

Centre Départemental
de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	14
Circulaires	-
Jurisprudence	1
Réponses ministérielles	9
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2026-03

Publié le 25 juin 2026

CDG INFO

Sommaire :

- Textes officiels page 2
 - ⇒ Attestation d'honorabilité
 - ⇒ Code Général de la Fonction Publique
 - ⇒ Cumul d'emploi
 - ⇒ Salaire minimum de croissance
 - ⇒ Congé supplémentaire de naissance
 - ⇒ Indemnités kilométriques
 - ⇒ Police municipale formation à l'armement
 - ⇒ Administrateurs territoriaux
 - ⇒ Emploi fonctionnel
 - ⇒ Plafonnement des arrêts de travail
- Jurisprudence page 10
 - ⇒ Report et indemnisation des congés annuels – suppression du fondement introduit par le décret 2025-564 – annulation d'une partie du décret. Discipline– sanction-révocation - faux certificats médicaux
- Réponses ministérielles page 11

Notamment :

 - ⇒ Régime juridique du cumul d'activités des agents publics
 - ⇒ Retraite progressive dans la fonction publique
 - ⇒ Avenir de la profession de secrétaire de mairie
 - ⇒ Surcotation retraite
- Annuaire des services page 21



Textes officiels

Attestation d'honorabilité.

[Décret n° 2026-324 du 28 avril 2026 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées](#)

Publics concernés : personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, bénévoles intervenant dans ces établissements, assistants maternels, assistants familiaux, accueillants familiaux dans les champs du handicap, des personnes âgées, de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance, professionnels de la protection juridique des majeurs, départements, agences régionales de santé, directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités, directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations et les préfetures.

Objet : le texte précise les modalités du contrôle des antécédents judiciaires pour 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 et des personnes âgées ainsi que les professionnels de la protection juridique des majeurs. Il prévoit que ces personnes peuvent solliciter une attestation d'honorabilité qui sera délivrée après vérification du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. La possession et l'authenticité de l'attestation d'honorabilité sont vérifiées avant le début de l'exercice de l'activité, puis à intervalles réguliers lors de cet exercice. L'attestation devient caduque si la personne fait l'objet d'une condamnation définitive donnant lieu à une inscription au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ou au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

Entrée en vigueur : les dispositions du texte entrent en vigueur aux dates fixées en fonction du calendrier de déploiement du système d'information défini par arrêté conjoint des ministres chargés des affaires sociales, de l'éducation nationale, de l'intérieur et des outre-mer : [Arrêté du 28 avril 2026 fixant le calendrier de déploiement du système d'information relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées](#)

Code Général de la Fonction Publique.

Décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat, territoriaux, hospitaliers, des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes relevant du code général de la fonction publique (CGFP) et leurs employeurs publics.

Objet : la partie réglementaire du livre IV (Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines) du CGFP (articles en D et R) créée par le présent décret est constituée du code annexé. Outre des dispositions générales notamment relatives aux emplois supérieurs et aux lignes directrices de gestion, ce livre IV traite principalement de la formation professionnelle tout au long de la vie, du télétravail et de la réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités. Il comporte par ailleurs des dispositions particulières relative à l'outre-mer.

En outre, le présent décret procède :

- à l'abrogation partielle ou totale de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP ;
- à l'actualisation de textes réglementaires codifiés partiellement au CGFP par le présent décret, en ce qu'ils demeurent applicables à des agents ne relevant pas du CGFP (magistrats de l'ordre judiciaire, ouvriers de l'Etat) ou réfèrent à des dispositions qui sont transférées dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP ;
- à l'actualisation de l'intitulé de décrets dont les termes réfèrent à des lois codifiées dans la partie législative du CGFP ou mentionnaient un contenu codifié au CGFP par le présent décret ;
- à des modifications des dispositions des livres II et III de la partie réglementaire du CGFP pour y corriger des erreurs matérielles, mettre en cohérence des formulations et actualiser ou introduire des liaisons entre les livres de la partie réglementaire du code.

Entrée en vigueur : le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication du présent décret (soit le 1^{er} août 2026).

Application : les dispositions du décret sont prises pour l'application des dispositions de la partie législative du code général de la fonction publique.

Cumul d'emploi.

Décret n° 2026-409 du 26 mai 2026 relatif à la possibilité pour un agent public

d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés

Publics concernés : employeurs publics et agents publics des trois versants de la fonction publique.

Objet : afin de répondre à la pénurie de conducteurs de transports scolaire, le décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 a ouvert pour les agents publics, à titre expérimental et sous réserve de l'autorisation préalable de leur employeur, la possibilité de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de

conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou de transports à la demande organisés en direction des élèves et étudiants en situation de handicap. Compte-tenu du bilan de cette expérimentation, le présent décret **pérennise** cette faculté dans le respect des règles relatives aux activités accessoires soumises à autorisation.

Entrée en vigueur : le présent décret entre en vigueur le 29 mai 2026.

Salaire minimum de croissance.

[Arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#)

Publics concernés : employeurs et salariés de droit privé.

Objet : fixation des montants applicables au 1er juin 2026 du salaire minimum de croissance national et du minimum garanti.

A compter du 1er juin 2026, l'arrêté porte :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 12,31 €, soit 1 867,02 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;

- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 9,56 €, soit 1 449,93 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti s'établit à 4,35 € au 1er juin 2026.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1er juin 2026.

Congé supplémentaire de naissance.

[Décret n° 2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics](#)

Publics concernés : agents relevant des trois versants de la fonction publique, militaires, personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé et étudiants de deuxième et troisième cycle des études de médecine, odontologie, pharmacie et maïeutique.

Objet : le décret actualise la réglementation pour tenir compte de la

création du congé supplémentaire de naissance dans les différents statuts de la fonction publique et définit les modalités de maintien de la rémunération indemnitaire pendant ce congé.

Entrée en vigueur : le texte est applicable aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1er

juin 2026 et dont la prise d'effet est demandée à compter du 1er juillet 2026.

Application : le décret est pris pour l'application de l'article 99 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale, qui a instauré un congé supplémentaire de naissance pour les parents d'enfants nés ou à naître à compter du 1er janvier 2026.

Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires

Publics concernés : agents relevant des trois versants de la fonction publique, militaires, personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé et étudiants de deuxième et troisième cycle des études de médecine, odontologie, pharmacie et maïeutique.

Objet : le décret actualise de la réglementation pour tenir compte de la création du congé supplémentaire de

naissance dans les différents statuts de la fonction publique et définit les modalités d'attribution de ce congé.

Entrée en vigueur : le texte est applicable aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1er juin 2026 et dont la prise d'effet est demandée à compter du 1^{er} juillet 2026.

Application : le décret est pris pour l'application de l'article 99 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale, qui a instauré un congé supplémentaire de naissance pour les parents d'enfants nés ou à naître à compter du 1^{er} janvier 2026.

Indemnités kilométriques.

Arrêté du 29 mai 2026 portant majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat

Pour les déplacements effectués entre le 1er juin 2026 et le 31 décembre 2026, par dérogation au tableau du a de l'article 1er

de l'arrêté du 3 juillet 2006 susvisé, les taux pris en application de l'article 10 du décret du 3 juillet 2006 susvisé sont fixés comme suit : A compter du 1er juin 2026, l'arrêté porte :

LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DÉPLACEMENT	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 À 10 000 KM	APRÈS 10 000 KM
Véhicule de 5 CV et moins			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La	0,33	0,41	0,24

Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)			
Véhicule de 6 CV et 7 CV			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,42	0,53	0,31
Véhicule de 8 CV et plus			

Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,46	0,57	0,33
---	------	------	------

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1er juin 2026.

Police municipale – formation à l'armement.

[Arrêté du 27 mai 2026 modifiant l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention](#)

Le présent arrêté modifie [l'arrêté du 3 août 2007](#) modifié relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention.

L'arrêté vise notamment à l'insertion du garde champêtre.

Administrateurs territoriaux.

[Décret n° 2026-483 du 10 juin 2026 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux](#)

Objet : le décret modifie le statut particulier des administrateurs territoriaux pour la mise en œuvre de la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er juillet 2026.

Emploi fonctionnel.

[Décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés](#)

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi fonctionnel administratif de direction dans la fonction publique territoriale.

Objet : le décret met en œuvre la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale en précisant les conditions d'application aux emplois fonctionnels.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er juillet 2026.

Administrateurs territoriaux.

[Décret n° 2026-485 du 10 juin 2026 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux](#)

Publics concernés : administrateurs territoriaux.

Objet : le décret a pour objet de fixer la grille indiciaire des administrateurs territoriaux selon des modalités identiques à celles des administrateurs de l'Etat. Elle comporte de la même manière trois grades, ainsi qu'un grade transitoire, dotés des mêmes échelons.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er juillet 2026.

Echelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction.

[Décret n° 2026-486 du 10 juin 2026 relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés](#)

Publics concernés : agents occupant des emplois administratifs de direction dans les collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et les établissements publics locaux assimilés.

Objet : le décret fixe la grille indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er juillet 2026.

Emplois administratifs supérieurs – régime indemnitaire.

[Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

Objet : le décret institue un régime indemnitaire propre à certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés afin d'y décliner, en matière indemnitaire, la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat. Conformément aux articles L. 714-4 et L.

714-5 du code général de la fonction publique, le décret précise qu'il appartient aux organes délibérants de déterminer, pour les agents territoriaux nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs, les plafonds des deux parts du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État nommés ou recrutés dans des emplois supérieurs équivalents. Le décret procède ainsi à la création d'une troisième annexe au sein du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 afin de définir ces équivalences. Le décret tire les conséquences de la création de ce régime indemnitaire en supprimant, pour certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés, le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et de la prime de responsabilité.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1er juillet 2026.

Sécurité sociale – Plafonnement des arrêts de travail.

[Décret n° 2026-498 du 12 juin 2026 relatif au plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières](#)

Publics concernés : assurés sociaux relevant du régime général et du régime

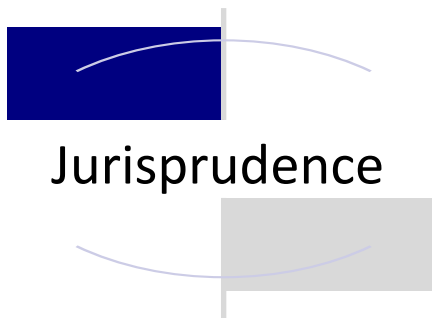
des salariés agricoles, non-salariés agricoles, médecins, sages-femmes et chirurgiens-dentistes, organismes chargés de la gestion des régimes de sécurité sociale obligatoires.

Objet : le décret définit le plafond des durées d'interruption de travail pouvant être prescrites dans le cadre d'un arrêt de travail pour maladie par les médecins, chirurgiens-dentistes et sages-femmes

CDG INFO

[31 jours pour une première prescription
et à 62 jours pour une prolongation].

Entrée en vigueur : le texte entre en
vigueur le 1^{er} septembre 2026.



Jurisprudence

Report et indemnisation des congés annuels – suppression du fondement introduit par le décret 2025-564 – annulation d’une partie du décret.

[Décision n° 506127 du 16 juin 2026 du Conseil d'Etat statuant au contentieux, FR:CECHR:2026:506127.20260616](#)

L'article 4 du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique (NOR : APFF2503020D) est annulé en tant qu'il introduit les articles 5-1 et 5-2 au sein du décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux :

- en tant que ces dispositions ne subordonnent pas l'extinction des droits aux congés annuels non pris ou du droit à leur indemnisation en fin de relation de travail, dans la limite de la période

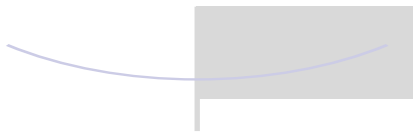
minimale de quatre semaines prévue par la directive 2003/88/CE, à l'information de l'agent par son employeur portant, d'une part, sur le nombre de jours de congé dont il dispose au titre des années de service antérieures à la suite de leur report en raison d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales et, d'autre part, sur la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris ;

- en tant qu'elles ne prévoient pas de droit au report des congés annuels non pris lorsque le fonctionnaire a été empêché, pour des raisons tirées de l'intérêt du service, de prendre ses quatre premières semaines de congés annuels avant la fin d'une année civile.

Attention, cette suppression ne rétablit pas pour autant les dispositions antérieurement applicable aux contractuels. L'indemnité compensatrice de 1/10^{ème} qui leur était applicable reste abrogée par l'article 5 du décret 2025-564, toujours en vigueur.



Réponses ministérielles



Régime juridique du cumul d'activités des agents publics

[Question écrite n° 12432 de Mme Louise Morel - Publication de la question au Journal Officiel du 27 janvier 2026, page 548– Réponse du Ministère de l'Action et des comptes publics - Publication de la réponse au Journal Officiel du 12 mai 2026, page 4117](#)

Les règles relatives au cumul d'activités applicables aux agents des trois versants de la fonction publique sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires du code général de la fonction publique (CGFP). L'article L. 121-3 de ce code pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi. Toutefois, par dérogation à ce principe, il peut être autorisé par son autorité hiérarchique à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions fixées à l'article L. 123-7 du même code. Le principe posé par l'article L. 121-3 du CGFP vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les agents publics se consacrent en priorité et principalement à

leurs missions. Il convient, par conséquent, que les dérogations posées à ce principe soient strictement encadrées et cela d'autant plus lorsque l'agent public peut continuer à exercer ses fonctions pour l'administration à temps plein, comme c'est le cas lors d'un cumul d'activité à titre accessoire. C'est la raison pour laquelle, l'article L. 123-7 du CGFP prévoit que les activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire soient limitativement énumérées. Cette liste est fixée par l'article R. 123-8 du même code. Y figurent notamment les activités suivantes : expertise et consultation, sous réserve des dispositions du 3° de l'article L. 123-1 du CGFP interdisant de donner des consultations et de procéder à des expertises dans les litiges intéressant toute personne publique sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel, et, le cas échéant, sans préjudice des dispositions des articles L. 531-8 et suivants du code de la recherche ; enseignement et formation. Les activités de conseil et de formation ponctuelle entrent donc déjà dans le champ des activités que les agents publics

peuvent être autorisés à exercer à titre accessoire, en application des 1° et 2° de l'article R. 123-8 du CGFP. L'article L. 123-2 du CGFP permet en outre aux agents publics de produire librement des œuvres de l'esprit au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle. La création et la diffusion en ligne, par un agent public, de contenus éducatifs ou culturels originaux pourraient dans ce cadre être considérées comme une production d'œuvres de l'esprit pouvant être exercée sans autorisation

particulière. Une conception stricte de la notion d'œuvre de l'esprit est retenue en ce qui concerne les agents publics : selon une jurisprudence constante, rappelée notamment dans la décision de la Cour administrative d'appel de Lyon n° 21LY02110 du 13 octobre 2023, une œuvre de l'esprit doit en effet présenter une certaine originalité manifestant la personnalité de l'auteur, la simple collecte et diffusion d'informations n'étant pas protégées par le droit d'auteur.

Inégalités de déroulement de carrière dans la fonction publique territoriale

[Question écrite n° 12082 de M. Jean-Pierre Bataille - Publication de la question au Journal Officiel du 30 décembre 2025, page 10643 - Réponse du Ministère de l'Action et des comptes publics, Publication de la réponse au Journal Officiel du 12 mai 2026, page 4113](#)

Les conditions dans lesquelles un fonctionnaire est classé dans son nouveau grade après réussite à un concours interne sont communes aux trois versants de la fonction publique. Elles résultent de tableaux de classement tenant compte du grade de départ et du grade dans lequel l'agent est nommé. Dans l'exemple cité d'un fonctionnaire de catégorie C promu en catégorie B, ces règles conduisent le plus souvent à un gain d'une quinzaine de points. Il peut toutefois arriver, dans de

rares cas, que le gain soit moins élevé, notamment lorsque le fonctionnaire relève, avant sa promotion, du grade le plus élevé de la catégorie C, qui est proche du premier grade de la catégorie B où il est promu. On peut toutefois noter que si le gain indiciaire est faible lors du classement, le fonctionnaire peut par la suite prétendre à une meilleure carrière en catégorie B, notamment dans la perspective d'un avancement de grade. De plus, l'agent devient éligible à un plafond indemnitaire plus élevé dans la nouvelle catégorie hiérarchique. Le Gouvernement est toutefois conscient de la nécessité de mieux valoriser la réussite aux concours, tant pour les fonctionnaires que pour les contractuels. Il a donc engagé une réflexion pour bonifier le gain indiciaire lorsqu'un fonctionnaire réussit un concours. Ce projet devrait également s'accompagner d'une réflexion plus globale sur l'évolution des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique.

Un groupe de travail associant représentants des personnels et employeurs a été lancé le 13 avril 2026 sur

le sujet des rémunérations dans la fonction publique.

Retraite progressive dans la fonction publique

[Question écrite n° 12102 de M. Didier Lemaire - Publication de la question au Journal Officiel du 30 décembre 2025, page 10644 - Réponse du Ministère de l'Action et des comptes publics, Publication de la réponse au Journal Officiel du 12 mai 2026, page 4114](#)

L'article L. 89 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite dispose, en son premier alinéa, que : « Par dérogation à l'article L. 26, une pension partielle est servie, à sa demande, au fonctionnaire qui exerce à titre exclusif son activité à temps partiel dans les conditions prévues au chapitre II du titre Ier du livre VI du code général de la fonction publique ». Il résulte de ces dispositions que le dispositif de la retraite progressive n'est ouvert que si l'agent exerce son activité principale à titre exclusif. Dès lors, hormis le seul cas des activités bénévoles au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif qui, selon le dernier alinéa de

l'article R. 123-7 du code général de la fonction publique (CGFP), sont exercées librement, il n'est pas possible pour un agent de cumuler son activité principale à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive avec une autre activité accessoire. L'activité d'assesseur en tribunal pour enfants donnant lieu au versement d'une indemnité les jours d'audience dans les conditions fixées par l'article R. 251-13 du code de l'organisation judiciaire, elle ne peut être considérée comme une activité bénévole et ne peut, de ce fait, entrer dans la catégorie des activités libres qu'un agent bénéficiant d'une retraite progressive pourrait accomplir. La retraite progressive est en effet un dispositif visant à permettre aux agents de réduire leur activité et de faciliter ainsi la transition entre l'emploi et la retraite. C'est en ce sens que l'âge d'accès à ce dispositif a été abaissé à 60 ans en juillet 2025, afin de favoriser son recours. Il n'est donc pas prévu de faire évoluer la condition d'activité exercée à titre exclusif.

Disparités au titre du congé de formation entre secteur public et privé

[Question écrite n° 12599 de M. Jean-Pierre Bataille - Publication de la question au Journal Officiel du 3 février 2026, page 763 - Réponse du Ministère de l'Action et des comptes publics, Publication de la réponse au Journal Officiel du 12 mai 2026, page 4118](#)

Dans le secteur privé, l'article L. 2145-7 du code du travail prévoit que les salariés appelés à exercer des fonctions de formateur dans le cadre de la formation syndicale peuvent bénéficier, à ce titre, d'un congé d'une durée maximale de 18 jours par an. Dans la fonction publique, l'article L. 215-1 du code général de la fonction publique (CGFP) fixe le plafond du congé pour formation syndicale à 12 jours ouvrables par an. Ce dispositif s'inscrit dans un cadre statutaire propre à la fonction publique, qui repose sur un ensemble plus large de facilités accordées aux organisations syndicales et à leurs représentants sous forme de crédits de temps syndical (article R. 214-7 du CGFP),

tels que les décharges d'activité de service totales ou partielles et les autorisations d'absences, régies par les articles R. 214-8 à R. 214-52 du CGFP. Dès lors, la situation des formateurs syndicaux dans la fonction publique ne saurait être appréciée au seul regard du plafond du congé pour formation syndicale, celui-ci devant être articulé avec les autres facilités existantes. Une comparaison strictement quantitative avec le secteur privé ne saurait, à elle seule, caractériser une différence de traitement, les régimes juridiques applicables étant distincts et organisés selon des équilibres propres. Aussi, le Gouvernement n'envisage pas de modification du plafond prévu par le code général de la fonction publique. Il demeure toutefois attentif aux conditions d'exercice du dialogue social dans la fonction publique, dans le respect des principes qui régissent l'organisation et la continuité du service public.

Incohérence dans le dispositif du supplément familial de traitement

[Question écrite n° 10916 de Mme Marie-Charlotte Garin - Publication de la question au Journal Officiel du 11 novembre 2025, page 9059 - Réponse du Ministère de l'Action et des comptes publics - Publication de la réponse au Journal Officiel du 12 mai 2026, page 4105](#)

L'article 41 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la possibilité de partager

par moitié la charge du ou des enfants pour le calcul du supplément familial de traitement (SFT) en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil. Le décret n° 2020-1366 du 10 novembre 2020 est venu préciser les modalités de partage du supplément familial de traitement en cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins, notamment en cas de résidence alternée de l'enfant. Il a modifié l'article 11 bis du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, qui prévoit

désormais que « en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents dans les cas ci-après :1° Lorsque les parents en ont fait la demande conjointe ;2° Lorsque les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique. » Cet article précise que « lorsque les parents ont fait une demande conjointe de partage, ils ne peuvent remettre en cause les modalités ainsi choisies qu'au bout d'un an, sauf changement du mode de résidence de l'enfant. » Par exception, en cas de résidence alternée de l'enfant, lorsque le partage du SFT résulte du désaccord entre les parents sur la désignation d'un bénéficiaire unique, l'option du partage peut être revue sans délai dès lors que les parents s'accordent sur un bénéficiaire unique. Dès lors, en situation de garde alternée, des pièces justificatives

supplémentaires doivent être produites : une attestation commune du choix du ou des allocataires ou un certificat de l'ordonnateur attestant le désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique ; le cas échéant, une attestation de l'employeur de l'autre parent indiquant qu'il est effectué un paiement de SFT au titre de la garde alternée ou une attestation de non versement (en cas d'allocataire unique). Ainsi, conscients des difficultés auxquelles le parent qui demande le SFT peut faire face pour obtenir de l'autre parent un document attestant la non-perception du SFT ou un paiement de SFT au titre de la garde alternée, les services de proximité RH peuvent s'adresser au gestionnaire de l'autre parent pour obtenir un tel document lorsqu'il s'agit d'un couple d'agents publics. Il convient par ailleurs de préciser qu'une transmission annuelle de l'attestation sur l'honneur n'est en principe pas requise. Cette dernière n'est demandée que lors du recrutement de l'agent puis en cas de changement de situation familiale.

Avenir de la profession de secrétaire de mairie

[Question écrite n° 9934 de Mme Edwige Diaz - Publication de la question au Journal Officiel du 30 septembre 2025, page 8286 - Réponse du Ministère de l'Action et des comptes publics,](#)

[Publication de la réponse au Journal Officiel du 26 mai 2026, page 4577](#)

Les secrétaires de mairie constituent un maillon essentiel au bon fonctionnement des communes de petite taille, essentiellement rurales. La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023, visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie ainsi que ses décrets d'application

ont pour objet de valoriser et de rendre ce métier davantage attractif ; il s'agit également d'anticiper les besoins de recrutement à venir, à l'occasion des nombreux départs en retraite qui se profilent à l'horizon 2030. Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie, les secrétaires généraux de mairie nouvellement recrutés doivent suivre une formation de professionnalisation au premier emploi adaptée aux besoins de la collectivité. Afin d'accompagner au mieux ces agents dans leur prise de poste, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) Nouvelle-Aquitaine propose une formation, de quinze jours, combinant un tronc commun de dix jours sur les fondamentaux du métier et des modules au choix issus de l'offre catalogue de l'établissement. Par ailleurs, le CNFPT Nouvelle-Aquitaine propose, à destination de personnes en recherche d'emploi, une formation afin de découvrir le métier de secrétaire général de mairie. De nombreuses formations sont organisées sur le territoire de la Nouvelle Aquitaine : dans les deux Sèvres (79), la Vienne (86), la Haute-Vienne (87), la Creuse (23), la Corrèze (19), et la Gironde (33). A titre d'exemple en Gironde, la durée de la formation comporte 66,5 jours de formation (dont 40 jours de stage pratique). Elle permet notamment de former les agents à l'accueil du public, la connaissance des institutions, la relation élu/secrétaire général de Mairie, les actes normatifs, l'état-civil, les finances publiques, les élections. Une session était

par exemple programmée du 17 septembre au 19 décembre 2025. En 2024, 143 stagiaires ont pu bénéficier de la formation secrétaire général de mairie "remplaçant" (donnée moyenne extraite à partir des états de présence des sessions mises en oeuvre sur l'ensemble des départements). Le taux d'insertion dans l'emploi de ces bénéficiaires était de 66,2 % pour la même année (donnée moyenne obtenue à partir du suivi post-formation réalisé par les centres départementaux de gestion partenaires). Enfin, des initiatives visant à mettre en relation des secrétaires généraux de mairie sur le territoire se sont développées. L'association des secrétaires généraux de mairie, créée en avril 2025, permet notamment de créer des réseaux d'entraide et de partage d'expériences afin de lutter contre l'isolement de ces agents. Son rôle s'inscrit en complémentarité avec les actions menées par les centres de gestion qui se sont vu confier la mission d'animation des réseaux de secrétaires de mairie. Il est également envisagé la création d'une filière permettant l'obtention d'un diplôme national d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie, afin notamment de rendre homogène les contenus et les modalités des formations existantes. Ainsi, en ce qui concerne le métier de secrétaire général de mairie, le Gouvernement agit sur plusieurs leviers, de manière simultanée : revalorisation du métier, maintien et adaptation des formations, promotion interne et accompagnement des agents en poste. L'action menée par le Gouvernement s'inscrit non seulement à travers le recrutement et la formation des

agents sur l'ensemble du territoire, y compris naturellement en Nouvelle-Aquitaine et en Gironde mais aussi à travers l'amélioration des conditions

d'exercice de ce métier indispensable, au regard de la diversité des missions qu'il comporte.

Surcotation retraite

[Question écrite n° 10638 de M. Philippe Gosselin - Publication de la question au Journal Officiel du 28 octobre 2025, page 8704 - Réponse du Ministère de l'Action et des comptes publics, Publication de la réponse au Journal Officiel du 26 mai 2026, page 4578](#)

Le régime des pensions civiles et militaires de retraite repose sur un principe de stricte correspondance entre l'activité exercée et les droits à pension acquis. Ainsi, l'article L. 11 du Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) prévoit que la durée des services prise en compte pour la retraite correspond à la durée effective des services accomplis. Par conséquent, les périodes de travail effectuées à temps partiel sont prises en compte comme du temps plein pour la durée d'assurance, mais au prorata de la quotité de travail réellement exercée pour le calcul de la durée de services effectifs servant au calcul de la pension. Toutefois, l'article L. 11 bis du CPCMR, introduit par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, prévoit la possibilité que les périodes de travail à temps partiel puissent être comptabilisées comme des périodes de travail à temps plein pour la durée de services, sous réserve du

versement d'une retenue pour pension dont le taux est fixé par décret. Ce dispositif permet ainsi à l'agent qui en fait la demande d'assimiler ses périodes de travail à temps partiel à des périodes de travail à temps complet pour la durée de services comptabilisée pour le calcul de la pension. La surcotation vise précisément à permettre l'acquisition de droits équivalents à ceux résultant d'un service à temps plein, dans la limite de quatre trimestres supplémentaires, plafond porté à huit trimestres pour les fonctionnaires en situation de handicap présentant une incapacité permanente d'au moins 80 %. Pour la fraction de temps non travaillée, la surcotation comprend non seulement la retenue pour pension due par l'agent, mais également une contribution représentative des charges normalement supportées par l'employeur. Le montant de la surcotation peut ainsi apparaître supérieur à celui correspondant à un service à temps plein pour la seule part acquittée par l'agent. Cette situation s'explique néanmoins par la prise en charge de l'ensemble des contributions nécessaires à l'ouverture de droits identiques. Enfin, le Gouvernement est conscient des effets que peuvent avoir le handicap ou l'altération durable de l'état de santé sur le parcours professionnel des assurés concernés, ces situations pouvant

conduire à une réduction du temps de travail, voire à une interruption d'activité. À ce titre, le CPCMR prévoit plusieurs dispositifs dérogatoires destinés à tenir compte de ces situations particulières. Ainsi, sont prévues à l'article L. 11 du CPCMR des validations gratuites de périodes d'activité à temps partiel, en cas

de temps partiel thérapeutique ou de temps partiel de droit pour élever un enfant ou dans le cadre de congés proche aidant ou de présence parentale, afin de prendre en compte ces périodes comme s'il s'agissait d'un temps plein pour le calcul de la pension, sans avoir besoin de surcoter.

Assouplissement des critères de promotion interne des agents communaux

[Question écrite n° 9933 de Mme Catherine Rimbert - Publication de la question au Journal Officiel du 30 septembre 2025, page 8286 - Réponse du Ministère de l'Action et des comptes publics, Publication de la réponse au Journal Officiel du 26 mai 2026, page 4576](#)

Le Gouvernement a souhaité entreprendre une réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale. Cette volonté s'est traduite par l'adoption du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale, qui vise à élargir les possibilités offertes aux employeurs de promouvoir. La promotion interne permet à un fonctionnaire d'accéder à un corps ou un cadre d'emplois supérieur. Elle vient en principe en complément du recrutement de droit commun, le concours. Elle est contingentée et limitée par des quotas,

dans des conditions définies par les statuts particuliers (article L. 523-1 du code général de la fonction publique). Avant l'entrée en vigueur du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023, un fonctionnaire territorial ne pouvait être promu, au titre d'une année, que si trois recrutements avaient été opérés selon d'autres voies (concours, détachement, mutation ou intégration directe). C'était la règle dite du « 1 pour 3 ». Or, dans la fonction publique territoriale, la diversité des employeurs et des collectivités ainsi que la baisse tendancielle des recrutements par concours, conduit mécaniquement, malgré des clauses de sauvegarde, à faire diminuer le nombre de promotions internes. C'est un frein mis à la carrière des agents, et une vraie difficulté en gestion pour les employeurs. Afin d'en atténuer les effets indésirables, le Gouvernement a donc décidé d'assouplir les règles de ce contingentement dans la fonction publique territoriale. Le nombre exigé de recrutements externes nécessaires pour générer une promotion interne a ainsi été réduit à deux, au lieu de trois (règle dite du « 1 pour 2 »). Par ailleurs, les

conditions requises pour déclencher les clauses de sauvegarde ont été allégées. Ainsi, lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'est pas atteint pendant une période d'au moins deux ans (contre quatre ans auparavant), un fonctionnaire pourra être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement est intervenu. De plus, le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées pourra être calculé en appliquant la règle du « 1 pour 2 » à 8% de l'effectif du cadre d'emplois (contre 5% auparavant) lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé. Entrée en vigueur le 1er janvier 2024, cette réforme a généré une augmentation moyenne de 50% des taux de promotion interne, notamment dans

les centres de gestion qui exercent leur mission au profit des communes comptant un effectif réduit d'agents. Par ailleurs, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a instauré un plan de requalification des secrétaires généraux de mairie exerçant en catégorie C dans les communes de moins de 2 000 habitants. Ce dispositif temporaire, applicable jusqu'au 31 décembre 2027 permet aux agentes et aux agents concernés, sous réserve d'un exercice de cette fonction depuis au moins quatre années, d'être promus en catégorie B sans application de quotas. Par ces deux réformes, le Gouvernement a assoupli les critères statutaires pour faciliter les déroulements de carrière et la gestion des agents par les employeurs locaux.

Autorisation absence agents en rémission pour contrôles médicaux

[Question écrite n° 13453 de Mme Émilie Bonnivard - Publication de la question au Journal Officiel AN du 10 mars 2026, page 2011, page 9059 - Réponse du Ministère de l'Action et des comptes publics - Publication de la réponse au Journal Officiel du 19 mai 2026, page 4406](#)

Dans la fonction publique, les autorisations spéciales d'absences (ASA) constituent des modalités d'aménagement du temps de travail accordées à titre exceptionnel et ponctuel permettant à l'agent titulaire, stagiaire ou contractuel, à temps complet ou non complet, de

s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés. Ce cadre n'est pas régi par décret, mais par la loi qui détermine une liste limitative d'ASA de droit pour certains motifs précis. Ainsi, l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique prévoit que les employeurs peuvent accorder, sur demande de leurs agents, des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sous réserve de respecter certaines modalités. Elles sont accordées sur la base d'éléments objectifs permettant de vérifier la correspondance de la situation personnelle de l'agent avec un des motifs prévus par le cadre juridique applicable. **A ce jour, la loi ne prévoit aucun motif d'ASA pour raison de santé.**

Dès lors, les absences liées à une **pathologie lourde en rémission ou une affection de longue durée (ALD)** ne relèvent pas du champ des ASA. Le juge administratif a récemment confirmé l'incompétence des chefs de services, autorités territoriales ou chefs d'établissement à instaurer des motifs d'ASA non prévus par le cadre législatif. Le pouvoir du chef de service ne peut être mobilisé que de manière strictement limitée, pour répondre à des nécessités de fonctionnement ou de continuité du service, notamment en présence de circonstances exceptionnelles, et non pour instituer un nouveau droit à absence. **Toutefois, des dispositifs existent afin de permettre aux agents publics souffrant d'une pathologie lourde en rémission de suivre leurs traitements et soins tout en exerçant leur activité professionnelle.** Ainsi, l'agent peut être placé en **congé de**

maladie ordinaire. En cas d'arrêts de travail successifs liés à une même ALD, le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même période de 3 ans à partir du premier arrêt de travail lié à cette ALD. Comme dans le secteur privé, les agents publics ont également la possibilité de reprendre leur service à **temps partiel pour raison thérapeutique.** Ce dispositif permet aux agents de continuer de travailler, mais dans un volume horaire plus faible, de manière à dégager du temps personnel pour effectuer les traitements et les soins nécessaires. **Enfin, des facilités horaires peuvent être mises en place, sous réserve de l'accord** du chef de service, de l'autorité territoriale ou du chef d'établissement, pour effectuer des soins ou honorer des rendez-vous médicaux, qu'ils soient ponctuels ou plus réguliers.

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 REMPLACEMENT (ARTICLE 25/L452-44)

Téléphone :

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

Courriel : article25@cdg49.fr

SERVICE INSTANCES MEDICALES / HANDICAP

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

Téléphone : 02 41 24 18 93

Courriel :

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

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Téléphone : 02 41 24 18 95

Courriel : comite.technique@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS

Téléphone : 02 41 24 18 90

Courriel : concours@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr