



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	4
Circulaires	-
Jurisprudence	5
Réponses ministérielles	4
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Sommaire :

- Textes officiels page 2
 - ⇒ Rémunération des professeurs et assistant d'enseignement artistique
 - ⇒ Loi de finances (rupture conventionnelle, maternité et congé pathologique...)
 - ⇒ Congé de solidarité familiale et congé d'adoption
 - ⇒ Publication de l'offre d'emploi et reclassement
- Jurisprudence page 5
 - ⇒ Discipline-révocation-manquements aux obligations de probité, d'intégrité et de dignité-usage de faux-atteinte au principe d'obéissance hiérarchique par défaut de loyauté
 - ⇒ Discipline- sanction-révocation - faux certificats médicaux
 - ⇒ Circulaires et instructions-organisation ou à exécution du service - absence d'atteintes aux droits et prérogative-absence de qualité pour agir
 - ⇒ Discipline - manquement au devoir d'obéissance hiérarchique, à l'obligation de responsabilité et à l'obligation d'exercice de ses fonctions avec dignité - modification sans autorisations de ses jours travaux - sanction d'exclusion.
 - ⇒ Démission – acceptation par l'autorité territoriale – caractère irrévocable
- Réponses ministérielles page 9
 - ⇒ Protection des candidats face aux atteintes à la vie privée en entretien d'embauche
 - ⇒ Prime d'intéressement à la performance collective des agents à temps partiel
 - ⇒ Gestion des arrêts maladie: appel à l'aide des petites communes
 - ⇒ Continuité des avantages collectivement acquis pour les agents de la fonction publique territoriale
- Annuaire des services page 14



Textes officiels

Rémunération - Professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

[Décret n° 2026-89 du 13 février 2026 modifiant divers décrets indemnitaires visant à harmoniser les modalités d'attribution de ces primes et indemnités](#)

Le présent décret modifie notamment la rédaction des dispositions relatives aux modalités d'attribution de certaines primes et indemnités. Il vise en particulier à substituer à la notion générique d'exercice effectif des fonctions ouvrant droit au bénéfice de certaines primes et indemnités une définition plus adaptée à

l'objet de la prime et de l'indemnité considérée.

Ce décret modifie le second alinéa de l'article 2 du décret du 15 janvier 1993 relatif à l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves qu'il remplace par cette rédaction : « L'attribution de cette part est liée à l'exercice des fonctions enseignantes y ouvrant droit, en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves et comprenant notamment la notation et l'appréciation de leur travail et la participation aux conseils de classe. Les personnels qui n'exercent pas cette fonction pendant l'intégralité de leurs obligations réglementaires de service bénéficient d'une fraction de cette part, calculée au prorata de la durée d'exercice des fonctions y ouvrant droit. »

Mesures diverses dont rupture conventionnelle, maternité et congé pathologique.

[LOI n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026](#)

La loi de finance prévoit notamment :

➤ La pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires ([Article 173](#)).

L'administration et le fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions mentionnée au 9° de l'article L. 550-1. La rupture conventionnelle résulte de la convention signée entre les deux parties. Cette convention en définit les conditions, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieur ou supérieur aux montants fixés par décret en fonction du nombre d'années de service et de la rémunération perçue.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

« 1° Au fonctionnaire stagiaire ;

« 2° Au fonctionnaire ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et remplissant les conditions requises pour bénéficier de la liquidation de ses droits à taux plein ;

« 3° Au fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.

Au cours de la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix.

La personne ayant conclu une convention mentionnée au même article L. 552-1 en qualité de fonctionnaire territorial et **qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recrutée en tant qu'agent territorial est tenue de rembourser à l'employeur avec lequel elle a conclu cette convention, dans les deux ans qui suivent le recrutement, les**

sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle avec leur employeur.

➤ En matière de grossesse et de maternité ([Article 174](#)) le [code général de la fonction publique](#) est ainsi modifié à compter du 1^{er} mars 2026 :

Au premier alinéa de l'article L631-3, la référence : « L. 1225-21 » est remplacée par la référence : « L. 1225-20 ». Il est en outre ajouté que : « Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, dans la limite de trois semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci. » ;

Au 4° de l'article L. 652-1, la référence : « L. 1225-21 » est remplacée par la référence : « L. 1225-20 ».

Congé de solidarité familiale et congé d'adoption.

[Décret n° 2026-119 du 20 février 2026 portant diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au congé d'adoption dans la fonction publique](#)

Publics concernés : fonctionnaires titulaires et stagiaires, magistrats de l'ordre judiciaire, personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé, étudiants

de troisième cycle des études de médecine, d'odontologie et de pharmacie, agents contractuels de droit public, ouvriers de l'Etat.

Objet : le décret prévoit, selon les règles propres à chaque versant de la fonction publique, que le fonctionnaire conserve son emploi durant le congé de solidarité familiale, et les modalités de sa réaffectation en cas de suppression ou de transformation de son emploi. Il prévoit également, pour les personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques, les modalités de prise du congé de solidarité

familiale sous forme d'un service temps partiel. Par ailleurs, il précise les délais dans lesquels le congé d'adoption peut être pris et les possibilités de fractionnement de ce congé.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur 22/02/2026. Pour le congé d'adoption, il est applicable aux parents qui demandent un congé d'adoption à compter de cette date.

Application : le décret est pris pour l'application des articles L. 633-1 à L. 633-4 du code général de la fonction publique relatifs au congé de solidarité familiale et transpose à la fonction publique l'article 25 de la loi n° 2022-219 du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption.

Concernant le congé de solidarité familiale, au cours de cette période, le fonctionnaire reste affecté dans son emploi. Toutefois : si son emploi est supprimé, ou transformé, le fonctionnaire

territorial est, sans préjudice des dispositions des chapitres Ier et II du titre IV du livre V du CGFP, 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 prévues par la section 5 du chapitre II du titre Ier du livre V de ce code ;

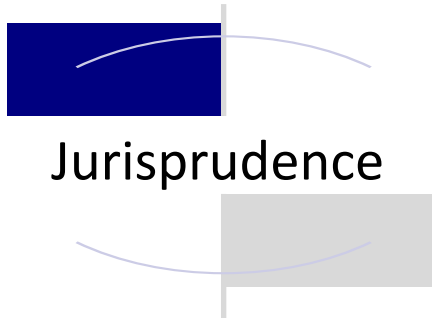
Concernant le congé d'adoption, il est accordé au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date. Les périodes de congé d'adoption peuvent être fractionnées en deux périodes d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune.

Ces dispositions s'appliquent aux demandes du bénéfice de ces congés qui interviennent à partir du 22/02/2026

Publication de l'offre d'emploi et reclassement.

[Décret n° 2026-118 du 20 février 2026 portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements](#)

L'article 6 du présent décret supprime l'obligation de publicité des postes lors des procédures de reclassement pour inaptitude bénéficiant aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique.



Jurisprudence

Discipline – révocation – manquements aux obligations de probité, d'intégrité et de dignité – usage de faux - atteinte au principe d'obéissance hiérarchique par défaut de loyauté.

[CAA de LYON, 3ème chambre, 07/01/2026, 23LY03029, Inédit au recueil Lebon](#)

Une secrétaire de mairie a usé de ses fonctions *pour manipuler sa situation statutaire et obtenir des avancements irréguliers, pour bénéficier d'un régime*

indemnitaire indu et pour faire l'acquisition aux frais de la commune d'un lave-linge utilisé à des fins personnelles manquant à ses obligations professionnelles. Les faits sont également de nature à porter atteinte à la considération de la commune et à son image.

Eu égard à la gravité des faits, la Cour administrative retient que la décision de révocation n'est pas disproportionnée.

[Pour d'avantage de précisions, les faits précis sont développés aux considérants 16 à 18 de l'arrêt]

Discipline - Faits de nature à justifier une sanction – révocation – faux certificats médicaux.

[CAA de NANCY, 5ème chambre, 27/01/2026, 25NC00756, Inédit au recueil Lebon](#)

Par arrêté, un maire a infligé la sanction de révocation à un policier municipal. Le

maire s'est fondé sur l'utilisation par l'agent de faux certificats médicaux afin d'obtenir des autorisations spéciales d'absence liées à l'état de santé de sa fille, alors qu'il avait justifié de son absence pour d'autres motifs auprès de sa supérieure hiérarchique. Il est également reproché à l'intéressé le non respect de ses horaires de travail.

Les juges retiennent qu'eu égard à la gravité et au caractère répété de ces faits, aux obligations déontologiques et

professionnelles s'imposant à l'agent et en particulier aux devoirs de dignité, d'intégrité et d'exemplarité qui s'imposent à tout agent de police municipale, à son absence de remise en cause, à la rupture du lien de confiance avec sa hiérarchie que ces manquements répétés ont

nécessairement créé et ce, alors même que l'intéressé n'avait jamais fait l'objet auparavant d'une sanction disciplinaire, la sanction de révocation prononcée par le maire ne revêt pas un caractère disproportionné.

Circulaires et instructions – organisation ou à l'exécution du service – absence d'atteintes aux droits et prérogative – absence de qualité pour agir.

[Conseil d'État, 1ère chambre, 19/03/2026, 507652, Inédit au recueil Lebon](#)

Le considérant 5 rappelle que « les fonctionnaires et les associations ou syndicats qui défendent leurs intérêts collectifs n'ont pas qualité pour attaquer les dispositions des circulaires ou instructions de leurs supérieurs hiérarchiques se rapportant à l'organisation ou à l'exécution du service, sauf dans la mesure où ces dispositions porteraient atteinte à leurs droits et prérogatives ou affecteraient leurs conditions d'emploi et de travail ».

Discipline – manquement au devoir d'obéissance hiérarchique – manquement à l'obligation de responsabilité – manquent à l'obligation d'exercice de ses fonctions avec dignité – modification sans autorisations de ses jours travaux – sanction d'exclusion.

[Tribunal Administratif de Caen, 2ème chambre, 11/02/2026, 2301473](#)

Un directeur avait refusé une demande de positionnement de cours d'un professeur de musique les vendredis et samedis pour l'année scolaire 2022-2023. Le professeur a exprimé son désaccord de la fixation de ses jours de cours les mercredis et jeudis. Après une période de disponibilité pour convenances personnelles du 19 septembre 2022 au 18 décembre 2022 à l'issue de laquelle il a demandé à reprendre son activité d'enseignant à mi-temps, le directeur lui a précisé son emploi du temps pour cette semaine de reprise et celles à suivre, lui rappelant qu'il

s'agissait de l'emploi du temps établi pour l'année scolaire, prévoyant qu'il dispense ses enseignements aux élèves qui lui ont été affectés les mercredis de 13h15 à 17h et les jeudis de 10h à 11h25 et de 13h30 à 16h10 pour les élèves en horaires aménagés musique. Le professeur a contesté par recours gracieux et contentieux cet emploi du temps. Dans le courant du mois de décembre 2022, et sans en avoir averti sa hiérarchie, l'intéressé a contacté les parents de ses élèves afin de transférer ses heures de cours sur des plages horaires, négociées avec eux, les vendredis et samedis de chaque semaine. Le 3 janvier 2023, le professeur informait par courriel le directeur de l'établissement que ses élèves auraient cours pour la semaine de rentrée les vendredi 6 et samedi 7 janvier, sans préciser les horaires de ces cours de surcroît. Le même jour, par courriel en réponse le directeur informait l'intéressé de son désaccord pour ce changement d'organisation des horaires et ordonnait à l'agent de faire le nécessaire pour revenir aux horaires fixés par l'institution pour l'année scolaire. L'intéressée est venu au conservatoire le mercredi 4 janvier 2023 et le jeudi 5 janvier 2023 aux heures de cours prévus, mais s'il a dispensé son enseignement aux élèves présents le jeudi, les élèves du mercredi étaient absents, faute d'avoir été prévenus suffisamment en amont de ce nouveau changement d'horaire. Le conservatoire a adressé le 5 janvier 2023 aux parents des élèves de cet agent un message d'information relatif à la reprise d'activité de l'intéressé précisant que les jours et horaires de cours définis depuis la rentrée demeuraient inchangés.

En dépit des ordres qui lui ont été donnés et du rappel par le directeur des horaires de ses cours, l'agent a continué à s'organiser avec les familles pour transférer ses horaires d'enseignement

aux vendredis et samedis, sans informer le conservatoire, en particulier les mercredis 11 et 18 janvier et jeudis 12 et 19 janvier, sans en avertir préalablement son employeur et a persévéré à inviter ses élèves à venir au conservatoire les vendredis et samedis à l'insu de l'administration. L'agent soutient que l'adaptation des horaires par les professeurs de musique en accord avec les parents d'élève est une pratique courante et, dans son cas, rendue nécessaire pour exercer son activité accessoire de concertiste, qui requiert sa présence à Paris du lundi au jeudi. **Toutefois, cette pratique, à la supposer même commune, ne dispense pas les professeurs de l'obligation d'obéissance et implique l'accord de l'autorité hiérarchique.** Par ailleurs, l'intéressé ne peut se prévaloir de ce que son employeur avait accepté pour l'année scolaire 2021-2022 que ses cours soient dispensés les vendredis et samedis, dès lors que cette autorisation n'a pas été reconduite pour l'année scolaire 2022-2023 et que ses obligations de service les mercredis et jeudis lui ont été rappelées de manière réitérée.

En l'espèce, il est établi que l'agent a manqué à son obligation de répondre à une convocation de son supérieur hiérarchique, qu'il a refusé de dispenser ses cours aux horaires fixés par son administration et organisé son service, en concertation avec les familles à l'insu de son employeur, en contradiction avec l'organisation définie par celui-ci, en méconnaissance du règlement intérieur et en dépit des rappels à l'ordre de son supérieur hiérarchique. **Ces faits caractérisent le manquement de l'agent à l'obligation d'exercer ses fonctions avec dignité, rappelée à l'article L. 121-1 du code général de la fonction publique, à l'obligation de responsabilité de l'agent dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, mentionnée à l'article L. 121-9**

du même code, ainsi qu'à l'obligation d'obéissance hiérarchique, posée par l'article L. 121-10 du code général de la fonction publique.

Les magistrats considèrent que la sanction d'exclusion de quinze jours infligé à l'agent n'est pas disproportionnée.

Démission – acceptation par l'autorité territoriale – caractère irrévocable.

[CAA de NANCY, 5ème chambre, 17/03/2026, 24NC00348, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente demande le retrait de l'arrêté prononçant sa radiation dès cadre, suite à l'acceptation par l'autorité territoriale de sa démission.

Sa lettre de démission marquant une volonté non équivoque de cesser ses fonctions, les juges rappellent que dès lors qu'elle a été acceptée, la démission devient irrévocable. Ainsi, l'agente n'est pas fondée à demander le retrait de l'arrêté prononçant sa radiation des cadres.



Réponses ministérielles



Protection des candidats face aux atteintes à la vie privée en entretien d'embauche

[Question écrite n° 06270 de Mme DUMAS Catherine \(Paris - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 09/10/2025 - page 5244 – Réponse du Ministère du travail et des solidarités publiée dans le JO Sénat du 19/02/2026 - page 946](#)

La demande explicite d'un employeur à un candidat d'exposer ses effets personnels lors d'un entretien d'embauche est en effet illicite. En premier lieu, l'article L. 1221-6 du code du travail prévoit que les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles et qu'elles doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Or, le lien entre le contenu d'un sac à main et le sens de l'organisation n'est ni direct ni nécessaire. Le recruteur dispose d'autres moyens pour évaluer les compétences

organisationnelles du salarié. En outre, l'article L. 1121-1 du code du travail interdit toute atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Or, en l'espèce, le fait de faire vider son sac constitue une atteinte au droit au respect de la vie privée qui n'est ni justifiée ni proportionnée. Comme souligné précédemment, le contenu d'un sac et les qualités organisationnelles d'un individu sont sans rapport et le recruteur dispose de moyens moins attentatoires comme une mise en situation. Le droit au respect de la vie privée est également protégé par des dispositions plus générales comme l'article 9 du code civil ou l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. Surtout, il figure au nombre des droits constitutionnellement garantis par l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2014-693 DC du 25 mars 2014. Au-delà des règles précitées ce procédé, s'il n'est pratiqué qu'à l'égard des femmes, peut également constituer une

discrimination à raison du sexe prohibée par les articles L. 1132-1 du code du travail et 225-1 du code pénal. Ainsi, le cadre juridique est déjà protecteur et permet d'interdire et sanctionner de telles dérives. Les recruteurs qui ont recours à de tels procédés doivent donc avoir conscience des risques qu'ils encourent

tant sur le plan civil que sur le plan pénal. Il n'est donc pas envisagé de modification du cadre législatif ou réglementaire actuel mais le ministère chargé du Travail restera vigilant sur ces pratiques et à tout signalement qui pourrait être réalisé, notamment auprès de l'inspection du travail.

Prime d'intéressement à la performance collective des agents à temps partiel

[Question écrite n° 8028 de Mme Annaïg Le Meur Finistère \(1re circonscription\) - Ensemble pour la République publiée dans le JOAN du 1er juillet 2025, page 5638 - Réponse du Ministère de la Fonction publique et réforme de l'État publiée dans le JOAN du 24 février 2026, page 1702](#)

L'article L. 714-7 du code général de la fonction publique prévoit que l'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public mentionné à l'article 4 du même code peut décider, après avis du comité social territorial, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services. Le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale détermine les conditions d'élaboration et les modalités d'attribution de la prime d'intéressement à la performance collective des services au

sein des collectivités territoriales et leurs établissements publics. Ainsi, l'assemblée délibérante détermine les services bénéficiant de cette prime, les objectifs à atteindre et les types d'indicateurs à retenir pour une période de six ou douze mois consécutifs. Elle fixe également le montant maximal de la prime susceptible d'être attribué sur cette période aux agents du service, dans la limite du plafond annuel fixé à 600 euros par le décret n° 2012-625 du 3 mai 2012 modifié. Par ailleurs, l'autorité territoriale détermine, après avis du comité social territorial, les résultats à atteindre et les indicateurs retenus pour la période concernée, dite "de référence". Sur cette base, elle constate à l'issue de cette période si les résultats fixés ont été atteints et, en fonction des résultats obtenus, fixe le montant de la prime pour chaque service. La prime d'intéressement à la performance collective des services est attribuée à l'ensemble des agents des services ayant atteint les résultats fixés, quelle que soit la quotité de travail accomplie. **Néanmoins, son montant reste soumis aux règles de fractionnement applicables aux agents à**

temps partiel, telles que prévues par l'article L. 612-5 du code général de la fonction publique et le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale. En tout état de cause, la quotité de travail à prendre en

compte pour le calcul du montant de la prime est celle applicable à l'agent pendant la période de référence fixée par l'assemblée délibérante ou le conseil d'administration et donc l'année notée et non l'année de versement.

Gestion des arrêts maladie : appel à l'aide des petites communes

[Question écrite n° 7730 de M. Christophe Proença, Lot \(2e circonscription\) - Socialistes et apparentés publiée dans le JOAN du 24 juin 2025, page 5401 - Réponse du Ministère de l'Aménagement du territoire et de la décentralisation publiée dans le JOAN du 10 février 2026, page 1225](#)

L'objectif de la réforme des instances médicales, aboutissant à la création d'une instance médicale unique et matérialisée par le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, consiste à alléger le fonctionnement de ces derniers de manière à accélérer le traitement des demandes des agents, tout en veillant à garantir la protection des agents dans les situations où ils sont les plus fragiles. Il convient de rappeler que les avis du conseil médical et du conseil médical supérieur, qui ont seulement un caractère préparatoire à la décision, ne lient pas l'administration (CE, 2 février 1998, 135799). **L'administration peut donc prendre une décision différente de l'avis**

rendu et ce dernier ne peut faire l'objet d'un recours devant le juge administratif. **Il existe toutefois quatre exceptions** : en cas de reprise d'activité après 12 mois de congé maladie ordinaire (article 17 du décret 87-602 du 30 juillet 1987), en cas de reprise de fonction après une période de congé de longue maladie ou de longue durée (article 31 du même décret), et pour l'octroi d'un temps partiel thérapeutique (article L. 823-1 et suivants du code général de la fonction publique). **Ces avis ont alors un caractère contraignant pour l'administration** et peuvent être communiqués à leur demande aux agents. L'article 7 modifié du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 prévoit une contestation possible des avis rendus par la formation restreinte du conseil médical (compétente en cas de renouvellement d'un congé de longue maladie après épuisement des droits à rémunération à plein traitement) devant le conseil médical supérieur. Pour déterminer les conditions de la saisine du conseil médical supérieur, l'article 8 modifié de ce décret renvoie aux dispositions du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions

d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires. L'article 17 de ce décret n° 86-442 du 14 mars 1986 a été modifié par le décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 afin de simplifier la procédure. L'avis du conseil médical rendu en formation restreinte peut être contesté devant le conseil médical supérieur par l'administration ou le fonctionnaire intéressé dans le délai de deux mois à compter de sa notification. En l'absence d'avis émis par le conseil médical

supérieur dans le délai de quatre mois après la date à laquelle il dispose du dossier, l'avis du conseil médical en formation restreinte est réputé confirmé. L'administration rend une nouvelle décision au vu de l'avis du conseil médical supérieur ou, à défaut, à l'expiration du délai de quatre mois mentionné. Ces dispositions sont de nature à garantir un traitement plus rapide et efficace des recours portés devant le conseil médical supérieur à l'encontre des avis rendus par les conseils médicaux départementaux.

Continuité des avantages collectivement acquis pour les agents de la fonction publique territoriale

[Question écrite n° 0696S de M. Michaël Weber \(Moselle - SER\) publiée le 21/08/2025 - page 5244 – Réponse du Ministère délégué auprès de la ministre de l'action et des comptes publics, chargé de la fonction publique et de la réforme de l'État publiée dans le JO Sénat du 21/01/2026 - page 357](#)

Vous l'avez rappelé, les avantages collectivement acquis sont les primes et les indemnités qui ont été instaurées avant la création du statut de la fonction publique territoriale.

Le droit en la matière est clair, puisque l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique prévoit le maintien de ces avantages lorsqu'ils ont été institués avant le 28 janvier 1984, c'est-à-dire avant

l'entrée en vigueur de ce statut. Cela vaut d'ailleurs pour les fonctionnaires comme pour les contractuels.

Vous évoquez les observations qui peuvent être faites par les chambres régionales et territoriales des comptes. Elles portent très souvent sur la traçabilité, le fondement juridique et les modalités de versement. Vous l'avez d'ailleurs rappelé vous-même dans votre question : dès lors que les conditions posées par la loi sont respectées, les observations ne remettent pas en cause le bénéfice de ces avantages.

Dans ce contexte, pour répondre très directement à votre question, il n'y a pas lieu, à mon sens, d'ouvrir la possibilité pour les collectivités de délibérer de nouveau pour réaffirmer ou refonder ces avantages, puisque la loi organise d'ores et déjà leur maintien.

CDG INFO

En revanche, il est vrai que, lorsque la collectivité ne peut pas produire la pièce justificative attestant l'existence de ces avantages collectifs avant 1984, il est prudent de sécuriser la situation en intégrant les montants correspondants dans le régime indemnitaire de droit commun pour les agents qui en

bénéficient, lorsque le niveau de plafond indemnitaire rend cette intégration possible.

Vous avez enfin évoqué une circulaire ministérielle. Je vous confirme que nous y travaillons pour préciser les modalités de mise en oeuvre des avantages collectivement acquis avant 1984.

Annuaire des services

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : bourse.emploi@cdg49.fr

SERVICE PAYE

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : paye@cdg49.fr

SERVICE GESTION DES CARRIERES

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98
- 02 72 47 02 26
- 02 72 47 02 27

Courriel : carrieres@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS

Téléphone :

- 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel :

- concours@cdg49.fr

Service remplacement (ARTICLE 25/L452-44)

Téléphone :

- 02 41 14 18 86
- 02 41 24 18 95

Courriel :

- article25@cdg49.fr

SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES

Téléphone :

- 0241 24 18 81 Handicap
- 02 72 47 02 21 Conseil Méd. en Plénière.
- 02 72 47 02 22 Conseil Méd. R. (affiliées)
- 02 72 47 02 24 Conseil Méd. R. (non affiliées)

Courriel :

- formation.handicap@cdg49.fr
- instances.medicales@cdg49.fr

SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Téléphone :

- 02 41 24 18 93

Courriel :

- hygiene.securite@cdg49.fr
- inspection@cdg49.fr
- comite.technique@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr