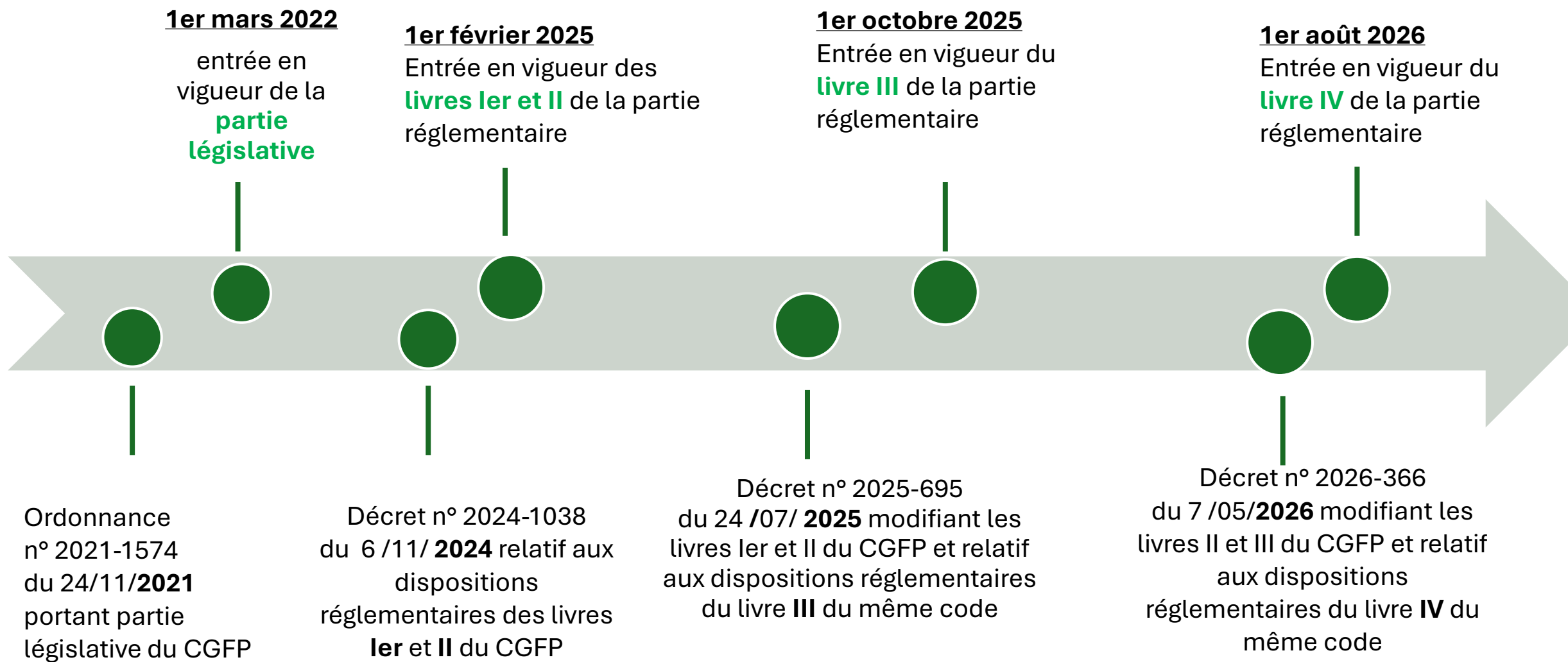


Abonnez-vous

[SUR LINKEDIN](#)

# I. ACTUALITÉS STATUTAIRES

# Codification des livres III et IV de la partie réglementaire du CGFP



^ PARTIE LÉGISLATIVE (Articles L1 à L829-2)

- ▾ Chapitre liminaire : Champ d'application et définitions (Articles L1 à L9)
- ▾ Livre Ier : DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS (Articles L111-1 à L142-3)
- ▾ Livre II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DIALOGUE SOCIAL (Articles L211-1 à L291-2)
- ▾ Livre III : RECRUTEMENT (Articles L311-1 à L372-2)
- ▾ Livre IV : PRINCIPES D'ORGANISATION ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (Articles L411-1 à L462-2)
- ▾ Livre V : CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNEL (Articles L511-1 à L562-2)
- ▾ Livre VI : TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS (Articles L611-1 à L652-2)
- ▾ Livre VII : RÉMUNÉRATION ET ACTION SOCIALE (Articles L711-1 à L742-6)
- ▾ Livre VIII : PRÉVENTION ET PROTECTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL (Articles L811-1

^ PARTIE RÉGLEMENTAIRE (Articles R113-1 à R372-7)

- ▾ Livre Ier : DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS (Articles R113-1 à R142-5)
- ▾ Livre II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DIALOGUE SOCIAL (Articles R211-1 à R292-4)
- ▾ Livre III : RECRUTEMENT (Articles D311-1 à R372-7)

Livre III

Partie  
réglementaire

**Le  
recrutement**

Titre I

Conditions générales d'accès aux emplois

- Publicité des emplois
- Catégorie démographique de la collectivité

Titre II

Recrutement des fonctionnaires

- Concours, PACTE, Stage et titularisation

Titre III

Recrutement par contrat

- Conditions
- Cas de recrutement – Collaborateur de cabinet

Titre  
IV

Emplois de direction : dispositions générales

Titre V

Emplois de personnes en situation de handicap

À compter du  
1<sup>er</sup> août 2026

Livre IV  
Partie  
réglementaire

Principes  
d'organisation  
de la Fonction  
Publique

Titre I

## Dispositions générales

Organisation en cadres d'emplois / emplois supérieurs – Lignes directrices de gestion

Titre II

## Formation professionnelle tout au long de la vie

Titre III

## Télétravail

Définition, régime d'autorisation, déroulement

Titre  
IV

## Réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités

Détachement d'office , situation des agents en cas de transferts

Titre V

Organismes assurant des missions de gestion  
CNFPT, CDG...

# Comprendre le code général de la fonction public

Une partie législative / une partie réglementaire : toutes deux identiques et symétriques

- Les mêmes titres et les mêmes subdivisions (Livres, titres, chapitres etc.)
- La même numérotation d'articles
- Sauf exceptions, une codification à droit constant (pas de modification du contenu)
- Une fois codifiés les textes sont abrogés

**Art. L.** : article issu d'une loi ou d'une ordonnance

**Art. R.** : article issu d'un :

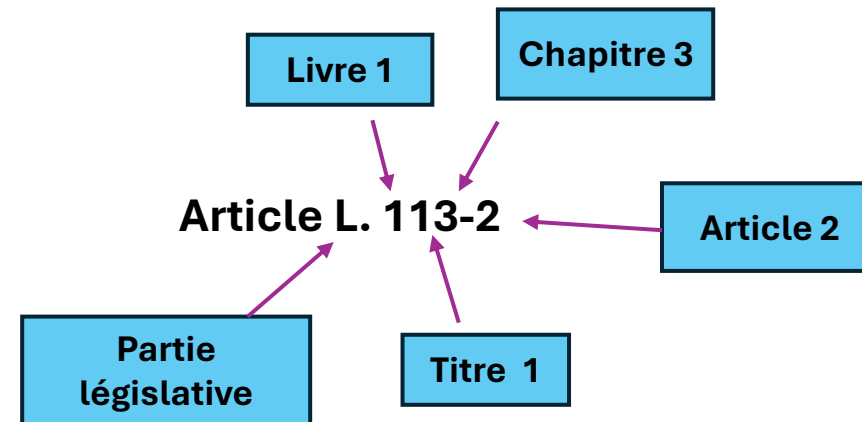
- décret en conseil d'Etat (procédure particulière où le texte est soumis à l'avis du conseil d'Etat)
- ou
- de décret en conseil des ministres (procédure particulière en délibéré en conseil des ministres)

**Art. D.** : article issu d'un décret simple

Dispositions  
légales

Dispositions  
réglementaires

## Décortiquer un article



^ PARTIE LÉGISLATIVE (Articles L1 à L829-2)

Fermer x

▾ Chapitre liminaire : Champ d'application et définitions (Articles L1 à L9)

^ Livre Ier : DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS (Articles L111-1 à L142-3)

^ Titre Ier : DROITS ET LIBERTÉS (Articles L111-1 à L115-7)

▾ Chapitre Ier : Liberté d'opinion (Articles L111-1 à L111-5)

▾ Chapitre II : Principe de participation (Article L112-1)

^ Chapitre III : Droit syndical (Articles L113-1 à L113-2)

▾ Section 1 : Liberté d'organisation syndicale (Article L113-1)

^ Section 2 : Droit des organisations syndicales à ester en justice (Article L113-2)

Article L113-2

▾ Chapitre IV : Droit de grève (Articles L114-1 à L114-10)

▾ Chapitre V : Droits à rémunération, droits sociaux, droit à la formation professionnelle et droit à l'information (Articles L115-1 à L115-7)

▾ Titre II : OBLIGATIONS (Articles L121-1 à L125-2)

▾ Titre III : PROTECTIONS ET GARANTIES (Articles L131-1 à L137-4)

▾ Titre IV : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'OUTRE-MER (Articles L141-1 à L142-3)

# Contrôle de légalité

### **Reçue par les collectivités girondines :**

Courrier de la préfecture de la Gironde portant recours gracieux contre des **délibérations de principe autorisant le maire à recruter des agents contractuels de remplacement et à fixer les niveaux de recrutement et de rémunération pour la durée de la mandature**

**1<sup>er</sup> argument :** la création d'emploi et la fixation du niveau de recrutement et de rémunération sont des compétences qui appartiennent à l'assemblée délibérante et ne peuvent être déléguées à l'autorité territoriale

**2<sup>ème</sup> argument :** l'autorité territoriale est seule compétence pour recruter il n'est donc pas nécessaire que l'organe délibérant l'autorise à le faire

**A savoir :** cette lettre ne suspend pas l'exécution des délibérations

- Possibilité de recruter le personnel de remplacement nécessaire au fonctionnement des services

### **Conduite à tenir**

Lors du prochain conseil municipal, retirer la délibération en cause et prendre à la place les modèles suivants :

- **Pour les emplois déjà créés :** un modèle de délibération qui autorise le recrutement d'agents contractuels de remplacement pour l'ensemble des emplois de la commune
- **Pour les emplois non encore créés :** un modèle de délibération de création d'emploi quel qu'il soit qui prévoit :
  - Le recrutement de contractuels de remplacement
  - Le recrutement de contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

# Pour les emplois déjà créés

## MODÈLE DE DÉLIBÉRATION PORTANT AUTORISATION DE RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS DE REMPLACEMENT POUR L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS PERMANENTS DE LA COLLECTIVITÉ / L'ÉTABLISSEMENT

L'organe délibérant,

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment l'article L. 332-13 ;

Vu le tableau des effectifs de la collectivité / l'établissement de [NOM] ;

Considérant la nécessité d'assurer la continuité du service public, y compris en cas d'indisponibilité temporaire des agents permanents ;

Considérant que, conformément à l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique, en cas d'indisponibilité temporaire de l'agent recruté sur un emploi permanent et afin d'assurer la continuité du service public, un agent contractuel de remplacement pourra être recruté sur le grade occupé par l'agent momentanément indisponible, selon les conditions de rémunération correspondantes à l'échelle indiciaire de son grade, ou les échelles indiciaires du cadre d'emplois si le profil de l'agent recruté pour assurer le remplacement, notamment ses diplômes, qualifications et expériences, le justifie, sans que toutefois celle-ci soit manifestement disproportionnée (1) ;

Après en avoir délibéré à [résultat du vote] des membres présents ou représentés ;

### DÉCIDE

- D'AUTORISER le recrutement d'agents contractuels afin de pourvoir les emplois permanents existants et pourvus au tableau des effectifs par des agents momentanément indisponibles ;
- DE DIRE que ces emplois pourront, en cas d'indisponibilité momentanée de l'agent l'occupant, être pourvus par un agent contractuel de remplacement selon les dispositions de l'article L. 332-13 et les modalités précitées ;
- DE PRÉVOIR les crédits nécessaires au budget principal / annexe de la collectivité / l'établissement ;
- DE DIRE que Mme / M. l'autorité territoriale est chargé(e) de prendre toutes les mesures nécessaires à la bonne exécution de la présente délibération.

Fait à .....

le .....

(1) Le juge administratif en cas de recours, vérifie l'absence d'erreur manifeste d'appréciation. La rémunération du contractuel devant d'une part respecter le principe de parité et, d'autre part ne pas être disproportionnée notamment au vu des éléments suivants :

- les fonctions occupées par l'agent,
  - la qualification requise pour les exercer,
  - la qualification et l'expérience de l'agent de remplacement,
- (Voir en ce sens Conseil d'État, 30 décembre 2013, [reg. N°348057](#)).

# Pour les emplois non encore créés

## MODÈLE DE DÉLIBÉRATION PORTANT CRÉATION D'UN EMPLOI PERMANENT AU TABLEAU DES EFFECTIFS À TEMPS COMPLET / NON COMPLET

L'organe délibérant,

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L. 313-1 et suivants ;

Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet (à supprimer si l'emploi est à temps complet) ;

Vu le décret n° ..... du ..... portant statut particulier du cadre d'emplois des ..... ;

Pour les catégories A et B (à supprimer si emploi créé de catégorie C) :

Vu le décret n° ..... du ..... portant échelonnement indiciaire applicable aux ..... [cadre d'emplois]..... ;

Pour les emplois de catégorie C (à supprimer si emploi créé de catégorie A ou B) :

Vu le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale ;

Considérant que, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par leur organe délibérant, dont la délibération détermine le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé ;

Considérant que, les besoins du service nécessitent la création d'un emploi permanent de .....[intitulé du poste]..... correspondant au grade .....[intitulé du grade]....., relevant du cadre d'emplois de ..... [cadre d'emplois]..... pour une quotité horaire correspondant à .../35<sup>ème</sup> (1);

Considérant que, conformément à l'article L. 332-14 du code général de la fonction publique, en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire selon la procédure dudit code, un agent contractuel pourra occuper cet emploi afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territoriale pour une durée d'un an, renouvelable une seule fois pour la même durée, selon les conditions de rémunération correspondantes à l'échelle indiciaire du grade, ou les échelles indiciaires du cadre d'emplois si le profil de l'agent recruté pour assurer le remplacement, notamment ses diplômes, qualifications et expériences, le justifie, sans que toutefois celle-ci soit manifestement disproportionnée (2) ;

Considérant que, conformément à l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique, en cas d'indisponibilité temporaire de l'agent recruté sur cet emploi permanent et afin d'assurer la continuité du service public, un agent contractuel de remplacement pourra être recruté sur le grade occupé par l'agent momentanément indisponible, selon les conditions de rémunération correspondantes à l'échelle indiciaire de son grade, ou les échelles indiciaires du cadre d'emplois si le profil de l'agent recruté pour assurer le remplacement, notamment ses diplômes, qualifications et expériences, le justifie, sans que toutefois celle-ci soit manifestement disproportionnée (3) ;

Après en avoir délibéré à [résultat du vote] des membres présents ou représentés ;

### DÉCIDE

- DE CRÉER, à compter du ...[date postérieure à la délibération]....., au tableau des effectifs de la collectivité / l'établissement un emploi de .....[intitulé du poste]..... correspondant au grade .....[intitulé du grade]....., pour une quotité horaire correspondant à .../35<sup>ème</sup> (4) ;
- DE DIRE que cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel selon les dispositions précitées du CGFP ;
- D'INSCRIRE les crédits nécessaires au budget principal / annexe de la collectivité / de l'établissement ;
- DE DIRE que Mme / M. l'autorité territoriale est chargé(e) de prendre toutes les mesures nécessaires à la bonne exécution de la présente délibération.

Fait à .....

le .....

Le/la [autorité territoriale],

# Protection sociale complémentaire (PSC)

# Protection sociale complémentaire

## Rappel général

### Complémentaire santé

Participation employeur obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026

15 € / mois *minimum* et au moyen d'un contrat labellisé ou par un contrat collectif (seul ou avec le CDG, avec une adhésion facultative ou obligatoire).

### Complémentaire prévoyance

Participation employeur obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025

7 € / mois *minimum* et au moyen d'un contrat labellisé ou par un contrat collectif (seul ou avec le CDG, avec une adhésion facultative ou obligatoire).

**Toutefois, un accord collectif national du 11 juillet 2023** était venu poser le principe de la **généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de complémentaire prévoyance** et fixe à **50%** le montant minimal de la participation de l'employeur au financement de cette protection. Cet accord n'avait pas fait l'objet d'une transposition législative.



La loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 vient **transposer dans le Code Général de la Fonction Publique (CGFP), le « volet prévoyance »** de cet accord collectif national.

# Protection sociale complémentaire



## Généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire

**Tout employeur public doit conclure une convention de participation sur le risque prévoyance.**

**Cette obligation d'adhésion n'est pas absolue.** Un décret en Conseil d'État déterminera les cas de dispense d'adhésion à un tel contrat :

- À l'initiative de l'agent (situation professionnelle ou personnelle de l'agent)
- À l'initiative de la collectivité via un accord collectif valide.

Aussi, un accord collectif valide pourra également prévoir :

- La souscription obligatoire par les agents territoriaux à des garanties renforcées ;
- La souscription facultative par ces agents à des garanties optionnelles.

1<sup>er</sup> janvier 2029



~~Labellisation~~

# Protection sociale complémentaire



## Modification de la participation employeur à la complémentaire prévoyance

Les employeurs territoriaux sont tenus de participer, **au minimum**, à hauteur de **50% du montant de la cotisation ou de la prime individuelle due par l'agent** ouvrant droit aux garanties minimales *(et non plus 7 € / mois minimum)*

Un accord collectif valide est susceptible de majorer le montant de la participation au-delà du plancher.



## Couverture renforcée des suites d'états pathologiques survenus avant l'adhésion de l'agent au contrat

Désormais, l'organisme de prévoyance avec lequel l'employeur territorial a conclu un contrat collectif (mutuelle, entreprise d'assurance, etc.), **ne peut pas refuser la prise en charge des suites d'états pathologiques** survenus avant l'adhésion au contrat de l'agent.

# Protection sociale complémentaire



Sécurisation de la succession de contrats ou d'arrêtés de travail à la date d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire

**Un régime dérogatoire** est créé pour les agents territoriaux ayant souscrit un contrat individuel et étant en congé pour raison de santé à la date de prise d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire.

Ces agents ne seront obligés de souscrire à ce contrat qu'après avoir repris leur activité pendant au moins 30 jours consécutifs, :

- Soit à l'issue de leur congé pour raison de santé,
- Soit à l'expiration de leurs droits à congé pour raison de santé accordés au titre de l'affection pour laquelle ils ont obtenu ce congé.

L'employeur devra, au moment de la prise d'effet du contrat collectif, informer les agents en congés de maladie de la possibilité d'y adhérer avant la fin du régime dérogatoire.

# Protection sociale complémentaire



## Entrée en vigueur

<u>Situation au 23 décembre 2025</u>	<u>Entrée en vigueur de la loi</u>
<b>Aucune convention de participation</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2029</b>
<b>Convention en cours avec un terme antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2029</b>	<b>Au terme de la convention</b>
<b>Convention en cours avec un terme postérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2029</b>	<b>La convention en cours doit être mise en conformité</b> avec les dispositions issues de la loi, dans le respect du Code de la commande publique, au plus tard le 1 <sup>er</sup> janvier 2029



# Protection sociale complémentaire

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 **impose un débat en assemblée délibérante sur la PSC dans les six mois suivant le renouvellement de celle-ci.**

Il s'agit d'un **débat sans vote** (art. L. 827-12 du CGFP), qui constitue l'occasion d'aborder les enjeux essentiels.

Les textes ne fixent pas le contenu ni le formalisme à adopter.

**Voici tout de même quelques éléments qui pourraient être abordés :**

- ✓ définition de la protection sociale complémentaire et ses enjeux
- ✓ focus sur la situation actuelle de la collectivité (pour chacun des risques, rappeler le dispositif choisi ainsi que le montant de la participation employeur)
- ✓ présenter le nouveau cadre juridique issu de la loi n° 2025-1251 (contrat collectif à adhésion obligatoire Prévoyance, prise en charge de la moitié de la cotisation des agents sur les garanties minimales...).

L'organisation d'un tel débat est nécessaire et permet de garantir l'effectivité du dialogue social avec les organisations syndicales.

**Coordonnées du service** : 0556119436 ou [psc@cdg33.fr](mailto:psc@cdg33.fr)

# PSC : Rappel de la tenue obligatoire d'un débat au sein des assemblées délibérantes

## RAPPEL

Article L. 827-12 du CGFP



1

**DANS LES 6 MOIS**  
suivant leur renouvellement  
général



2

**LES ASSEMBLEES  
DELIBERANTES**  
des collectivités territoriales et de  
leurs établissements publics



3

**SONT TENUES  
D'ORGANISER UN DEBAT**  
portant sur les garanties  
accordées aux agents en matière  
de PSC



# Participation employeur à la protection sociale complémentaire

Aide à la personne qui vient en déduction de la cotisation ou de la prime due par l'agent.

Aujourd'hui, pour les 2 risques, 2 options :

➔ Convention de participation

➔ Labellisation

La collectivité doit faire le choix entre signer une convention de participation ou la labellisation.

Elle ne peut participer qu'à un seul dispositif pour un même risque (L. 827-6 du CGFP).



# Participation employeur à la protection sociale complémentaire

POUR LA COMPLEMENTAIRE PREVOYANCE MAINTIEN DE SALAIRE INVALIDITE / DECES Loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025	POUR LA SANTE (MUTUELLE)
Au plus tard le 01/01/2029 :	La collectivité employeur doit choisir : - Convention de participation - Labellisation
La collectivité employeur devra vous proposer un contrat <u>collectif à adhésion obligatoire</u>	
Participation employeur obligatoire à hauteur de 50% minimum de la cotisation agent	
Fin des participations employeurs sur contrats labélisés	



# Participation employeur à la protection sociale complémentaire

## CHARGES SOCIALES

Suivant le régime d'affiliation de l'agent aux cotisations et contributions en découlant :

➔ Régime général

Sécurité Sociale, IRCANTEC, CNFPT, CDG, France Travail (pour les contractuels si affiliation) + CSG, CRDS, CDG (sans abattement d'assiette) ;

➔ Régime spécial

RAFP (si le plafond n'est pas atteint), CSG, CRDS (sans abattement d'assiette) ;

Bien plus qu'un CDG



# Participation employeur à la protection sociale complémentaire

## MONTANT NET SOCIAL

Extrait du rescrit social de l'URSSAF du 16 mars 2026  
(pour les conventions de participation obligatoires ou facultatives) :

### **SANTE :**

« La contribution patronale à la complémentaire santé prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale (frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dits « frais de santé ») ne doit pas être intégrée au MNS. »

### **MAINTIEN DE SALAIRE :**

« Les contributions des employeurs finançant des garanties collectives de prévoyance ou de retraite supplémentaire sont toujours exclues du montant net social, qu'elles soient inférieures ou supérieures aux limites d'exonération. »



# Participation employeur à la protection sociale complémentaire

## CHARGES FISCALES

La participation employeur est soumise à l'impôt sur le revenu  
Code général des impôts – article 79.



# Participation Employeur à la PSC

Fonctionnaire CNRACL  
Pour tous les contrats collectifs  
(qu'ils soient obligatoires ou pas)

EMPLOI / POSTE		ECH.	VAL. POINT	
Agent de maîtrise principal		10	5907.34	
STRUCTURE		POSITION ADMINISTRATIVE		
		Titulaire CNRACL		
		Titulaire CNRACL		
IND. RÉMUN.	INDICE BRUT	IND. MAJORÉ	TAUX EMPLOI.	SFT
508	597	508	100.00	0

## FUNCTIONNAIRE CNRACL

Participation employeur à la protection sociale complémentaire (PSC)  
Prévoyance maintien de salaire sur un contrat collectif proposé par convention de participation et à adhésion facultative.

MODE DE PAIEMENT		COORDONNÉES BANCAIRES			
1 Virement Magnétique					

CODE	LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
					TAUX	MONTANT
8	Traitement de base indiciaire	2 500.77	30.0000	2 500.77		
1591	IFSE Tit.	453.00	100.0000	453.00		
1860	Indemnité Compens. CSG Tit	21.17	100.0000	21.17		
1716	Participation empl prev (Mt)			15.00		
1735	Transfert primes/points Tit.			-13.92		
40	CSG Non déductible Titulaire	2 924.20	2.4000	-70.18		
41	CSG Déductible Titulaire	2 924.20	6.8000	-198.85		
42	CRDS Non déductible Titulaire	2 924.20	0.5000	-14.62		
43	Urssaf Maladie Titulaire	2 500.77			9.8800	247.08
44	Urssaf Allocation Familial Tit	2 500.77			3.4500	86.28
4082	Urssaf Alloc.Familial Comp Tit	2 500.77			1.8000	45.01
1250	Urssaf FNALtotalité Titulaire	2 500.77			0.5000	12.50
4083	Urssaf Mobilité add. Titulaire	2 500.77			0.5000	12.50
4140	Urssaf Mobilité Région PP Tit	2 500.77			0.1500	3.75
389	Urssaf solid.autonomiePP Tit.	2 500.77			0.3000	7.50
47	Retraite CNRACL Titulaire	2 500.77	11.1000	-277.59	37.6500	941.54
1028	Retraite additionnelle FP	500.15	5.0000	-25.01	5.0000	25.01
49	CNRACL ATIAACL	2 500.77			0.4000	10.00
50	Centre de gestion Titulaire	2 500.77			1.1000	27.51
52	C.N.F.P.T Titulaire	2 500.77			0.9000	22.51
1965	C.N.F.P.T Majoration Titulaire	2 500.77			0.1000	2.50
4514	Prévoyance de base Fac	2 961.02	2.3600	-69.88		
4506	Prévoyance décès	2 961.02	0.2700	-7.99		
1584	<b>MONTANT NET SOCIAL</b>	<b>2 296.90</b>				
	MNS = 2500.77+453+21.17-13.92-70.18-198.85-14.62-277.59 -25.01-69.88-7.99					
	<b>NET FISCAL</b>					
	NF à partir du BRUT = +2500.77+453+21.17+15-13.92 -198.85 -277.59 -25.01					
	NF à partir du NET A PAYER = + 2311.90 + 70.18 + 14.62+69.88+7.99					

DECLARE POUR LE MOIS			NOMBRE d'HEURES	TOTAL DES GAINS	TOTAL DES RETENUES	TOTAL DES COTISATIONS
BRUT FISCAL	NET FISCAL	AVANTAGE en NATURE				
2 976.02	2 474.57		151.67	2 976.02	664.12	1 443.69
CUMULS ANNUELS			NET A PAYER	2 311.90	Euros	
BRUT FISCAL	NET FISCAL	AVANTAGE en NATURE				
15 231.80	12 715.21					



# Participation Employeur à la PSC

Contractuel de droit public  
Et  
Fonctionnaire Ircantec

Pour tous les contrats collectifs  
(qu'ils soient obligatoires ou pas)

EMPLOI / POSTE		ECH.	VAL. POINT	
Adjoint technique territorial		00	5907.34	
STRUCTURE		POSITION ADMINISTRATIVE		
POMEROL		Contractuel Indiciaire		
		Contractuel Indiciaire		
IND. RÉMUN.	INDICE BRUT	IND. MAJORÉ	TAUX EMPLOI.	SFT
369	0		100.00	0

CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC

Participation employeur à la protection sociale complémentaire (PSC)  
Prévoyance maintien de salaire sur un contrat collectif proposé par convention  
De participation et à adhésion facultative

MODE DE PAIEMENT		COORDONNÉES BANCAIRES			
1 Virement Magnétique					

CODE	LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
					TAUX	MONTANT
13	Traitement de base indice RG	1 816.50	30.0000	1 816.50		
618	Indem. différentielle RG P1			6.53		
1861	Indemnité Compens. CSG RG	13.08	116.6671	15.26		
1717	Participation empl prev (Mt)			21.69		
55	CSG Déductible RG	1 827.81	6.8000	-124.29		
56	CSG non déductible RG	1 827.81	2.4000	-43.87		
57	CRDS RG	1 827.81	0.5000	-9.14		
59	Urssaf MaladiePP RG	1 859.98			7.0000	130.20
4050	Urssaf Maladie compl PP RG	1 859.98			6.0000	111.60
61	Urssaf Vieillesse Plafond RG	1 859.98	6.9000	-128.34	8.5500	159.03
332	Urssaf solid.autonomiePP RG	1 859.98			0.3000	5.58
299	Urssaf Vieillesse Tot RG	1 859.98	0.4000	-7.44	2.1100	39.25
64	Urssaf Allocations Familial RG	1 859.98			3.4500	64.17
1525	Urssaf Alloc.Familial Compl RG	1 859.98			1.8000	33.48
65	Urssaf FNAL RG	1 859.98			0.1000	1.86
66	Urssaf AT RG	1 859.98			1.6600	30.88
67	Retraite IrcantecTrA RG	1 859.98	2.8400	-52.82	4.2700	79.42
73	Centre de Gestion RG	1 859.98			1.1000	20.46
74	C.N.F.P.T RG	1 859.98			0.9000	16.74
1966	C.N.F.P.T Majoration RG	1 859.98			0.1000	1.86
72	France travail Régime Général	1 859.98			4.0000	74.40
4514	Prévoyance de base Fac	1 838.29	2.3600	-43.38		
1584	<b>MONTANT NET SOCIAL</b> MNS = 1816.50 +6.53 + 15.26 – 124.69 – 43.87 – 9.14 – 128.34 – 7.44 – 52.82 -43.38	<b>1 429.01</b>				
	<b>NET FISCAL</b> NF à partir du BRUT = 1823.03+15.26+21.69-124.29- 128.34-7.44-52.82					
	NF à partir du NET A PAYER = 1450.70 + 43.87 + 9.14 +43.38					

DECLARE POUR LE MOIS			NOMBRE d'HEURES	TOTAL DES GAINS	TOTAL DES RETENUES	TOTAL DES COTISATIONS
BRUT FISCAL	NET FISCAL	AVANTAGE en NATURE				
1 859.98	1 547.09		151.67	1 859.98	409.28	768.93
CUMULS ANNUELS			NET A PAYER		1 450.70	Euros
BRUT FISCAL	NET FISCAL	AVANTAGE en NATURE				
9 299.90	7 735.45					

# **Contrôle des antécédents judiciaires**

**Attestation d'honorabilité étendue  
aux secteurs du grand âge et du  
handicap**

# Contrôle des antécédents judiciaires : extension aux secteurs du Grand âge et du handicap

## Rappel du dispositif existant

L'article L. 133-6 du Code de l'action sociale et des familles prévoit **un contrôle des antécédents judiciaires** pour les personnes exerçant dans le champ :



De l'accueil du jeune enfant



De la protection de l'enfance

Ce contrôle vise à vérifier que l'agent n'a pas de condamnations au titre des infractions sexuelles ou violentes. Il repose sur la délivrance d'une **attestation d'honorabilité** via un système d'information sécurisé permettant la consultation :



Du bulletin n°2 du casier judiciaire (B2)



Du fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJASV)

## Extension du dispositif

**Décret n°2026-324 du 28 avril 2026**

Le contrôle des antécédents judiciaires est étendu **aux secteurs du Grand âge et du handicap**, y compris auprès des enfants en situation de handicap.

### Sont soumis à ce dispositif :

- Les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil,
- Les accueillants familiaux dans les champs du handicap, des personnes âgées,
- Les professionnels de la protection juridique des majeurs.

# Contrôle des antécédents judiciaires : extension aux secteurs du Grand âge et du handicap

## L'attestation d'honorabilité

Décret n°2026-324 du 28 avril 2026



### Délivrée après vérification :

- Du bulletin n°2 du casier judiciaire
- Du FIJAISV

<https://honorabilite.social.gouv.fr>



### Vérification de la possession et de l'authenticité :

- Avant le début de l'exercice de l'activité
- Puis à intervalles réguliers lors de cet exercice



### Devient caduque si la personne fait l'objet d'une condamnation définitive donnant lieu à une inscription :

- Au bulletin n°2 du casier judiciaire
- Du FIJAISV



**Entrée en vigueur :** Le déploiement du dispositif dans ces nouveaux secteurs est prévu, en Nouvelle-Aquitaine, à compter du 3<sup>ème</sup> trimestre 2026 et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2028.

# Rémunération

# Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC)



Au 1<sup>er</sup> juin 2026, le montant brut du SMIC horaire est porté à 12,31 €  
(contre 12,02 € jusqu'à présent).

⇒ *Soit 1 867,02€ bruts mensuels sur la base de travail de 35 heures hebdomadaires*

+ 2,41 %

Le minimum garanti s'établit à 4,35 €.

Arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

# Indemnité différentielle

Dans la Fonction Publique, le traitement minimum de base indiciaire s'établit à 1 801,74 euros bruts mensuels pour un temps complet (IM 366).

Or, la rémunération d'un agent public ne saurait être inférieure au SMIC.

Ainsi, la hausse du SMIC entraîne le versement d'une indemnité différentielle aux agents publics rémunérés sur la base de l'IM 366 à 379 (inclus).

Décret n°91-769 du 2 août 1991

# Indemnité différentielle

Fonctionnaires :



## REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
IB	401	415	429	444	458	480	506	528	542	567	599	638
IM	376	377	384	395	406	421	441	457	466	485	509	539
DUREE	1a	1a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	3a	4a	

## REDACTEUR

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
IB	389	395	397	401	415	431	452	478	500	513	538	563	597
IM	373	374	375	376	377	386	401	420	436	446	462	482	508
DUREE	1a	1a	1a	1a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	3a	4a	

## ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ÈRE CLASSE (ÉCHELLE C3)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	388	397	412	430	448	460	478	499	525	558
IM	373	375	376	385	398	408	420	435	455	478
DUREE	1a	1a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	

## ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2ÈME CLASSE (ÉCHELLE C2)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
IB	368	371	376	387	396	404	416	430	446	461	473	486
IM	367	369	370	373	374	376	377	385	397	409	417	425
DUREE	1a	1a	1a	1a	1a	1a	2a	2a	3a	3a	4a	

## ADJOINT ADMINISTRATIF (ÉCHELLE C1)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
IB	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432
IM	366	367	368	369	370	371	372	373	376	377	387
DUREE	1a	1a	1a	1a	1a	1a	3a	3a	3a	4a	

Bien plus qu'un CDG

# Indemnité différentielle

Les contractuels de droit public rémunérés sur la base de l'IM 366 à 379

Pour un agent à TC



Indice de rémunération de l'agent (IM)	Montant de l'indemnité différentielle
366	65,28 €*
367	60,35 €*
368	55,43 €*
369	50,51 €*
370	45,58 €*
371	40,66 €*
372	35,74 €*
373	30,82 €*
374	25,89 €*
375	20,97 €*
376	16,05 €*
377	11,12 €*
378	6,20 €*
379	1,28 €*

\* Selon les logiciels de paie, l'arrondi au centième peut varier.

Conseil :

Rédiger le contrat en référence à l'IM 380 = 1 870,65 € bruts

# Indemnité différentielle

Quelques modèles de contrats :

- Contrat de remplacement
- Contrat pour faire face à un besoin saisonnier
- Contrat pour faire face à un accroissement temporaire d'activité
- Contrat pour faire face à une vacance temporaire d'emploi

# Autres conséquences de la hausse du SMIC

► Rémunération des emplois aidés de droit privé PEC - [CUI-CAE](#)

LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
				TAUX	MONTANT
Rémunération de Base CAE	86.67	12.3100	1.066.91		
CSG Dédutable CAE-CUI	1.048.24	6.8000	-71.28		
CSG Non Dédutable CAE-CUI	1.048.24	2.4000	-25.16		
CRDS CAE-CUI	1.048.24	0.5000	-5.24		
Urssaf Vieill. tot Exo CAE-CUI	1.066.91	0.4000	-4.27		
Urssaf Vieillesse Exo CAE-CUI	1.066.91	6.9000	-73.62		
Urssaf FNAL CAE	1.066.91			0.1000	1.07
Urssaf solid auto PP CAE-CUI exo	1.066.91			0.3000	3.20
Urssaf AT CAE-CUI	1.066.91			1.6600	17.71
Urssaf Cont dia soc EmpAid	1.066.91			0.0160	0.17
Retraite Ircantec TrA RG	1.066.91	2.8400	-30.30	4.2700	45.56
CNFPT Emploi Avenir CAE	1.066.91			0.5000	5.33
France travail CAE-CUI	1.066.91			4.0000	42.68
MONTANT NET SOCIAL	857.04				

# Autres conséquences de la hausse du SMIC

- Rémunération brute des Apprentis et seuil d'exonération des charges liées

LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
				TAUX	MONTANT
Rémunération Apprenti	104.00	12.3100	1.280.24		
Pourcentage du SMIC	100.00				
CSG Dédectible RG	340.66	6.8000	-23.16		
CSG non déductible RG	340.66	2.4000	-8.18		
CRDS RG	340.66	0.5000	-1.70		
Urssaf Vieillesse Plafond RG	346.73	6.9000	-23.92		
Urssaf Vieillesse Tot RG	346.73	0.4000	-1.39		
Urssaf AT RG	346.73			2.4900	8.63
Urssaf AT Apprenti	933.51			2.4900	23.24
Retraite Ircantec TrA RG	346.73	2.8400	-9.85		
<b>MONTANT NET SOCIAL</b>	<b>1.212.04</b>				
<i>Seuil d'exonération des charges = 50% du SMIC</i>					
<i>50% SMIC pour TC = 1.867.02 / 2 = 933.51</i>					
<i>Soumis sur la différence (1280.24 - 933.51) = 346.73</i>					

# Autres conséquences de la hausse du SMIC

- ▶ Taux des heures complémentaires pour les IM < 380

Un principe général du droit indique qu'il n'est pas possible de payer un agent public en dessous du SMIC (hors cas spécifiques Apprenti, CEE...).

CE n° 36851 du 23/04/1982.

Une heure complémentaire ne peut pas être payée sous 12,31 € bruts.

# Autres conséquences de la hausse du SMIC

- Taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par certains enseignants pour le compte des collectivités territoriales

Bulletin officiel n°9 du 2 mars 2017 du ministère de l'éducation nationale

HEURE DE SURVEILLANCE	
Instituteurs exerçant ou non les fonctions de directeur d'école élémentaire	10,68 €
Instituteurs exerçant en collège	10,68 €
Professeurs des écoles classe normale exerçant ou non des fonctions de directeur d'école	11,91 €
Professeurs des écoles hors classe exerçant ou non des fonctions de directeur d'école	13,11 €



# Autres conséquences de la hausse du SMIC

- ▶ Prélèvement à la source des contrats courts CDD n'excédant pas deux mois

Lorsque l'employeur n'a pas obtenu de taux personnalisé, il applique un abattement sur l'assiette du Prélèvement à la source de l'agent concerné.

Le montant de l'abattement applicable aux contrats courts est égal à 766 € (1/2 SMIC mensuel net imposable).

Situation où le collecteur ne dispose pas d'un taux fourni par la DGFIP pour l'individu : si l'employeur a un taux personnalisé (via une SADV), il ne peut pas appliquer cet abattement.

[BOFIP](#)

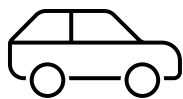
[Base de connaissance DSN](#)

# Autres conséquences de la hausse du SMIC

- ▶ Seuil exo CSG-CRDS sur les revenus remplacement (comme les Allocations Retour à l'Emploi).

Les allocataires percevant des allocations chômage journalières supérieures à 62 € bruts (valeur du SMIC horaire au 1<sup>er</sup> juin 2026 soit 12.31 € x 35 / 7 arrondis à l'euro supérieur) peuvent être assujetties (ou pas) à la CSG et à la CRDS en fonction de leur revenu fiscal.

L'application de ces cotisations devra être contrôlée chaque année au vu des nouveaux avis d'imposition.



# Indemnités kilométriques liées aux déplacements professionnels

<b>Indemnités kilométriques</b>			
<i>(Taux en vigueur depuis le 1er juin 2026 - Arrêté du 29 mai 2026)</i>			
<b>Voiture - puissance fiscale</b>	<b>Jusqu'à 2 000 km</b>	<b>De 2 001 à 10 000 km</b>	<b>Après 10 000 km</b>
<b>De 5 CV et moins</b>	0,33 €	0,41 €	0,24 €
<b>De 6 CV et 7 CV</b>	0,42 €	0,53 €	0,31 €
<b>De 8 CV et plus</b>	0,46 €	0,57 €	0,33 €

Motocyclette de cylindrée supérieure à 125 cm<sup>3</sup> : 0,16 €  
Vélocycle et autres véhicules à moteur : 0,13 €  
Utilisation d'autres véhicules personnels / Pour les vélocycles et autres véhicules à moteur, le montant mensuel des indemnités kilométriques ne pourra être inférieur à une somme forfaitaire de 10 €.

**Les indemnités kilométriques sont temporairement revalorisées entre le 01/06/2026 et le 31/12/2026**

arrêté du 29 mai 2026

# Exonération des cotisations patronales pour les aides à domicile : relèvement de la condition d'âge



Les modalités d'application de l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale et de cotisations patronales vieillesse dues à la CNRACL prévue pour l'emploi **d'aides à domicile** sont modifiées.

La réglementation **relève de 70 à 80 ans** l'âge ouvrant droit à cette exonération.

**AVANT**



Age ouvrant droit à  
l'exonération

**70 ans**



**DESORMAIS**



Age ouvrant droit à  
l'exonération

**80 ans**



**Entrée en vigueur : le 1<sup>er</sup> juillet 2026**

(source URSSAF)

# Conditions d'application de l'exonération

## Employeurs éligibles :

- Centres communaux d'action sociale (CCAS)
- Centres intercommunaux d'action sociale (CIAS)
- Syndicats mixtes et EPCI à objet exclusif d'action sociale

*Référence : article L. 241-10 III 2<sup>o</sup> du code de la sécurité sociale*

## Contrats ouvrant droit à l'exonération :

- **CDI** : contrat à durée indéterminée
- **CDD de remplacement** : agent absent ou suspendu uniquement



**Tout autre CDD sans indication de durée n'ouvre pas droit à l'exonération (CAA Rennes, n°08/02309, 29 sept, 2010)**

**RAPPEL**

# Indemnités d'astreinte et d'intervention (hors filière technique)

**Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2025**, les indemnités d'astreinte et d'intervention pour les filières autres que technique ont été revalorisées :

## Indemnité d'astreinte

Période d'astreinte	Taux d'indemnisation
Semaine complète	<b>156,95 €</b> <i>(contre 149,48 €)</i>
Du lundi matin au vendredi soir	<b>48,02 €</b> <i>(contre 45 €)</i>
Du vendredi soir au lundi matin	<b>114,74 €</b> <i>(contre 109,28 €)</i>
Une nuit de semaine	<b>10,55 €</b> <i>(contre 10,05 €)</i>
Un samedi	<b>36,59 €</b> <i>(contre 34,85 €)</i>
Un dimanche ou jour férié	<b>45,55 €</b> <i>(contre 43,38 €)</i>

## Indemnité d'intervention pendant une astreinte

Période d'intervention	Taux d'indemnisation
Un jour de semaine	<b>16,80 €</b> <i>(contre 16 €)</i>
Une nuit	<b>25,20 €</b> <i>(contre 24 €)</i>
Un samedi	<b>21 €</b> <i>(contre 20 €)</i>
Un dimanche ou un jour férié	<b>33,60 €</b> <i>(contre 30 €)</i>

Arrêté du 12 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2015

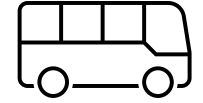
# Versement Mobilité

Il existe 3 contributions VERSEMENT MOBILITE

- ➔ Versement mobilité (VM)
- ➔ Versement Mobilité Additionnel (VMA)
- ➔ Versement Mobilité Régional et Rural (VMRR)

**RAPPEL**  
Cotisation patronale

# Versement Mobilité - VM (ex-versement transport)



**POURQUOI ?** Financer les transports publics réguliers et les services de mobilité et infrastructures associées.

**QUI COTISE ?** Collectivités employant au moins 11 agents dans une zone où a été institué un tel versement.

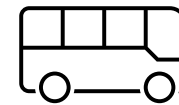
**ASSIETTE ?** TI+ NBI + Complément de Traitement Indiciaire (Art. L. 2531-3 du CGCT et L. 2333-65 du CGCT).

**TAUX ?** Variable en fonction de la zone géographique (Art. L. 2333-67 du CGCT). Maximum 2% en Gironde

Fixé par délibération de l'assemblée délibérante compétente de l'établissement public qui organise un service de transport public (Autorités Organisatrices de Transports - AOT).

Exemples : Bordeaux métropole 2% - Sud Gironde Mobilités 0,50% - COBAS 0,50%.

[Simulateur de recherche du taux de VM applicable](#) dans votre ville sur le site de l'URSSAF.



**POURQUOI ?** Financer le Syndical Mixte Nouvelle-Aquitaine Mobilités de transport en faveur de l'intermodalité (depuis 01/2024)

**QUI COTISE ?** Collectivités employant au moins 11 agents dans une zone où a été institué un tel versement.

**ASSIETTE ?** TI+ NBI + Complément de Traitement Indiciaire

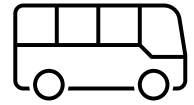
**TAUX ?** Variable - Maximum 0,50% en Gironde

Exemple : Nouvelle Aquitaine Mobilités 0,50%

[Simulateur de recherche du taux de VM applicable](#) dans votre ville sur le site de l'URSSAF.

RAPPEL  
Cotisation patronale

# Versement Mobilité Régional et Rural VMRR



**POURQUOI ?** Financer les investissements et le fonctionnement des services de mobilité relevant de la compétence de la région Nouvelle-Aquitaine (depuis le 01/01/2026)

**QUI COTISE ?** Collectivités employant au moins 11 agents dans une zone où a été institué un tel versement.

**ASSIETTE ?** TI+ NBI + Complément de Traitement Indiciaire

**TAUX ?** 0,15 % sur toute la Nouvelle Aquitaine

Attention : cette cotisation n'apparaît pas sur le moteur de recherche VM et VMA de l'URSSAF (même si votre collectivité est soumise)

[Délibération n°2025.1484.SP du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine](#)



## MONTANT DE L'INDEMNITE

Les indemnités sont fixées en fonction de la strate démographique de la collectivité (% de l'indice brut terminal de la fonction publique).

[Simulateur disponible sur le site du CDG 33](#)

(3 onglets hors majorations : Communes, Syndicats de communes, Communautés de communes)

Pour le Maire et le Président des EPCI à fiscalité propre (Communautés de communes) l'indemnité est de droit et sans débat, fixée au maximum.

Toutefois, le Maire ou le Président peut demander expressément, à ne pas bénéficier de l'indemnité maximale.

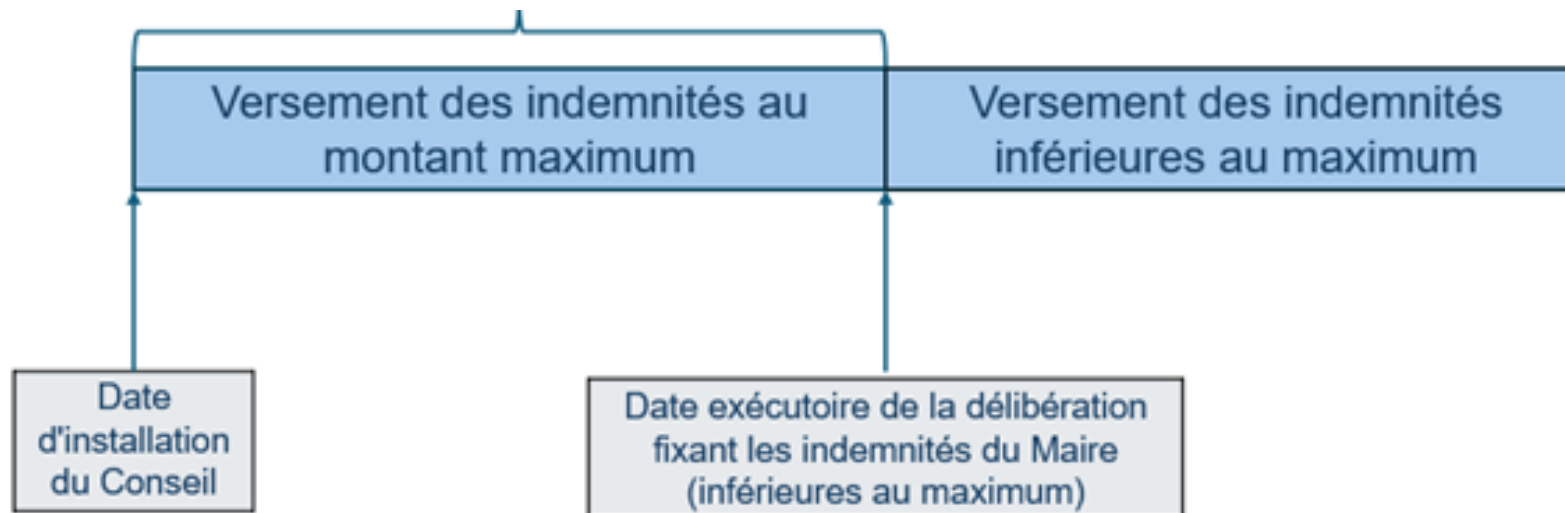
L'assemblée délibérante fixe alors, par délibération, l'indemnité à un montant inférieur.

[Loi n°2025-1249](#) du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local



## DEBUT DE VERSEMENT DE L'INDEMNITE Maire et Président de CDC

- 👉 S'il perçoit son indemnité maximale : à compter de la date du conseil d'installation.
- 👉 S'il fait le choix de percevoir une indemnité inférieure :





## DEBUT DE VERSEMENT DE L'INDEMNITE Adjoints au Maire, Vice-Présidents et conseillers municipaux

L'indemnité ne peut être versée qu'aux conditions suivantes :

👉 Adoption et transmission de la délibération relative aux indemnités

👉 Prise des arrêtés de délégation par le maire ou le président

Un adjoint ou un vice-président sans arrêté de délégation ne peut pas percevoir d'indemnités.

🚨 Ce n'est qu'à partir du moment où ces deux conditions sont remplies que le versement des indemnités peut avoir lieu.

En cas de contrôle, le SGC pourra vous demander les 2 actes (délibération indemnitaire et arrêté de délégation exécutoires).



## DEBUT DE VERSEMENT DE L'INDEMNITE Adjoints au Maire, Vice-Président et conseillers municipaux

Exemple :

👉 Délibération relative aux indemnités d'adjoint exécutoire le 31/03/2026



👉 Arrêté de délégation par le maire exécutoire le 28/04/2026



➡ Début de l'indemnisation le 28/04/2026



## MANDATS MULTIPLES

Impératif de connaître l'ensemble des mandats indemnifiés des élus.  
Autre mandat ? % versé ? Début d'indemnisation ?

Sans ces informations exhaustives :

➔ Charges sociales erronées (risque contrôle Urssaf / net à payer faux / compte retraite mal ou pas alimenté).  
Pour savoir si les indemnités d'élus sont soumises au régime général, il faut avoir une visibilité sur l'ensemble des indemnités susceptibles d'être soumises au régime général.

Une fois ces indemnités connues, calculer si le demi-plafond de la sécurité sociale est atteint (2002,50 € en 2026)

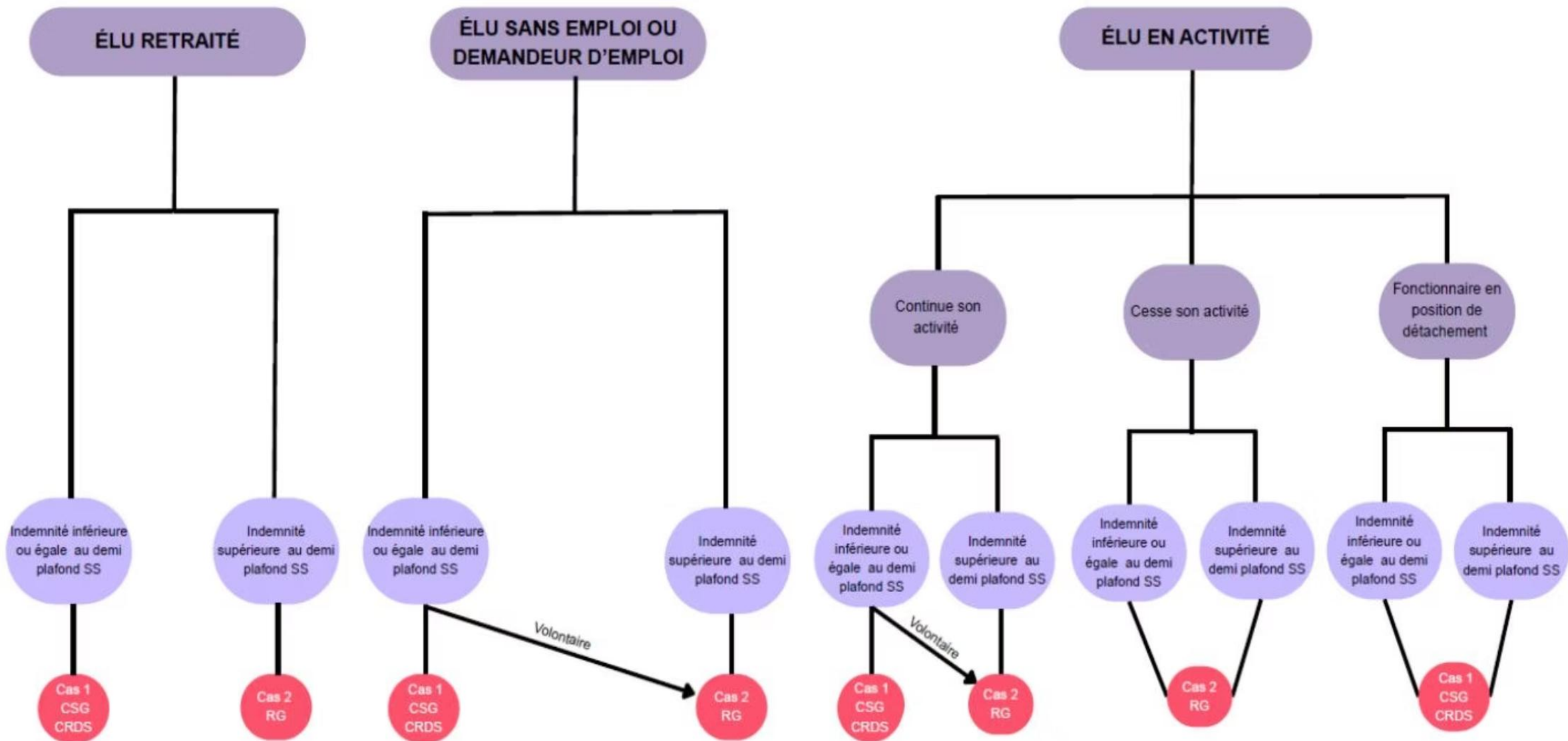
➔ Abattement fiscal erroné ( assiette du prélèvement à la source fausse / risque de contrôle fiscal).  
Les élus ont droit à un abattement fiscal particulier (3 montants possibles) à répartir pour chaque collectivité qui l'indemnise (sauf exceptions).

➔ Responsabilité du gestionnaire public qui pourrait être engagée.

RAPPEL

# CHARGES SOCIALES SUR LES INDEMNITÉS DE FONCTION DES ÉLUS LOCAUX DES COLLECTIVITÉS MENTIONNÉES À L'ARTICLE 72

(Le régime social des indemnités s'apprécie au regard du cumul des indemnités)





## MANDATS MULTIPLES

### FRACTION REPRÉSENTATIVE DE FRAIS D'EMPLOI - FRFE

Trois montants d'abattements possibles

Montant de l'abattement mensuel (valeur 2026)	Références (article 81 du code général des impôts)	Condition et application
1 592.80 €	38,75 % du montant du traitement correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique	Elu indemnisé dans une commune de moins de 3 500 habitants.
1 048.20 €	1,5 fois 17 % du montant du traitement correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique	Elu indemnisé pour plusieurs mandats
698.80 €	17 % du montant du traitement correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique	Elu indemnisé pour un seul mandat (et non concerné par l'abattement de 1 592.80 €)



## FRACTION REPRÉSENTATIVE DE FRAIS D'EMPLOI - FRFE

Trois montants d'abattements possibles 1592,80 / 1048,20 / 698,80

En cas de mandats multiples, la FRFE est proratisée (à hauteur du montant brut des indemnités)

Monsieur X perçoit :

3000 € bruts Mairie –de 3500 habitants

400 € bruts CDC

= 3400 €

Part pour la mairie : 1805,17  
 $3400 \times 1592,80 / 3000$

Abattement fiscal = 1592,80 €



Part pour la CDC : 212,37  
 $3400 \times 1592,80 / 400$

# Indemnisation des Elus Locaux



## Responsabilité du gestionnaire public

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, un régime unifié de responsabilité s'applique à tous les acteurs de la chaîne financière (ordonnateurs et comptables), y compris les DGS (Décret n° 2022-1605).

### Obligation d'informations fiables

Le gestionnaire doit disposer de toutes les données utiles à la paie : autres collectivités qui indemnisent, montants des mandats, rachats FONPEL/CAREL...

### Exonération possible

La responsabilité peut être écartée en cas d'**ordre écrit** (Réponse Sénat n° 26529 du 3 février 2022). Les consignes écrites sont indispensables.

# Prestation AUDIT de PAIES



Identifier les erreurs et risques financiers

Assurer la conformité aux règles statutaires et réglementaires

Optimiser la gestion de la masse salariale

Valoriser auprès des usagers / habitants une gestion optimale du budget RH

Réduire les risques de redressements Urssaf et les remarques de la CRC

Diminuer le risque contentieux

# Audit de paie

## Peut porter sur:

- ▶ L'ensemble des paies ;
- ▶ Un échantillonnage ;
- ▶ Un profil particulier d'agent ou d'élu ;
- ▶ Une thématique particulière ;
- ▶ Un bulletin en particulier (par exemple dans le cadre d'une régularisation).

## Tarifs 2026 :

- ▶ 52 € pour une heure ;
- ▶ 380 € pour une demi-journée de prestations ;
- ▶ 600 € pour une journée.



# CRM de rappels et DSN de substitution

## CRM de RAPPELS : CRM 124

Depuis mi-mars 2026, l'URSSAF envoie un CRM de rappel annuel en cas d'anomalies de l'exercice 2025 non rectifiées.

CRM 124 = agrégat des anomalies mensuelles signalées chaque mois via le CRM 120

Si le CRM 124 mentionne des anomalies sur l'assiette brute plafonnée, vous êtes concerné par le processus de substitution (notification sur votre compte en ligne).

[Replay DSN de substitution : la boîte à outils pour les déclarants](#)

## CRM de RAPPELS : CRM 124

A réception du CRM de rappel annuel 2 options :

- Régulariser l'ensemble des anomalies notifiées ;
- Contester les propositions de correction.

Replay DSN de substitution : la boîte à outils pour les déclarants

# COMMENT REGULARISER ?

Préalable : avoir des droits d'accès au tableau bord suivi DSN

**Mon Profil > Profil > Gérer les utilisateurs de l'espace**

### Gérer les utilisateurs de l'espace

Toute modification entraîne l'envoi d'un courriel aux autres abonnés concernés

#### Administrateurs

✓ Les utilisateurs suivants sont administrateurs de votre entreprise :  
[adresse mail]

✓ L'inscription de votre Siren par un tiers déclarant est autorisée.

**Modifier**

#### Abonnés de l'entreprise

En tant qu'administrateur, vous pouvez consulter, modifier ou résilier les abonnements des utilisateurs inscrits au titre de votre entreprise.

[adresse mail]

[adresse mail]

**Si les droits d'accès à Suivi DSN ne sont pas ouverts, se rendre sur Mon Profil...**

### Mes abonnés inscrits

Services en ligne	Services de communication par courriel
<input checked="" type="checkbox"/> Déclaration d'embauche	<input type="checkbox"/> Avis de mise à disposition du BIS
<input checked="" type="checkbox"/> DPAE	<input type="checkbox"/> Copie du certificat de la déclaration et/ou du paiement
<input type="checkbox"/> DPAE service Plus	<input checked="" type="checkbox"/> Information de début de période de la déclaration et du paiement
<input checked="" type="checkbox"/> Déclaration de cotisations	<input checked="" type="checkbox"/> Avis de mise à disposition de messages dans la boîte aux lettres
<input checked="" type="checkbox"/> Paiement des cotisations	<input checked="" type="checkbox"/> Avis de mise à disposition d'attestations
<input checked="" type="checkbox"/> Situation des comptes	<input checked="" type="checkbox"/> Avis de mise à disposition de notifications contentieuses
<input checked="" type="checkbox"/> Echanges avec mon Urssaf	<input checked="" type="checkbox"/> Avis de mise à disposition Suivi DSN
<input checked="" type="checkbox"/> Attestations	<a href="#">en savoir plus sur mes services</a>
<input checked="" type="checkbox"/> Notifications contentieuses	
<input checked="" type="checkbox"/> Travailler à l'étranger	
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Tableau de Bord Suivi DSN</b>	

**... et cocher les droits « Tableau de bord Suivi DSN »**

**Urssaf**

**Valider Annuler**

# COMMENT REGULARISER ?

Dans les 2 mois qui suivent la réception du CRM de rappels.

Corriger la paie et la DSN via un bloc de régularisation

À tout moment, vous pouvez :

- Renseigner un formulaire en ligne depuis Suivi DSN,
- Demander à être rappelé par un conseiller Urssaf,

The screenshot shows the Urssaf user interface. At the top, there are navigation links: 'Lettre d'information', 'Taux et barèmes', 'Espaces dédiés', and 'Outre-mer'. The main header includes the Urssaf logo and the text 'Au service de notre protection sociale'. On the right, there is a greeting 'Bienvenue dans votre espace' and a red power button icon. Below this, there is a search bar with the text 'Rechercher' and a '0' next to it. A navigation menu contains 'Accueil', 'Compte', 'Mon Profil', 'Suivi DSN' (highlighted in green), 'Documents', 'Actualités', and 'Messagerie'. Below the menu, there is a breadcrumb trail 'Accueil > Suivi DSN'. The main content area shows 'SAS' and 'Numéro SIREN :'. On the right, there is a button 'Changer d'entreprise'.

## Suivez les anomalies liées à vos DSN

- La validation des données DSN résulte de vérifications de conformité, d'exhaustivité et de cohérence. **Elle ne constitue pas une reconnaissance de l'exactitude des données déclarées**, qui peuvent être remises en cause dans le cadre d'un contrôle et/ou de vérifications ultérieures.
- Les anomalies des DSN fractionnées ne sont pas affichées dans ce service.
- **Vous bénéficiez du droit à l'erreur** : aucune pénalité ne vous sera appliquée si vous corrigez ces anomalies dans votre prochaine DSN. Nous vous recommandons de vérifier et corriger le paramétrage de votre logiciel de paie s'il est incorrect.

The screenshot shows the 'Bilan des anomalies DSN de l'entreprise' section. It features a blue header with the title and a sub-header 'Vous pouvez consulter le détail de chaque exercice.'. On the right, there is a dropdown menu for 'Sélection de la période' set to 'Toutes les périodes 2026'. A large blue box with the number '2' is positioned above the main content. The main content area includes an icon of a document with a magnifying glass and a checklist, followed by the text '56 anomalies restent à corriger sur l'exercice 2026' and 'Dernière mise à jour le 20/03/2026'. To the right, there are three summary cards: '16 typologies d'anomalies ont été détectées', '12 établissements sont concernés', and '24 salariés sont impactés', each with a right-pointing arrow.

### Anomalies substituables détectées

Ces anomalies nécessitent une correction rapide de votre part faute de quoi une correction automatique sera appliquée par l'Urssaf.

14 typologies d'anomalies substituables ont été détectées en 2025 **À corriger avant le 15 mai 2026**

## SI AUCUNE REGULARISATION NI CONTESTATION DSN DE SUBSTITUTION

**La DSN de substitution** : quand l'organisme corrige à votre place

L'URSSAF émet une DSN de substitution à la place de l'employeur si celui-ci n'a pas traité les anomalies issues des CRM (application de la loi n° 2019-1446 et du décret n° 2023-1384).

Cette DSN est générée automatiquement par l'URSSAF sur la base de ses propres calculs.

# DSN DE SUBSTITUTION

## Pour les collectivités territoriales et établissements publics

L'éligibilité à la DSN de substitution ne dépend pas du type d'employeur (secteur privé, collectivité ou établissement public) mais du type de contrat de travail du salarié déclaré.

En 2025, les contrôles éligibles à la substitution se sont appliqués uniquement aux salariés relevant d'un contrat de droit privé (CUI-CAE PEC, APPRENTI, CIFRE...).

Les salariés titulaires d'un contrat de droit public ne sont donc pas concernés à ce stade.

Source [FAQ sur la DSN de substitution - Actualisée au 11 mai 2026](#)

# APRES LA DSN DE SUBSTITUTION ET CRM POST SUBSTITUTION

Que se passe-t-il après la substitution ?

## Juin 2026

L'Urssaf envoie un CRM post substitution (CRM 132) recensant les données ayant été substituées. Si des cotisations sont dues, vous recevrez une mise en demeure de verser les cotisations dues. L'Urssaf vous rembourse si vous avez trop versé de cotisations.

## Au plus tard 2 mois après la mise en demeure

Vous pouvez contester les effets de la substitution devant la Commission de Recours Amiable (CRA)

[Replay DSN de substitution : la boîte à outils pour les déclarants](#)

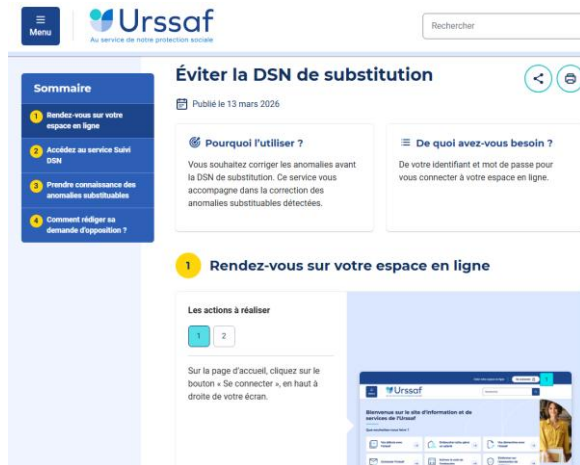
[Support URSSAF : DSN de substitution : la boîte à outils pour les déclarants \(12 mars 2026\)](#)

Le processus de mise en conformité des données sociales repose sur des contrôles réalisés au fil de l'eau, selon la temporalité décrite ci-dessous. La DSN de substitution constitue la dernière étape de la cinématique mis en place par l'Urssaf.



# Pour aller plus loin : publications URSSAF

Pour consulter le [mode d'emploi de Suivi DSN](#)

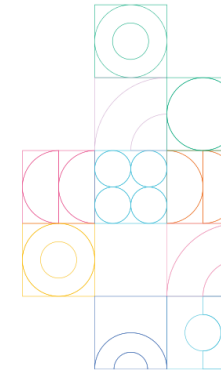


[PWT](#) et [vidéo URSSAF](#)



DSN de substitution :  
la boîte à outils  
pour les déclarants

12 mars 2026



Replay DSN de substitution : la boîte à outils pour les déclarants

[Eviter les 7 anomalies  
les plus fréquentes](#)



# Chômage

# Condition d'accès assouplie pour les « primo-entrants »

Pour rappel, l'ouverture du droit à l'assurance chômage est conditionnée à la justification d'une **durée d'affiliation de droit commun de 6 mois de travail** (130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au cours des 24 mois ou 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail).

Le décret n° 2026-214 du 28 mars 2026 concrétise la réduction, à titre dérogatoire, de la condition d'affiliation minimale requise pour l'ouverture des droits à chômage **au bénéfice des « primo-entrants »**.

## « Primo-entrants »



Demandeurs d'emploi ne justifiant pas d'une admission au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les 20 années précédant leur inscription à France Travail.



Ces derniers pourront ouvrir des droits à chômage en justifiant d'une **condition d'affiliation réduite à 5 mois de travail** (108 jours travaillés ou 758 heures travaillées) dans les 24 ou 36 derniers mois précédant leur fin de contrat de travail.

*A défaut de pouvoir justifier de la condition d'affiliation de droit commun de 6 mois de travail*

Pour ces derniers, la durée minimale d'indemnisation est fixée à **152 jours calendaires** (soit 5 mois).

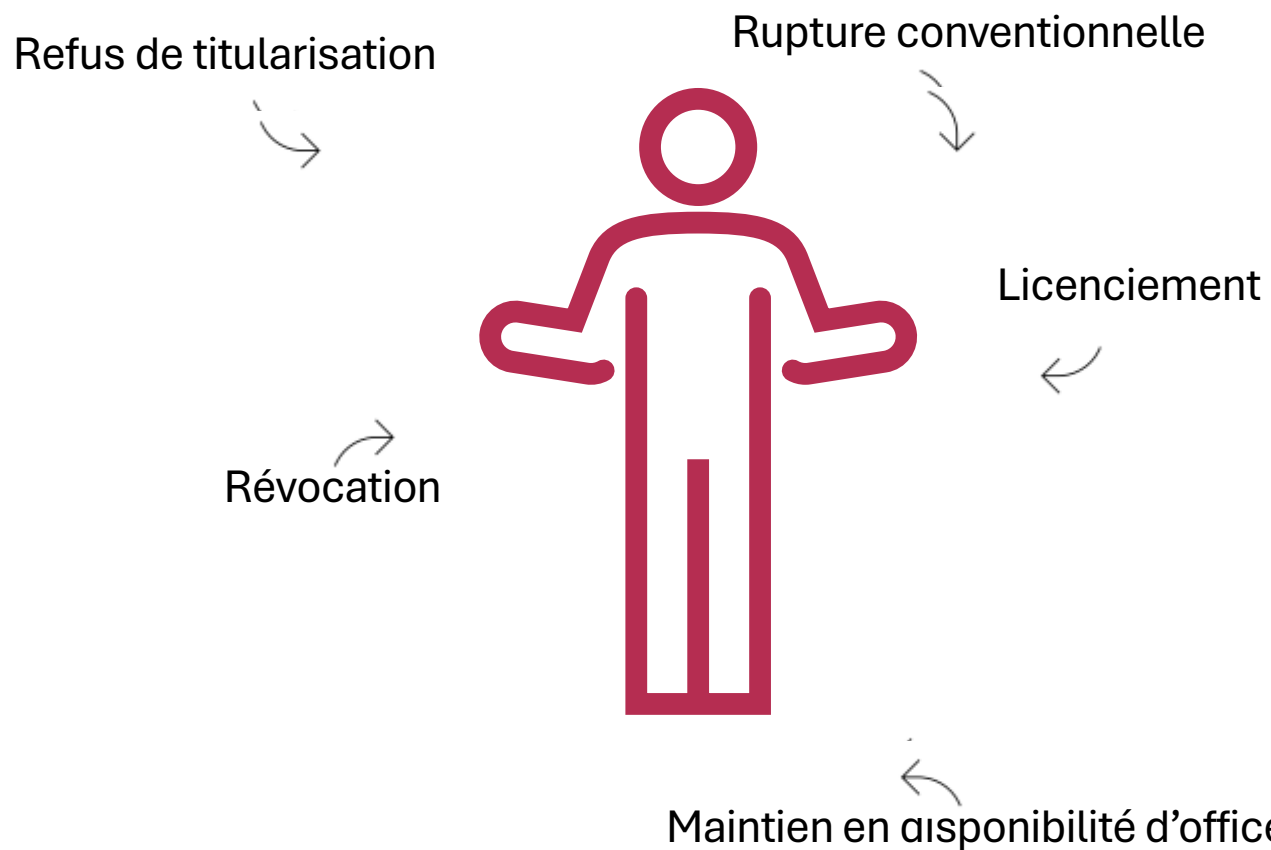


JUIN 2026

Entrée en vigueur : Pour toute fin de contrat de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026

# Prestation chômage

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le CDG 33 propose une PRESTATION CHOMAGE.



# Pourquoi adhérer ?



Sécuriser la  
gestion des  
allocation  
chômage

Anticiper la  
charge  
financière des  
allocations  
chômage

Fiabiliser le  
calcul de l'ARE

Gagner du  
temps  
d'instruction

Respecter ses  
obligations  
légalés

Diminuer le  
risque  
contentieux

# ACTUALITÉS STATUTAIRES

# Congé supplémentaire de naissance

# Création d'un congé supplémentaire de naissance

**Un congé supplémentaire de naissance** s'ajoutant aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, et d'adoption, est accordé aux deux parents (modification des articles L 631-3, L 631-8 et L 631-9 du CGFP).



En application de l'article L 1225-46-2 du Code du travail, ce congé supplémentaire :

-Intervient après épuisement des droits à congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption.

-Pour une durée d'1 mois ou 2 mois, au choix de l'agent.

Le congé de 2 mois peut être pris de manière fractionnée, en deux périodes d'un mois chacune.

*Article 99 de la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de  
financement de la Sécurité Sociale*

# Création d'un congé supplémentaire de naissance

- Cette nouveauté concerne **les fonctionnaires comme les contractuels de droit public** (modification de l'article 10 du décret n°88-145).

- Une section 5 bis consacrée au congé supplémentaire de naissance est insérée au décret n°2021-846 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale, afin d'en définir les modalités.



- Le congé supplémentaire de naissance **est de droit** pour l'agent qui en fait la demande.

- Le congé **doit débuter dans le délai de 9 mois** suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Ce délai de 9 mois est, le cas échéant, augmenté de la durée du congé pathologique post natal ou de la durée d'hospitalisation de l'enfant, prévues respectivement aux articles L 631-3 et L 631-5 du CGFP.

*[Décret n°2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires](#)*

# Création d'un congé supplémentaire de naissance



**-La demande** de congé doit être formulée **au moins 1 mois avant le début du congé.**

Ce délai est réduit à 15 jours lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil, ou d'adoption, et que le fonctionnaire souhaite débuter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

-Il peut être mis fin au congé, de manière anticipée et à la demande du fonctionnaire (décès de l'enfant, diminution importante des ressources du foyer,...).

-L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé supplémentaire de naissance (modification des articles 9 et 16 du décret n°2004-777).

*[Décret n°2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires](#)*

# Création d'un congé supplémentaire de naissance

***Entrée en vigueur*** : Initialement envisagé pour tout enfant né (ou devant naître) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, le Gouvernement a indiqué, dans un communiqué de presse du 29 décembre 2025, que **ce congé ne sera matériellement accessible qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026**.

Ainsi, pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer entre le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et le 30 juin 2026, le congé supplémentaire de naissance devra débuter dans un délai de 9 mois à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026, c'est-à-dire au plus tard le 31 mars 2027.

Pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026, le congé supplémentaire de naissance devra débuter dans un délai de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer.



[Article 99 de la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la Sécurité Sociale](#)

# Création d'un congé supplémentaire de naissance

Article 99 de la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la Sécurité Sociale

Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026



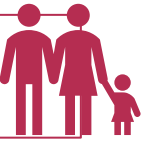
## FONCTIONNAIRE CNRACL

Protection statutaire		Protection sociale
TI : 70 % le 1 <sup>er</sup> mois puis 60 % le second mois	TI : Article <a href="#">14-2</a> du décret n° 2021-846	/ Sans objet
SFT : maintenu	SFT : Article <a href="#">L. 631-1</a> du CGFP	
RI suit le sort du traitement	RI : Article <a href="#">L. 714-6</a> CGFP	
NBI : suit le sort du traitement (sous réserve de l'interprétation du juge)	NBI : <a href="#">Article 2</a> du décret n°93-863	

Remboursement par la Caisse des Dépôts et Consignations selon les mêmes modalités que celles prévues pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant - [Article D. 223-1 du code de la sécurité sociale](#)

Bien plus qu'un CDG

# Création d'un congé supplémentaire de naissance



## FONCTIONNAIRE IRCANTEC

### Protection statutaire

TI : 70 % le 1<sup>er</sup> mois  
puis 60 % le second mois

SFT : maintenu

RI suit le sort du  
traitement

NBI : suit le sort du  
traitement  
(sous réserve de  
l'interprétation du juge)

TI : Article [14-2](#) du décret n° 2021-846

SFT : Article [L. 631-1](#) du CGFP

RI : Article [L. 714-6](#) CGFP

NBI : [Article 2](#) du décret n°93-863

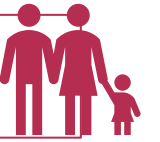
### Protection sociale

Versement sous  
forme d'IJ

Article [L. 331-8-1](#) code de la sécurité  
sociale

[Décret n° 2026-427](#) du 30 mai 2026

# Création d'un congé supplémentaire de naissance



## CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC

### Protection statutaire

TI : 70 % le 1<sup>er</sup> mois  
puis 60 % le second mois

SFT : maintenu

RI suit le sort du  
traitement

TI :  
[Article 10 du décret n° 88-145](#)

SFT : Article [L. 631-1 du CGFP](#)

RI : Article [L. 714-6 CGFP](#)

### Protection sociale

Versement sous  
forme d'IJ

Article [L. 331-8-1](#) code de la sécurité  
sociale

[Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026](#)

# Création d'un congé supplémentaire de naissance

## PROTECTION SOCIALE (CPAM)



Les modalités déclaratives vont évoluer en deux phases :


- Dans une phase transitoire, **entre le 1er juillet et fin septembre 2026** : les employeurs sont invités à compléter un **formulaire de demande** et à le déposer sur le Compte Entreprise.
- **A partir du 1er octobre 2026** : les employeurs pourront procéder à **un signalement DSN** ; le formulaire de demande à compléter et à déposer sur le compte entreprise se trouve alors allégé des informations contenues en DSN.

Source [GIP Modernisation des déclarations sociales NET ENTREPRISES](#)

# Création d'un congé supplémentaire de naissance

Pendant la phase transitoire,  
**formulaire à compléter :**

[formulaire employeurs congé de naissance – phase 1](#)

 Formulaire de transmission des périodes de congé de naissance		
Date de la déclaration	09/06/2026	
Nom de l'employeur		
Siret de l'employeur Nom et numéro de téléphone de la personne employeur à contacter		
N° de Sécurité Sociale du salarié <b>avec la clé</b>		
Nom du salarié		
Prénom du salarié		
Date de naissance de l'enfant		
Nom de l'enfant		
Prénom de l'enfant		
Prénom du 2ème enfant (naissances multiples)		
Prénom du 3ème enfant (naissances multiples)		
Congé de naissance pris en continuité	date de début	date de fin
Congé de naissance pris - 1er mois		
Congé de naissance pris - 2ème mois		
Congé de naissance pris en fractionné		
Congé de naissance pris - 1er mois		
Si un congé conventionnel a été pris, indiquer les dates		
Date de dernier jour de travail		
Sélectionner la CSP		
Nombre d'heures		
Maintien de salaire	Date de début	Date de fin
Choisir Oui ou Non dans la liste déroulante et ne compléter les dates qu'en cas de demande de subrogation		
NON		

# Création d'un congé supplémentaire de naissance

Puis à déposer sur le site de net entreprises.fr, dans le Compte Entreprise, rubrique « Suivre les dossiers d'indemnités journalières »



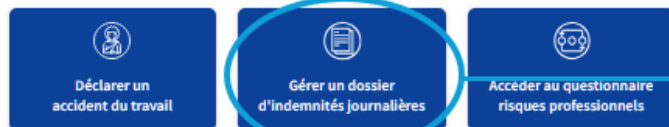
## Le congé supplémentaire de naissance

CNAM

### Le compte entreprise



#### Vos raccourcis



Accueil > Suivre les dossiers d'indemnités journalières > Gérer un dossier d'indemnités journalières

## GÉRER UN DOSSIER D'INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

Les champs comportant un astérisque sont requis.

### Salarié

Saisir le numéro de Sécurité sociale et les 3 premiers caractères du nom (de famille ou d'usage) ⓘ

Numero de sécurité sociale \* 3 premiers caractères du nom \* Rechercher

15 / 15

Nom Prénom Nom d'usage

### Absence

Nature de l'absence \* Congé supplémentaire de naissance

Dernier jour travaillé \* Origine de l'attestation de salaire \*

Format JJ/MM/AAAA

### Constituer le dépôt

Le fichier **doit être au format .pdf** et **ne doit pas être protégé par un mot de passe**. La taille cumulée des justificatifs d'un dépôt **ne peut pas dépasser 5 Mo**. Dans le cas d'un dépassement, merci de créer un nouveau dépôt associé au dossier du salarié.

Motif de création du dépôt \* Demande initiale

# Création d'un congé supplémentaire de naissance

A partir d'octobre 2026 :

La CNAM pourra exploiter les signalements DSN (Cf. [base de connaissances DSN](#))

Le formulaire (allégé) devra être complété de façon simultanée au signalement, puis déposé sur le compte entreprise

## **le formulaire sera allégé des deux dernières sections**

- Informations sur la situation permettant l'étude de l'ouverture de droits
- Informations sur la subrogation en cas de maintien de salaire

Un **accompagnement assuré par les caisses d'Assurance Maladie**, à travers la réponse apportée par les plateformes téléphoniques employeur, le suivi par les chargés de la relation entreprises (CRE) ainsi que l'organisation de webinaires dédiés.

# Textes issus de la Loi de finances pour 2026

# Congé de maternité

# Allongement de la durée du congé pathologique prénatal

Rappel : En application de l'article L 631-3 du CGFP, la durée du congé de maternité est variable selon la situation familiale de l'agent, telle que définie par les articles L 1225-17 à L 1225-21 du Code du travail :



Nombre de naissances	Situation de l'enfant au sein du ménage	Durée du congé prénatal (avant l'accouchement)	Durée du congé postnatal (après l'accouchement)	Durée totale du congé de maternité
1	1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>ème</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
	3 <sup>ème</sup> ou suivant	8 semaines (ou 10 semaines)*	18 semaines (ou 16 semaines)*	26 semaines
2	/	12 semaines (ou 16 semaines)**	22 semaines (ou 18 semaines)**	34 semaines
3 ou plus	/	24 semaines	22 semaines	46 semaines

\* Article L 1225-19 du Code du travail

\*\* Article L 1225-18 du Code du travail

# Allongement de la durée du congé pathologique prénatal

**En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, la durée de la période prénatale du congé de maternité pouvait être augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines.**  
**En cas d'état pathologique résultant de l'accouchement, la durée de la période postnatale du congé de maternité pouvait être augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 4 semaines.**



**Cette période supplémentaire est désormais inscrite à l'article L 631-3 du CGFP. L'article L 1225-21 du Code du travail n'en est plus le fondement juridique.**

**Par ailleurs, le congé pathologique prénatal est porté de 2 semaines à 3 semaines.**

Le congé pathologique prénatal est fractionnable. Il peut être pris de la date de la déclaration de grossesse au jour précédant la date de début du congé de maternité (article 4 du décret n°2021-846).

**Objectif :** renforcer la protection des femmes enceintes dans la Fonction publique, en cas d'arrêt de travail survenant pendant une grossesse déclarée, en leur garantissant un maintien de rémunération à 100% pendant une semaine supplémentaire.

# Allongement de la durée du congé pathologique prénatal

Période supplémentaire au congé de maternité	Avant le 1 <sup>er</sup> mars 2026	Après le 1 <sup>er</sup> mars 2026
Congé pathologique prénatal	Maximum 2 semaines	Maximum 3 semaines
Congé pathologique postnatal	Maximum 4 semaines	Maximum 4 semaines

➔ Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> mars 2026

[Article 174 de la loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026](#)



# Rupture conventionnelle

# Pérennisation du dispositif pour les fonctionnaires

*La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions.*



**Ce dispositif a été instauré par l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019** de façon pérenne pour les agents contractuels de droit public recrutés en CDI (*article L.552-1 du CGFP*) et **à titre expérimental pour les fonctionnaires jusqu'au 31 décembre 2025.**

# Pérennisation du dispositif pour les fonctionnaires

La Loi de finances pour 2026, **concernant les fonctionnaires** :

- **Pérennise le dispositif de la rupture conventionnelle**, dans ses conditions antérieures (articles L 550-1 modifié et L 552-1 à L 552-4 nouveaux du CGFP).
- **Mais élargit l'obligation de remboursement** incombant aux fonctionnaires parties à une rupture conventionnelle.

Tout recrutement en qualité de fonctionnaire ou de contractuel de droit public dans la Fonction publique territoriale, intervenu dans les 6 ans de la rupture conventionnelle, oblige à rembourser l'indemnité de rupture conventionnelle à l'employeur d'origine.

Jusqu'alors, seul un nouveau recrutement dans la collectivité ou l'établissement d'origine, ou auprès d'un employeur ayant un lien avec la collectivité ou l'établissement d'origine, astreignait à rembourser.

Concernant **les contractuels de droit public en CDI**, la rupture conventionnelle est désormais codifiée à l'article L 552-5 du CGFP.

➔ Entrée en vigueur : 21 février 2026

Article 173 de la loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026

# Pérennisation du dispositif pour les fonctionnaires

Un [simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle](#) est disponible sur le site du CDG 33



## INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Direction Conseil et Acteurs Statutaires  
juin 2020

Zones bleues à compléter

NOM :	
Prénom :	
Date de la rupture conventionnelle :	

Année d'ancienneté dans la fonction publique :	
Rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle :	0,00 €
Rémunération brute mensuelle calculée :	0,00 €

Montant minimum de l'indemnité :	0,00 €
Montant maximum de l'indemnité :	0,00 €

# Carrière

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

***Initialement**, les emplois relevant des grades d'avancement d'attaché principal, d'ingénieur principal et de conseiller des activités physiques et sportives principal pouvaient être créés par :*

- *Les communes d'au moins 2 000 habitants ;*
- *Les SDIS ;*
- *Les établissements assimilés à une commune d'au moins 2 000 habitants.*

***Conséquence** : Les perspectives de carrière des fonctionnaires de la catégorie A dans les petites communes étaient limitées.*

**Depuis le 21 novembre 2025**, le décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025 est venu **supprimer le seuil de 2 000 habitants** pour la création des grades précités, dans les 3 décrets portant statut particulier des cadres d'emplois des attachés, des ingénieurs et des conseillers des activités physiques et sportives.

***Objectif** : Accorder plus de souplesse en matière de recrutement aux employeurs territoriaux et élargir les possibilités de promotion pour les agents.*

*Décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025*

# Simplification des conditions d'assimilation des CCAS/CIAS

À la suite du décret n°2025-1097 du 19 novembre 2025, **les conditions d'assimilation des CCAS et des CIAS de la Fonction Publique Territoriale ont été revues** afin de faciliter la mobilité des agents publics et la création de certains emplois (modification de l'article R 313-18 du CGFP).

## Avant la publication du décret

Les CCAS et les CIAS étaient assimilés à ***des communes en fonction de l'importance de leur budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.***



## Après la publication du décret

Les CCAS et les CIAS sont assimilés ***à leur collectivité ou établissement de rattachement.***



Entrée en vigueur : 21 novembre 2025.

Décret n°2025-1097 du 19 novembre 2025

# Suppression des règles de nomination pour les AVG - Catégorie B

Le décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025 modifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B en **supprimant les règles de nomination existantes (min. ¼ – max. ¾) entre les voies au choix et par examen professionnel**, pour tous les cadres d'emplois relevant des dispositions statutaires communes à la catégorie B.



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

*Des dispositions transitoires sont prévues pour les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2026 avant le 21 novembre 2025 :*

- Ces tableaux conservent leur validité jusqu'au 31 décembre 2026.*
- 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 règles de nomination.*

# Modification des conditions de promotion interne des SGM de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants

Le [décret n°2025-1099 du 19 novembre 2025](#) modifie le statut particulier des attachés territoriaux et introduit **une disposition statutaire propre** à la promotion interne au grade d'attaché, des **secrétaires généraux de mairie de catégorie B exerçant dans les communes de moins de 2 000 habitants depuis au moins 4 ans** :

Avant le 21 novembre 2025	Après le 21 novembre 2025
Les fonctionnaires territoriaux justifiant de <u>plus de 5 années</u> de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B en position d'activité ou de détachement	<b>Disposition inchangée</b>
<i>Les fonctionnaires territoriaux de catégorie B qui ont exercé les fonctions de directeur général des services des communes de 2 000 à 5 000 habitants pendant au moins deux ans (supprimé).</i>	Les fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en position d'activité ou de détachement comptant <b>au moins 4 ans de services publics effectifs au titre de l'exercice en catégorie B des fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants (nouveau).</b>
Les fonctionnaires territoriaux de catégorie A appartenant au cadre d'emplois des secrétaires de mairie, et justifiant de quatre ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois	<b>Disposition inchangée</b>

[Décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025](#)

# Disponibilité

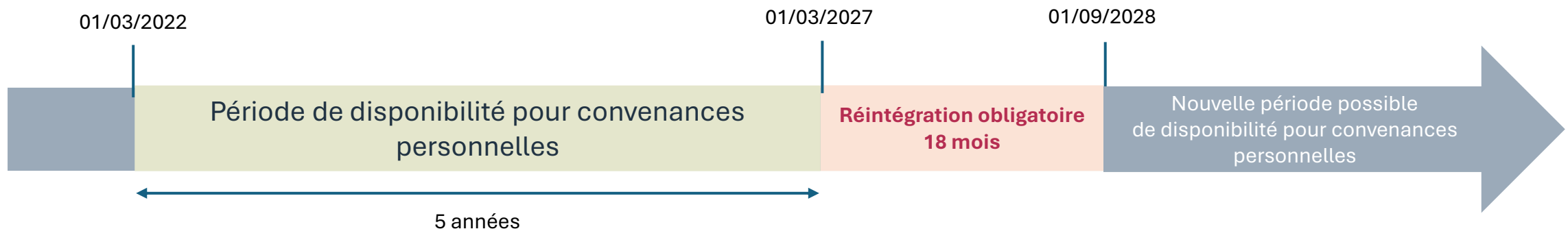
# Modification du régime de la disponibilité pour convenances personnelles

Réglementation applicable jusqu'au 06/12/2025

Depuis le 29 mars 2019, la réglementation imposait un fractionnement de la disponibilité pour convenances personnelles (article 21 b) du décret n°86-68).

- **Reprise obligatoire pour 18 mois de services effectifs continus** dans la fonction publique, au plus tard au terme des 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles

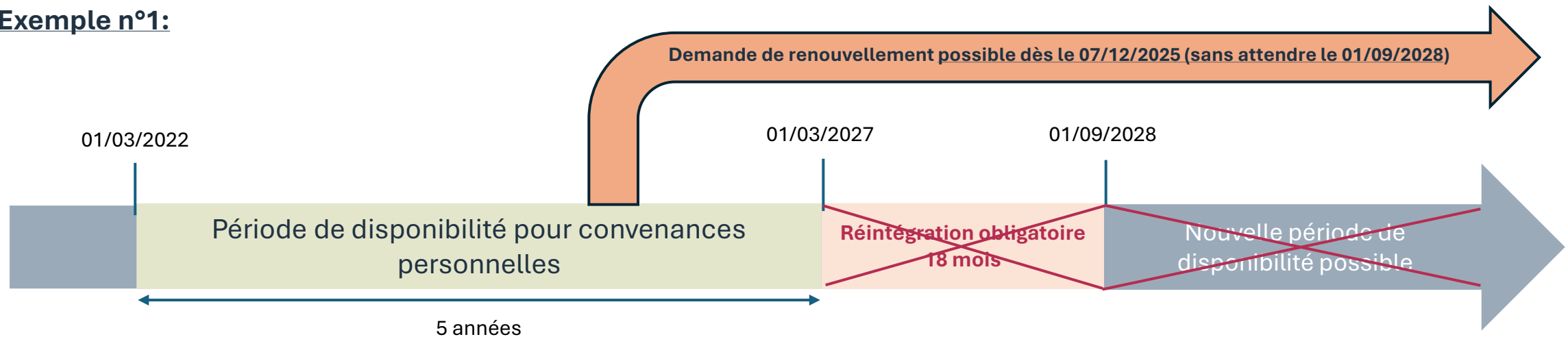
## Exemple n°1:



# Modification du régime de la disponibilité pour convenances personnelles

**A compter du 7 décembre 2025**, les fonctionnaires qui sollicitent le renouvellement d'une disponibilité pour convenances personnelles après une première période de 5 ans dans cette position, **ne sont plus tenus de réintégrer la FP pendant au moins 18 mois** avant un nouveau départ en disponibilité (article 21 b) du décret n°86-68 modifié).

## Exemple n°1:



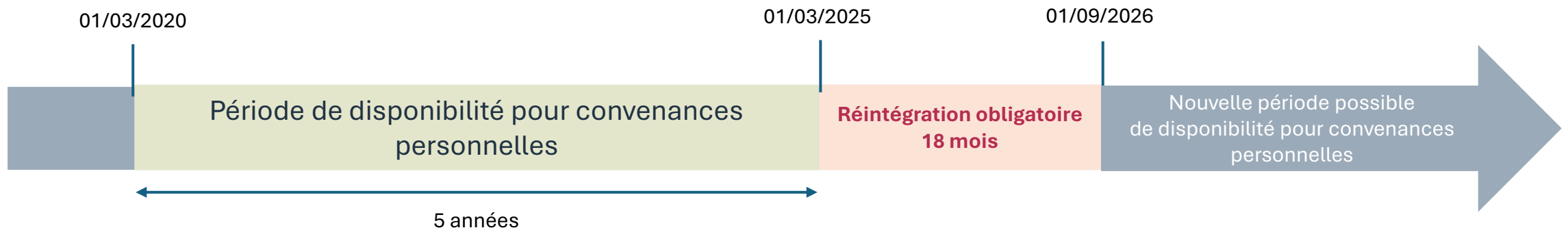
➔ **Entrée en vigueur** : La suppression de l'obligation de réintégration de 18 mois s'applique aux mises en disponibilité pour convenances personnelles et aux renouvellements prenant effet **à compter du 7 décembre 2025**.

[Décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025](#)

# Modification du régime de la disponibilité pour convenances personnelles

Réglementation applicable jusqu'au 06/12/2025

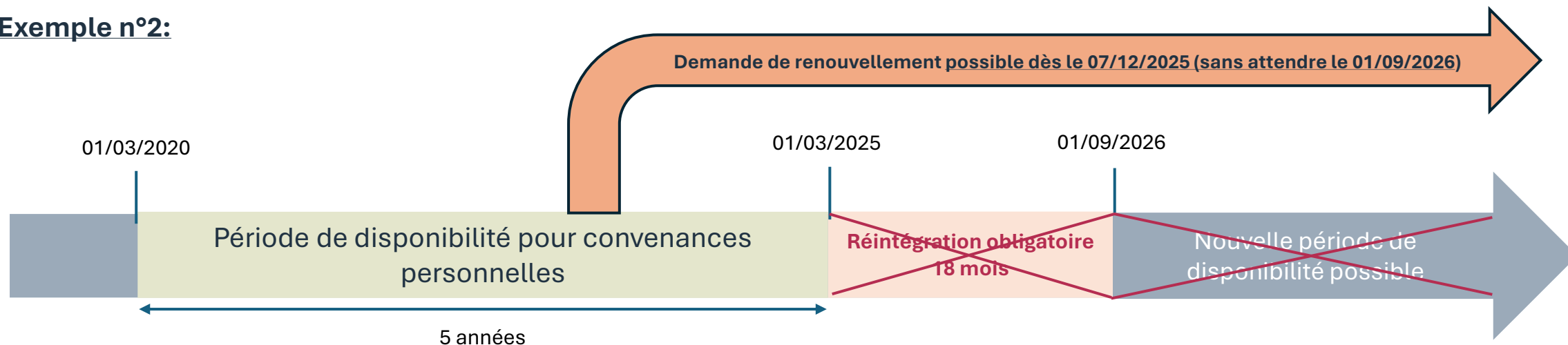
## Exemple n°2:



# Modification du régime de la disponibilité pour convenances personnelles

Réglementation applicable à partir du 07/12/2025

Exemple n°2:



# Maintien des droits à l'avancement pendant la disponibilité



La réglementation vient **faciliter la conservation des droits à l'avancement** du fonctionnaire pendant la période de disponibilité :

## Ancienne réglementation

- Avancement d'échelon et de grade **en cours de disponibilité**
- **Transmission annuelle** des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle.

## Nouvelle réglementation

- Avancement d'échelon et de grade **lors de la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine**
- **Transmission unique**, à la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine, des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle.



**Entrée en vigueur : 7 décembre 2025.** Les périodes de disponibilité en cours à cette date qui ont bénéficié aux intéressés au titre du maintien des droits à l'avancement ne pourront être prises en compte une seconde fois au moment de la réintégration.

[Décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025](#)

# Maintien des droits à l'avancement pendant la disponibilité

## L'arrêté du 20 avril 2026 :



- **Fixe la liste des pièces justificatives** permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité **de conserver ses droits à l'avancement**.  
Les pièces justificatives diffèrent selon la nature de l'activité exercée par le fonctionnaire (activité salariée, indépendante, ou création/reprise d'entreprise).  
Il précise les modalités de transmission dans le cas où le fonctionnaire exerce cette activité à l'étranger.

-Indique que ces pièces doivent être transmises à l'autorité de gestion **à la date de la réintégration, et au plus tard un mois après celle-ci**, ou dès réception des pièces si elles ne sont pas en sa possession à l'issue de ce délai.

➔ **Entrée en vigueur : 30 avril 2026**

Arrêté du 20 avril 2026

# Compte épargne-temps

# Possible plafonnement des jours indemnisables épargnés

**Le compte épargne-temps (CET)** permet aux agents publics d'épargner certains jours de repos non utilisés sur une année, pour les utiliser ultérieurement sous différentes formes :

- Utilisation sous forme de congés annuels,
- Maintien des jours sur le CET,
- Prise en compte au sein de la RAFP pour les jours épargnés au-delà du 15<sup>ème</sup> jusqu'au 60<sup>ème</sup> (sous réserve que cela soit prévu dans une délibération)
- **Monétisation pour les jours épargnés au-delà du 15<sup>ème</sup> jusqu'au 60<sup>ème</sup>** (sous réserve que cela soit prévu dans une délibération).

Le décret n°2025-1135 du 26 novembre 2025 ouvre la possibilité pour l'organe délibérant, après avis du CST, de **plafonner annuellement le nombre de jours épargnés sur un CET pouvant donner lieu à une indemnisation.**



**Si la collectivité prévoit le plafonnement, il concernera alors tous les agents publics, indépendamment de la catégorie hiérarchique/des cadres d'emplois ou de la situation administrative.**



Entrée en vigueur : 29 novembre 2025

# Congé de solidarité familiale et congé d'adoption

# Nouveautés concernant le congé de solidarité familiale des fonctionnaires

*Rappel :* L'article L 633-1 du CGFP prévoit que le fonctionnaire en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Un **nouvel article 3-1** est inséré au sein du décret n°2013-67 du 18 janvier 2013. Cet article dispose que :

- Le fonctionnaire **reste affecté dans son emploi pendant le congé de solidarité familiale.**
- Que **si son emploi est supprimé** (ou transformé pour les emplois à temps non complet en application de l'article L 613-4 CGFP), il est affecté dans l'un des emplois correspondant à son grade les plus proches de son ancien lieu de travail. S'il le demande, il peut être affecté dans un emploi plus proche de son domicile dans les conditions relatives à la mutation et au changement d'affectation.

➔ Entrée en vigueur : 22 février 2026

[Décret n°2026-119 du 20 février 2026 \(article 5\)](#)

# Assouplissement du congé d'adoption

*Rappel* : L'article L631-8 du CGFP prévoit que le fonctionnaire en activité a droit, notamment, au congé d'adoption pour une durée égale à celle prévue à l'article L 1225-37 du Code du travail.



**Les articles 11 et 12 du décret n°2021-846 du 29 juin 2021** relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales **sont modifiés concernant** :

**- Les délais dans lesquels le congé d'adoption peut être pris** : le congé d'adoption débute au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les 8 mois suivant cette date.

Jusqu'alors, le congé d'adoption ne pouvait pas débiter après l'arrivée de l'enfant au foyer.

**- La possibilité de fractionner** le congé d'adoption **est ouverte lorsqu'il est pris par un seul agent.**

Le fractionnement est possible en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Cette modalité de fractionnement est également applicable en cas de répartition du congé d'adoption entre des conjoints fonctionnaires.



*Ces assouplissements concernent les fonctionnaires et les contractuels de droit public (article 10 du décret n°88-145).*



Entrée en vigueur : 22 février 2026 (demandes de congés d'adoption présentées à compter de cette date)

[Décret n°2026-119 du 20 février 2026 \(articles 7 et 11\)](#)

Bien plus qu'un CDG

# Retraite : rachat d'années d'études supérieures

# Codification des dispositions relatives au rachat d'études - Actualisation et extension du barème

*Rappel :* Tout fonctionnaire titulaire peut demander, dans le calcul de sa pension, la prise en compte des trimestres d'études qu'il a effectués dans l'enseignement supérieur et sanctionnés par un diplôme. Cette prise en compte est limitée à 12 trimestres et est conditionnée par le versement de cotisations. Les demandes de rachat d'études supérieures s'effectuent directement auprès de la CNRACL.

**Codification :** Codification des dispositions relatives au rachat d'années d'études des fonctionnaires, magistrats et militaires, jusqu'alors éparses, au sein du Code des pensions civiles et militaires (articles D7-1 à D7-3), et clarification des règles applicables.

**Modification et extension du barème :** L'ancien barème, prévu par le décret n°2003-1310, est abrogé. Le barème est étendu jusqu'à l'âge de 66 ans inclus (contre 59 ans jusqu'à présent).

➔ Entrée en vigueur : 1er janvier 2026 (demandes effectuées à compter de cette date)

[Décret n°2025-1340 du 26 décembre 2025](#)

# Visite médicale d'information et de prévention

# Visite médicale d'information et de prévention



Les agents publics sont soumis à un examen médical périodique (article L.812-4 du CGFP).

Le décret n°2025-1193 du 8 décembre 2025 **modifie la périodicité de la visite d'information et de prévention (en la portant de 2 ans maximum à 5 ans maximum).**

**Par exception**, il prévoit des dispositions spécifiques pour les **agents nécessitant une surveillance médicale renforcée**, à savoir :

- Les personnes en situation de handicap ;
- Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- Les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- Les agents affectés à un poste les exposant à un risque particulier pour leur santé ou leur sécurité, consigné sur la fiche des risques professionnels prévue à l'article 14-1 du décret du 10 juin 1985 ;
- Les agents souffrant de pathologies particulières ;
- Les agents dont le poste de travail ou les conditions d'exercice des fonctions ont été aménagés, sur proposition du médecin du travail, compte tenu de l'âge, de la résistance physique ou de l'état de santé des intéressés ;
- Les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement.

# Visite médicale d'information et de prévention

Agents	Nature et périodicité de la visite	Professionnel de santé qui mène la visite
<b>Cas général</b>	<b>Visite d'information et de prévention, au minimum, tous les 5 ans</b>	Visite réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé fixé par le médecin du travail
<b>Agents nécessitant une surveillance médicale renforcée</b> <i>(voir slide précédente)</i>	<b>Visite d'information et de prévention</b> suivant une périodicité définie par le médecin du travail et dans tous les cas, au minimum <b>tous les 4 ans</b>	Visite réalisée par le médecin du travail
	<b>Visite intermédiaire</b> dans tous les cas, <b>au plus tard 2 ans après la visite d'information et de prévention</b>	Visite réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé fixé par le médecin du travail

➔ Entrée en vigueur : 12 décembre 2025

[Décret n°2025-1193 du 8 décembre 2025](#)

## Rappels

1. Report et indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie
2. Formalités                      préalables                      au  
recrutement

Rappel

# Report et indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie

Rappel

## Report des congés annuels non pris

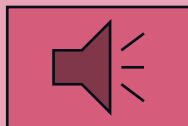
Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 a fait évoluer la réglementation nationale par la reprise des principes dégagés par le Conseil d'Etat qui, en l'absence de transposition interne avait reconnu le droit au report des congés non pris pour cause de maladie dans les conditions fixées par la jurisprudence européenne

*Ce droit au report s'exerçait sur une période de 15 mois après le terme de l'année civile concernée (1er janvier année N+1) et dans la limite de 4 semaines*

Rappel

## Report des congés annuels non pris

Situations	Période de report	Droit au report
Congés annuels non pris <u>avant</u> le placement en congé de maladie	15 mois à compter de la date de reprise	4 semaines
Congés annuels non pris <u>pendant</u> le congé de maladie	15 mois, au plus tard, à compter de la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû	4 semaines
<b>Congés liés aux responsabilités parentales et familiales</b>		
Congés annuels non pris <u>avant</u> le placement en congé de maladie	15 mois à compter de la date de reprise	La totalité
Congés annuels non pris <u>pendant</u> le congé de maladie	15 mois, au plus tard, à compter de la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû	La totalité



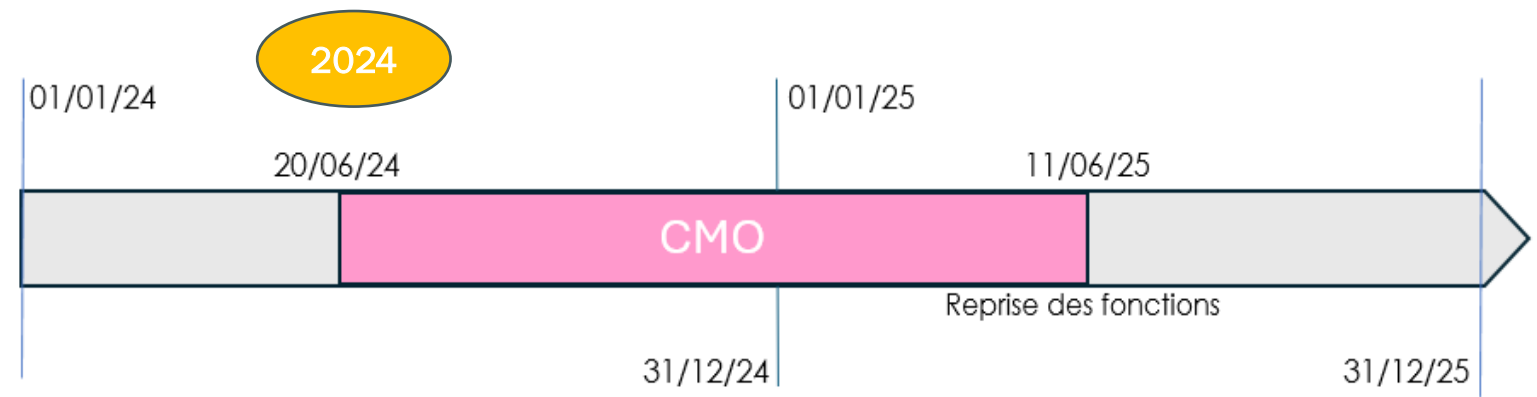
Congés annuels acquis après un congé de maladie  
= pas de report  
= pris avant le 31 décembre de l'année

Rappel

# Exemple 1

Un agent bénéficiant de 25 jours de congés annuels.

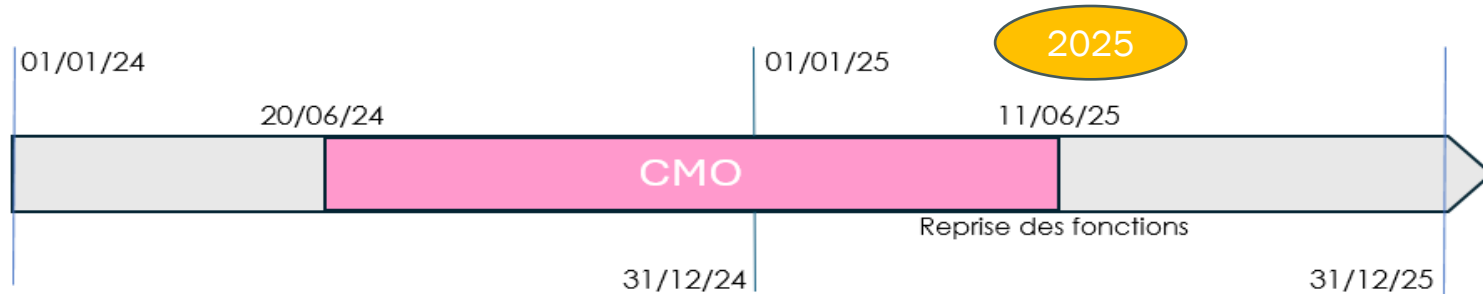
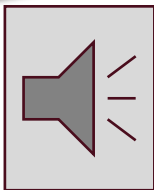
Il a travaillé du 1<sup>er</sup> janvier au 19 juin 2024 (il n'a pas posé de CA durant cette période) il a été en congé de maladie ordinaire (CMO) du 20 juin 2024 au 10 juin 2025, il a repris ses fonctions le 11 juin 2025.



Année 2024 :

CA acquis avant le CMO	CA acquis pendant le CMO
Du 01/01/24 au 19/06/24 = 169 jours sur 360 $20 \times 169 / 360 = 9,39$ arrondis à 9,5	Du 20/06/24 au 31/12/24 = 191 jours sur 360 $20 \times 191 / 360 = 10,61$ arrondis à 10,5
L'agent aura droit au report de <b>9,5 jours</b> de CA à compter de sa reprise, dans la limite de 15 mois, soit <b>du 11 juin 2025 au 11 septembre 2026</b>	L'agent aura droit au report de <b>10,5 jours</b> de CA à compter du de la fin de l'année N, dans la limite de 15 mois, soit <b>du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 mars 2026</b>

Rappel



**Année 2025 :**

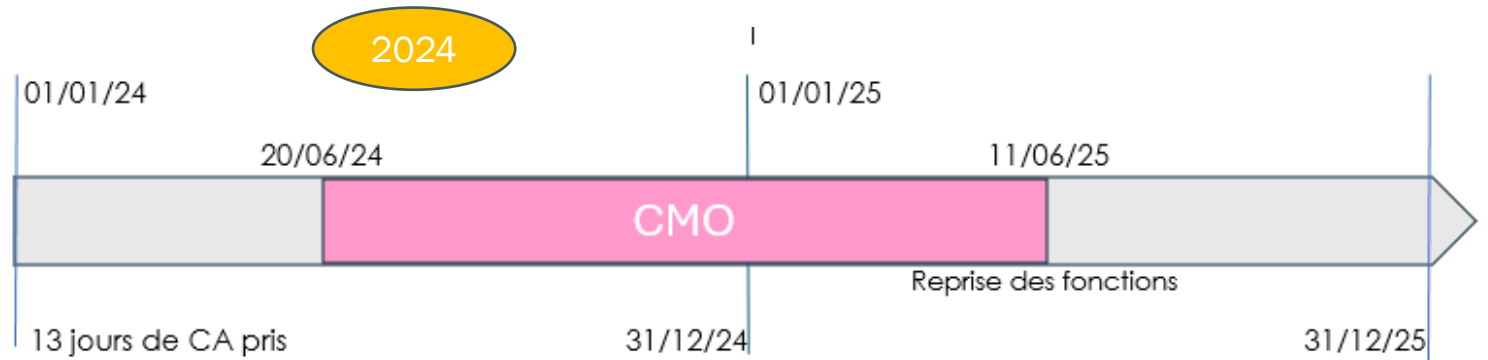
Pas de report  
=  
Pas de  
limitation de  
jours

Report  
=  
Limitation à 20  
jours

CA acquis pendant le CMO	CA acquis après le CMO
<p>Du 01/01/25 au 10/06/25 = 160 jours sur 360</p> <p><math>25 \times 160 / 360 = 11,11</math> arrondis à 11</p> <p>L'agent devra poser ses <b>11 jours</b> de CA <b>avant le 31 décembre 2025</b></p>	<p>Du 11/06 au 31/12/25 = 200 jours sur 360</p> <p><math>25 \times 200 / 360 = 13,89</math> arrondis à 14</p> <p>L'agent devra poser ses <b>14 jours</b> de CA <b>avant le 31 décembre 2025</b></p>
<p>Si l'agent ne parvient pas à poser ses 11 jours de CA acquis pendant son CMO, il aura droit à un report dans la limite des quatre premières semaines :</p> <p><math>20 \times 160 / 360 = 8,89</math> arrondis à 9</p> <p>L'agent aura droit au report de <b>9 jours</b> de CA à compter de la fin de l'année N, dans la limite de 15 mois, soit <b>du 11 juin 2025 au 11 septembre 2026</b></p>	<p>Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.</p>

## Exemple 2

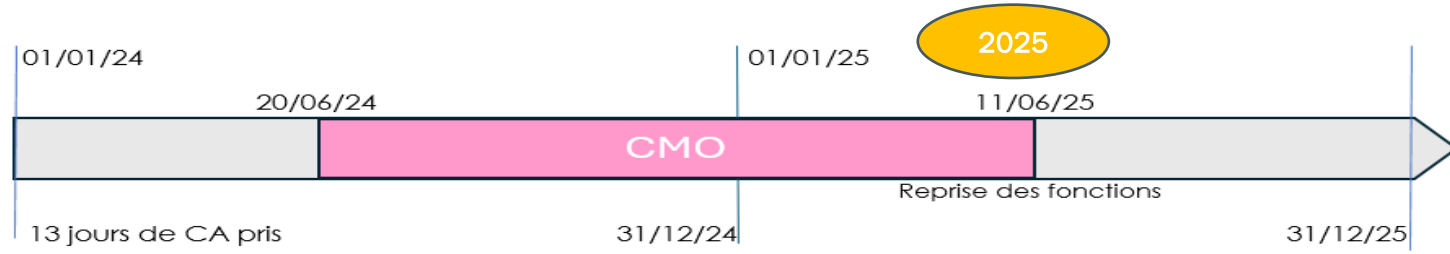
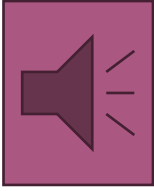
Un agent bénéficiant de 25 jours de congés annuels a travaillé du 1<sup>er</sup> janvier au 19 juin 2024 (il a posé 13 jours de CA durant cette période) il a été placé en congé de maladie ordinaire (CMO) du 20 juin 2024 au 10 juin 2025, il a repris ses fonctions le 11 juin 2025.



### Année 2024 :

CA acquis avant le CMO	CA acquis pendant le CMO
Du 01/01/24 au 19/06/24 = 169 jours sur 360 $20 \times 169 / 360 = 9,39$ arrondis à 9,5	Du 20/06/24 au 31/12/24 = 191 jours sur 360 $20 \times 191 / 360 = 10,61$ arrondis à 10,5
L'agent aurait eu droit au report de <b>9,5 jours</b> de CA à compter de sa reprise, dans la limite de 15 mois, soit du 11 juin 2025 au 11 septembre 2026, <b>MAIS il a déjà posé 13 jours de CA il n'a donc aucun droit à report sur cette période</b>	L'agent aurait eu droit au report de <b>10,5 jours</b> de CA à compter de la fin de l'année N, dans la limite de 15 mois, soit du 1 <sup>er</sup> janvier 2025 au 31 mars 2026, <b>MAIS avec les 13 jours déjà posés = 23,5 jours sur 20</b>  <b>DONC 3,5 jours de trop : <math>10,5 - 3,5 = 7</math> jours de CA possible de reporter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 mars 2026</b>

**Autre méthode** : l'agent a utilisé 13 jours et peut en reporter 20  
 $20 - 13 = 7$  jours à reporter

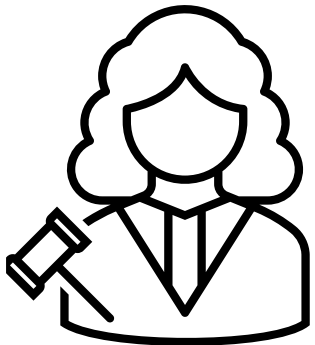


### Année 2025 :

CA acquis pendant le CMO	CA acquis après le CMO
<p>Du 01/01/25 au 10/06/25 = 160 jours sur 360 <math>25 \times 160 / 360 = 11,11</math> arrondis à 11</p> <p>L'agent devra poser ses <b>11 jours</b> de CA <b>avant le 31 décembre 2025</b></p>	<p>Du 11/06 au 31/12/25 = 200 jours sur 360 <math>25 \times 200 / 360 = 13,89</math> arrondis à 14</p> <p>L'agent devra poser ses <b>14 jours</b> de CA <b>avant le 31 décembre 2025</b></p>
<p>Si l'agent ne parvient pas à poser ses 11 jours de CA acquis pendant son CMO, il aura droit à un report dans la limite des quatre premières semaines :</p> <p><math>20 \times 160 / 360 = 8,89</math> arrondis à 9</p> <p>L'agent aura droit au report de <b>9 jours</b> de CA à compter de la fin de l'année N, dans la limite de 15 mois, soit <b>du 11 juin 2025 au 11 septembre 2026</b></p>	<p>Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.</p>

Pas de report  
=  
Pas de limitation de jours

Report  
=  
Limitation à 20 jours



# Modification du décret relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Par une décision du 16 juin 2026

- Le Conseil d'État annule partiellement l'article 4 du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025, en tant qu'il a introduit les articles 5-1 et 5-2 dans le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 sur les congés annuels des fonctionnaires territoriaux.
- Pour les juges, ces **dispositions** sont **insuffisantes** car elles ne conditionnent pas l'extinction des droits à congés reportés (ou leur indemnisation en fin de relation de travail, dans la limite de quatre semaines) à **une information préalable de l'agent** par l'employeur sur ses droits disponibles et leur date limite d'utilisation.
- Il **censure** aussi l'**absence de droit au report** lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses quatre premières semaines de congés annuels, **pour un motif tiré de l'intérêt du service**, avant la fin de l'année civile.

Décision n° 506127 du 16 juin 2026 du Conseil d'Etat statuant au contentieux

Bien plus qu'un CDG



## Modification du décret relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Le Conseil d'Etat enjoint au Gouvernement de modifier les articles annulés dans un **déla**i de six mois à compter de la notification de cette décision (qui a été rendue le 16 juin 2026).

Le régime actuel ne prévoit pas que l'agent soit informé, de manière précise et en temps utile, de ses droits à congés annuels reportés avant leur extinction (ou de leur indemnisation en fin de relation de travail).

Afin de lui permettre d'exercer effectivement son droit à congés, l'employeur devra informer l'agent sur :

- **Le nombre de jours de congé dont il dispose au titre des années de service antérieures** à la suite de leur report en raison d'un congé de maladie, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- **La date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.**

Décision n° 506127 du 16 juin 2026 du Conseil d'Etat statuant au contentieux

# Modification du décret relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat

Par une décision du 17 octobre 2025, le Conseil d'État avait enjoint au Premier ministre, dans un délai de 6 mois, de modifier le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat (articles 1<sup>er</sup> et 5) afin **d'intégrer une obligation d'information préalable de l'agent sur ses droits à congés annuels.**

[CE, 17 octobre 2025, n°495899](#)

# Indemnité Compensatrice de Congés Annuels - ICCA



*« lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice. »*

**1 jour de congé annuel non pris**

**=**

**(Rémunération mensuelle brute × 12) / 250.**

Disparition depuis le 23 juin 2025 du calcul du 10 % de la rémunération brute perçue (sauf de droit privé)

# Indemnité Compensatrice de Congés Annuels - ICCA

Rémunération mensuelle brute = dernier mois de rémunération brute

- Rétabli sur un mois complet
- Maintenu à temps non complet

Exemple : Agent recruté en CDD du 08/06/2026 au 21/06/2026 à TNC 20/35<sup>ème</sup>

La rémunération de référence sera calculée sur un mois complet (30/30<sup>ème</sup> de paie comme si l'agent avait été présent du 1<sup>er</sup> au 30/06) mais restera à TNC 20/35<sup>ème</sup>

# Indemnité Compensatrice de Congés Annuels - ICCA

- ▶ Rémunération mensuelle brute exclusion faite :
  - Versements exceptionnels ou occasionnels (CIA, part variable de l'ISFE de la PM, monétisation CET);
  - Participation employeur à la PSC (mutuelle et prévoyance);
  - Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail (HS, HC, Indemnité de Travail de nuit dimanche jour férié, indemnité forfaitaire dimanche et jours fériés, astreinte, indemnité d'intervention);
  - IFC (versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique).

# Indemnité Compensatrice de Congés Annuels - ICCA

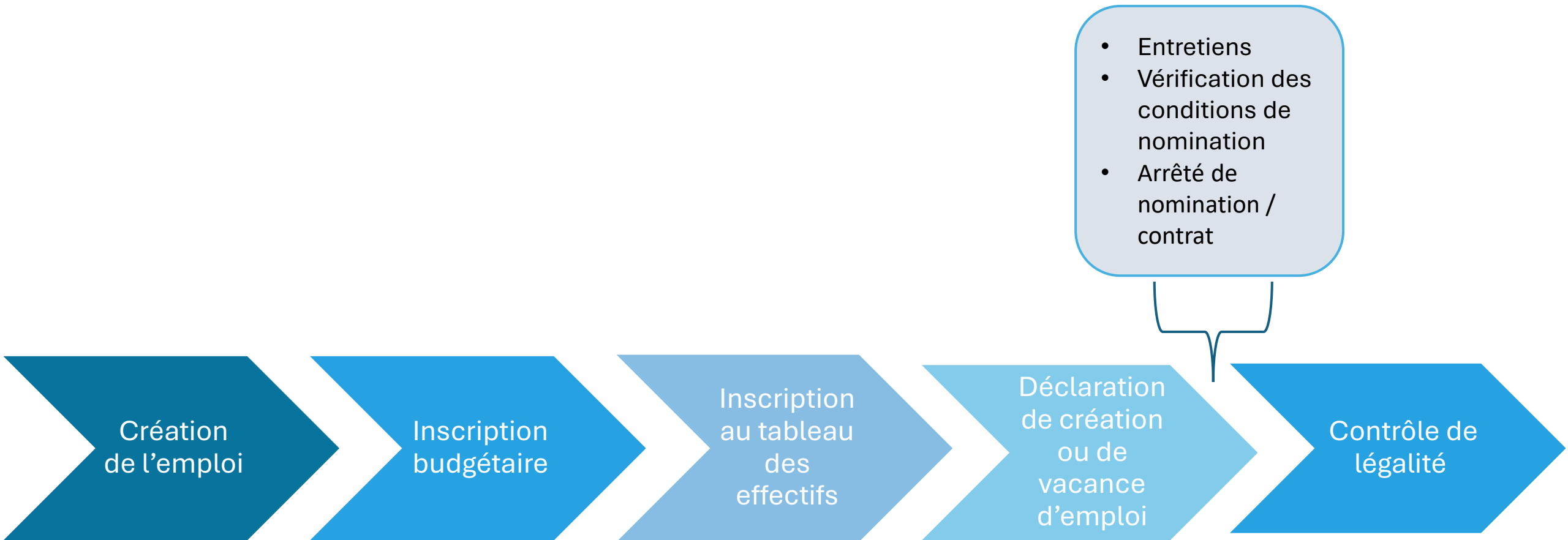
## ▶ Préalable indispensable

La collectivité doit connaître :

- Les droits acquis,
  - Les droits pris,
  - Les jours restants à payer.
- ▶ Sans le nombre de jours restant à payer, pas de saisie possible

Rappel

# Les formalités préalables au recrutement



# Création de l'emploi

- Pouvoir de l'assemblée délibérante (pas déléguable à l'exécutif)
- La délibération crée les emplois permanents et non permanents (après identification du besoin)
- Besoin d'intérêt public
- Respect des seuils démographiques
- Pas d'élément nominatif ni d'effet rétroactif dans la délibération
- Indiquer s'il est envisagé que l'emploi puisse être pourvu par un agent contractuel – dans ce cas éléments obligatoires comme niveau de recrutement et de rémunération...
- Interdiction de créer un emploi **EXCLUSIVEMENT** réservé à un agent contractuel

# Inscription budgétaire

- Aucune création d'emploi si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent
- Relève de la compétence de l'organe délibérant
- Distincte de la délibération qui crée l'emploi proprement dit

## Inscription au tableau des effectifs

- Annexe budgétaire obligatoire
- Etat de l'effectif du personnel au 31 décembre de l'année écoulée
- Liste des emplois ouverts budgétairement pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades et distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service double logique, réglementaire (CGCT et CGFP) et prévisionnelle
- Concerne fonctionnaires stagiaires et titulaires, contractuels de droit public sur emplois permanents
- Délibération au moins 1 fois par an (avant l'adoption du budget primitif) + modifié tout au long de l'année en annexe des délibérations des avancements de grade, suppression création d'emplois etc...
- **≠** du tableau de gestion des emplois = outils interne de gestion du personnel plus vaste (noms des agents)

## Déclaration de création ou de vacance d'emploi

### **Objectifs :**

- Garantir l'égal accès aux emplois publics
- Faciliter la mobilité des fonctionnaires
- Favoriser le recrutement des lauréats de concours

Concerne les nominations des fonctionnaires (premier recrutement, promotion interne, détachement...) et des agents contractuels sur un emploi permanent - pas d'exception pour les candidatures en interne

Saisir la déclaration de vacance/création d'emploi sur le site emploi territorial

Le CDG en assure la publicité via un arrêté de déclaration de création ou vacance d'emploi qu'il transmet au préfet et publie sur emploi territorial

**Exception** : avancement de grade, recrutements sur emplois non permanents, direct sur emploi fonctionnel, emplois de cabinet, en cas de reclassement pour inaptitude

# Contrôle de légalité

## Transmission au représentant de l'Etat :

- Arrêtés de nomination
- Contrats (sauf accroissement temporaire et saisonnier)

# Textes dernières minutes

**Haute Fonction Publique : Transposition de la réforme dans la  
Fonction Publique territoriale**

# Alignement du statut des administrateurs territoriaux sur celui des administrateurs de l'Etat

**Le décret n°2026-483** modifie en profondeur le statut particulier des administrateurs territoriaux (décret n°87-1097 du 30 décembre 1987).

- Les règles de carrières sont alignées sur celles des administrateurs de l'Etat.
- La dénomination des 3 grades composant le cadre d'emplois, le nombre d'échelons et les durées d'échelons sont ainsi modifiés.
- Le texte organise un régime transitoire pour permettre le reclassement, au 1er juillet prochain, des administrateurs.
- Le décret n°2026-485 fixe la nouvelle grille indiciaire des administrateurs territoriaux, calquée sur celle des administrateurs de l'Etat.

# Réforme des dispositions applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction

## Décret n° 2026-484 du 12 juin 2026

- Abroge les décrets n°87-1101 du 30 décembre 1987 et n° 88-546 du 6 mai 1988.
- Entre en vigueur le 1er juillet 2026.

### Principales dispositions :

- Durée maximale du détachement sur emploi fonctionnel de 6 ans (contre 5 auparavant)
  - Permet l'alignement de sa durée sur celle du mandat de l'élu.

# Réforme des dispositions applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction

**Dispositions propres aux emplois fonctionnels de direction des communes de 40 000 habitants ou moins et aux établissements assimilés.**

- La carrière est redéfinie nouvelle grille indiciaire

**Dispositions propres aux emplois dits "supérieurs" (au sein des communes de plus de 40 000 habitants et établissements publics assimilés, départements, régions...).**

- La carrière est alignée sur celle des administrateurs territoriaux

Ces emplois sont répartis en quatre niveaux pour la détermination de la rémunération, prenant en compte le niveau de responsabilité assumé, le champ d'action, le degré d'expertise exigé et la technicité de l'emploi.

Un arrêté ministériel définissant la liste des emplois relevant de chacun de ces niveaux est attendu.

## Réforme des dispositions applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction

- Le régime indemnitaire est modifié (décret n°2026-487). Les agents sont désormais éligibles au RIFSEEP (dans les conditions équivalentes à celles fixées pour les emplois supérieurs de la fonction publique d'Etat régis par le décret n°2022-1453 du 23 novembre 2022). En conséquence, la prime de responsabilité et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) sont supprimées pour ces emplois

# Projet de décret relatif aux ASA pour évènement familial

Par une décision du 10 décembre 2025, le Conseil d'État a enjoint au Premier ministre de prendre, dans un délai de 6 mois, **un décret listant les autorisations d'absences liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux**

Ce décret devra définir la liste des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité ou à certains événements familiaux, ainsi que les conditions et modalités d'octroi de ces autorisations, en précisant celles qui sont accordées de plein droit, à l'exception de celles déjà régies par l'article L. 1225-16 du Code du travail.

CE, 10 décembre 2025, n° 503871



**Avis unanimement défavorable du CCFP en date du 28 avril 2026**

# JURISPRUDENCES

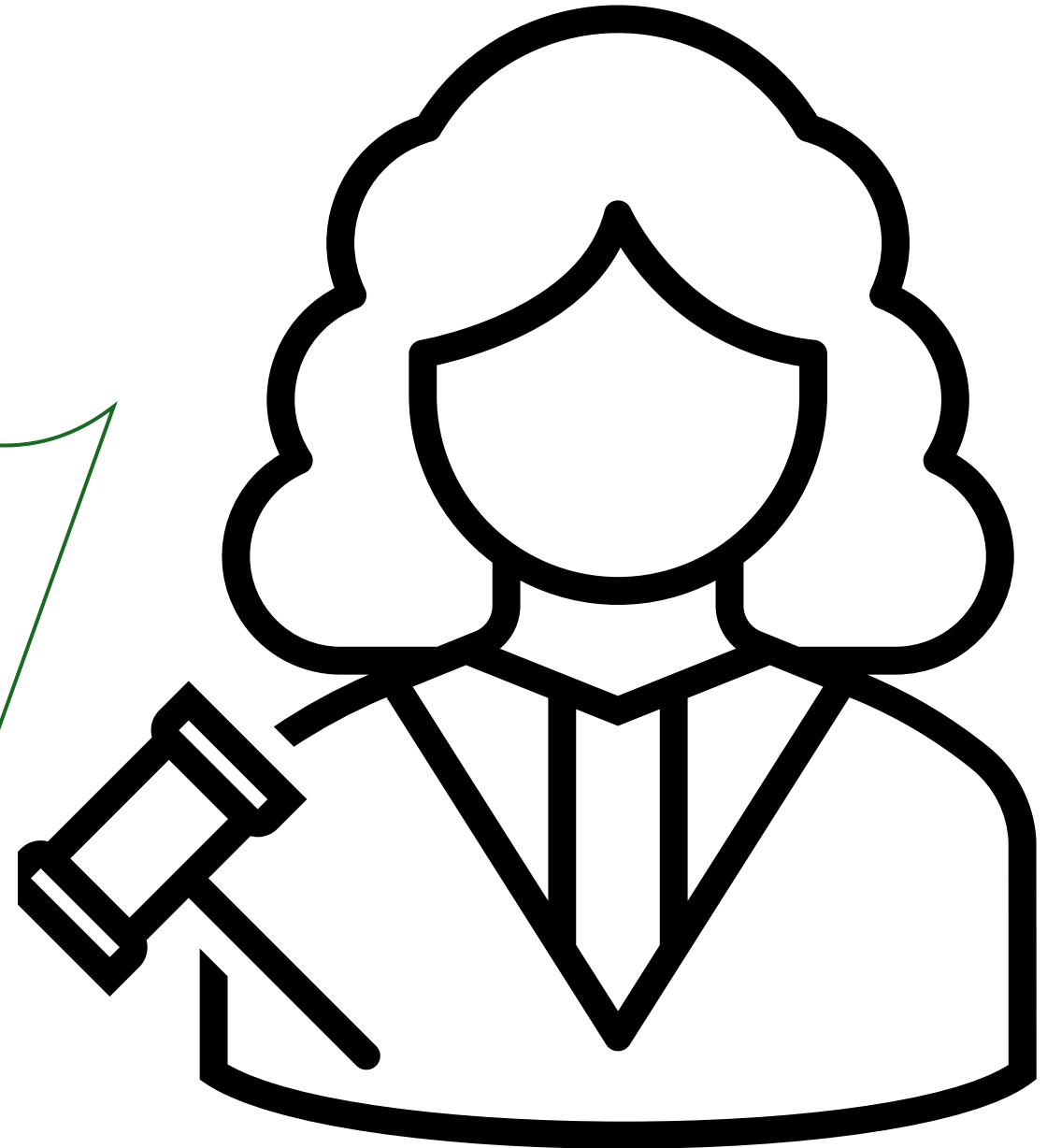
---

## Versement ATI

- *Conseil d'État n°495253 du 17 juillet 2025*

## Rémunération des agents contractuels

- *Conseil d'État n ° 505835 du 6 mai 2026*



# Conditions d'attribution de l'ATI en cas de maladie hors tableau



## Conseil d'État n°495253 17 juillet 2025

Définition maladie hors tableau :

IL s'agit d'une maladie **non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles** prévue aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale

Définition de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI)

Allocation ouverte aux fonctionnaires victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, atteints d'une invalidité permanente et maintenus en activité

## Distinguer 2 étapes dans l'appréciation du taux d'incapacité permanente

### Au moment de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie "hors tableau"

Pour être reconnue imputable au service la maladie

- doit être essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions

**Et**

- doit entraîner une incapacité permanente de **25 %**

### Au moment de l'examen de la demande d'ATI

Pour pouvoir prétendre au versement de l'ATI

- Etat de santé doit être consolidé
- Une reprise des fonctions est exigée
- Taux d'incapacité permanente doit être d'au moins **10%**

# Conditions d'attribution de l'ATI en cas de maladie hors tableau

Le conseil d'Etat dans cette décision rappelle cette distinction

En l'espèce, la maladie de l'agente, dont le taux d'incapacité avait été initialement évalué à 25%, avait été reconnue imputable au service.

A la date de la consolidation de son état de santé, l'incapacité permanente de cette dernière a été constatée à 10%.

L'agente avait donc droit au versement de l'ATI, alors même que ce taux, à la date de consolidation, était inférieur à 25%.

# Principe d'égalité dans la détermination de la rémunération d'un agent contractuel

Un agent contractuel qui considérait que sa rémunération était inférieure à celle des autres agents contractuels exerçant des fonctions similaires aux siennes dans la même administration, a saisi le juge administratif.

À l'appui de la contestation à l'encontre du montant de sa rémunération, l'agent contractuel a invoqué une **rupture d'égalité de traitement**.

La Cour administrative d'appel avait considéré qu'un tel moyen était inopérant.

En effet, les critères de détermination de la rémunération des agents contractuels sont déterminés par la loi (article L.713-1 du CGFP et article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1998 pour la FPT).

Selon les dispositions applicables, la rémunération est fixée par l'autorité compétente en tenant compte :

- Des fonctions exercées,
- De la qualification requise pour leur exercice,
- La qualification détenue par l'agent,
- De l'expérience de l'agent.

Le Conseil d'État annule l'arrêt de la Cour. **Il juge que le principe d'égalité peut être invoqué par un agent contractuel pour contester le montant de sa rémunération.**



[CE, 6 mai 2026, n°505835](#)