



MATINALES RH JUIN 2026

LES *MATINALES RH* DU CDG86

L'amour du risque !



CENTRE DE
GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRESTRIELLE DE LA DORDOGNE

Les 9 et 11 juin prochains

- Points d'actualité ;
- RIFSEEP - Régime indemnitaire
- Assurance statutaire ;
- Responsabilité des
Gestionnaires publics



1. Points d'actualités

Allongement de la durée maximale du congé pathologique prénatal

- Pour mémoire et [en application de l'article L.631-3 du Code Général de la Fonction Publique](#), 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 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
	3 ^{ème} 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

Allongement de la durée maximale du congé pathologique prénatal

Initialement, en cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, la durée du congé de maternité pouvait être augmentée de la durée de cet état pathologique, dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci, par application de l'article L.1225-21 Code du travail.

L'article 174 de la loi n°2016-103 du 19 février 2016 de finances pour 2016 inscrit désormais cette période supplémentaire au sein de [l'article L.631-3 du Code Général de la Fonction Publique](#) et porte à 3 semaines la durée maximale du congé pathologique prénatal.

Cette mesure permet de renforcer la protection des femmes enceintes dans la fonction publique, en cas d'arrêt de travail survenant durant une grossesse déclarée, afin de garantir un maintien de rémunération à 100 % pendant 3 semaines.

Concernant la période supplémentaire **du congé pathologique postnatal, elle reste fixée à 4 semaines.**

À noter : ce congé pathologique prénatal est fractionnable, et mobilisable 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 du 29 juin 2021).

Entrée en vigueur : Le 1er mars 2026.

Mesures de simplifications de l'action publique locale : Nouveauté sur la publicité des postes

A la suite notamment des propositions transmises par les préfets dans le cadre des processus « France simplification » et « Roquelaure de la simplification », plusieurs décrets déclinent plusieurs mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements.

L'article 6 du décret n° 2026-118 **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.**

➤ [Note sur la DVE/OE](#)

Entrée en vigueur : 22 février 2026

Nouveautés concernant le congé de solidarité familiale et le congé d'adoption des fonctionnaires

► Le congé de solidarité familiale

Pour mémoire, [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.

Le décret n° 2026-119 du 20 février 2026 vient insérer au sein du [décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013](#) relatif au congé de solidarité familiale un nouvel article 3-1, lequel pose expressément que :

Le fonctionnaire reste affecté dans son emploi durant le congé de solidarité familiale.

Si son emploi est supprimé (ou transformé, pour les fonctionnaires à temps non complet en application de l'article L.613-4 du 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.

Nouveautés concernant le congé de solidarité familiale et le congé d'adoption des fonctionnaires

► Le congé d'adoption

Pour mémoire, [l'article L. 631-8 du CGFP](#) prévoit que le fonctionnaire en activité a droit, notamment, au **congé d'adoption** pour une durée égale à celle prévue par l'article L. 1225-37 du code du travail.

Le décret du 20 février 2026 vient également modifier les articles 11 et 12 du [décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#) relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale pour préciser **les délais dans lesquels le congé d'adoption peut être pris et les possibilités de fractionnement de ce congé.**

Ce congé peut être accordé 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 (*initialement, le congé débutait le jour de l'arrivée de l'enfant ou au cours de la période de 7 jours consécutifs qui précède son arrivée*).

Les périodes de congé d'adoption peuvent être fractionnées en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

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

Disponibilité : Précisions sur les pièces justificatives à communiquer pour le maintien des droits à avancement

Pour mémoire, le décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025 est venu modifier les modalités de conservation des droits à avancement durant une période de disponibilité, en prévoyant **une transmission unique des pièces justificatives, au moment de la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine** (*initialement, il s'agissait d'une transmission annuelle*).

Un arrêté ministériel était attendu pour préciser la liste des pièces justificatives ainsi que les conditions de leur transmission.

Disponibilité : Précisions sur les pièces justificatives à communiquer pour le maintien des droits à avancement

L'arrêté du 20 avril 2026 apporte les précisions suivantes, selon la situation de l'agent :

- ▶ **Pour le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité salariée** : transmission à l'autorité de gestion d'une copie du ou des bulletins de salaire ainsi que du ou des contrats de travail permettant de justifier de cette activité, au sens du 1° de l'article 25-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (article 1er de l'arrêté du 20 avril 2026).
- ▶ **Pour le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité indépendante** : transmission à l'autorité de gestion d'une attestation d'immatriculation au registre national des entreprises (RNE), ainsi que d'une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus, au sens du 2° de l'article 25-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (article 2 de l'arrêté du 20 avril 2026).
- ▶ **Pour le fonctionnaire en position de disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise** (en application de l'article 23 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986) : transmission à l'autorité de gestion d'un justificatif d'immatriculation au registre national des entreprises (RNE) (article 3 de l'arrêté du 20 avril 2026).
- ▶ **Pour le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité professionnelle à l'étranger** : transmission de toutes pièces équivalentes à celles précitées, accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté. Le coût de la traduction est à la charge de l'agent (article 4 de l'arrêté du 20 avril 2026).

Disponibilité : Précisions sur les pièces justificatives à communiquer pour le maintien des droits à avancement

Pour l'ensemble de ces situations, les pièces justificatives doivent être transmises par le fonctionnaire à son autorité de gestion, par tout moyen conférant une date certaine, **à la date de sa 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.**

Enfin, le précédent arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives est abrogé.

Entrée en vigueur : le 30 avril 2026.

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

Dans la continuité de la loi n°2024-317 « Bien vieillir » du 8 avril 2024, trois nouveaux textes viennent compléter et étendre le dispositif de contrôle des antécédents judiciaires.

Pour rappel, l'article L. 133-6 du Code de l'action sociale et des familles organise un dispositif de contrôle des antécédents judiciaires pour les personnes exerçant dans **le champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance afin de s'assurer qu'elles ne font pas l'objet d'une incapacité d'exercice auprès de mineurs.**

Ce contrôle repose sur la délivrance d'une « **attestation d'honorabilité** », obtenue via un système d'information sécurisé permettant la consultation des données inscrites au sein :

- ▶ Du bulletin n°2 du casier judiciaire (B2),
- ▶ Et du fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAVIS).

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

[Le décret n°2026-324 du 28 avril 2026](#) organise les modalités de contrôle pour les **professionnels et bénévoles intervenant auprès des personnes âgées et des personnes en situation de 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,**
- ▶ **Ainsi que les professionnels de la protection juridique des majeurs.**

Il prévoit que ces personnes peuvent solliciter une attestation d'honorabilité, délivrée après vérification du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

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

La possession et l'authenticité de cette attestation sont vérifiées **avant le début de l'exercice de l'activité, puis à intervalles réguliers lors de cet exercice**. Elle 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 FIJAIS.

Le décret complète la partie réglementaire du Code de l'action sociale et des familles par l'insertion de nouveaux articles R.133-7-2 à R.133-7-5, qui précisent les modalités de délivrance, de contrôle et de suivi de l'attestation d'honorabilité.

Par ailleurs, un arrêté du 28 avril 2026 modifie l'arrêté du 31 mars 2021 relatif au traitement « SI Honorabilité » afin d'adapter l'outil aux nouveaux publics concernés et d'harmoniser les procédures de délivrance et de vérification.

Entrée en vigueur : le déploiement du dispositif est échelonné, avec une mise en œuvre progressive selon les territoires. **En Nouvelle-Aquitaine, il est prévu à compter du troisième trimestre 2026 et au plus tard le 01 janvier 2028.**

RECAPITULATIF

- ▶ L'attestation d'honorabilité est un document attestant qu'une personne ne fait pas l'objet de condamnations incompatibles avec l'exercice de fonctions auprès de publics vulnérables. Elle repose notamment sur la consultation du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du FIJASV (Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes).
- ▶ Les secteurs concernés :
 - ▶ Petite enfance
 - ▶ Protection de l'enfance
 - ▶ Handicap (enfants et adultes)
 - ▶ Personnes âgées

QUAND REMETTRE L'ATTESTATION ET QUEL CONTRÔLE ?

▶ Quand l'agent doit-il remettre son attestation ?

- ▶ Les futurs recrutés : **avant la prise de fonctions**, une attestation datant de moins de 6 mois doit être présentée à l'employeur qui est chargé de vérifier l'authenticité de l'attestation.
- ▶ Les agents déjà en poste :
 - ▶ Au 1^{er} octobre 2025, les employeurs ont un délai de 6 mois pour obtenir des agents cette attestation,
 - ▶ Une nouvelle attestation doit être fournie tous les 3 ans par les agents concernés.

▶ Quel contrôle de l'employeur ?

- ▶ L'employeur doit vérifier l'authenticité de l'attestation et la conserver pendant une durée de 3 ans.



J'ai besoin de vérifier une attestation d'honorabilité

Je vérifie l'authenticité de l'attestation d'honorabilité qui m'est présentée.

[En savoir plus sur la vérification d'une attestation](#)

SE RENSEIGNER

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



Attestation d'honorabilité Accueil du jeune enfant et Protection de l'enfance

[Vérifier une attestation](#) | [Demander une attestation](#) | [Se connecter](#)

Rechercher

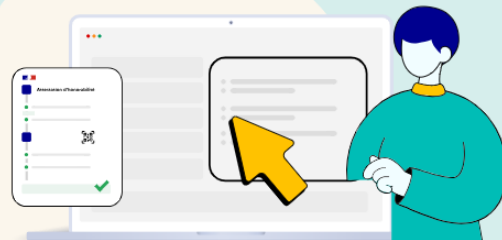
[Accueil](#) | [Attestation d'honorabilité](#) | [Qui est concerné ?](#) | [Ressources utiles](#) | [Questions - réponses](#) | [Aide](#)

Important : La démarche est **strictement réservée** aux personnes de l'**aide sociale à l'enfance** et des **modes de garde du jeune enfant** (moins de 3 ans). Toute demande d'attestation par des personnes intervenant dans d'autres secteurs **est interdite** (enseignement, maternelle, périscolaire, colonie de vacances, santé, sport, structures pour personnes âgées et handicapées,...) et peut donner lieu à des poursuites.

Bienvenue sur le site Attestation d'honorabilité

Le site officiel pour réaliser vos démarches relatives à l'attestation d'honorabilité.

Ensemble, protégeons les plus vulnérables



J'ai besoin d'une attestation d'honorabilité

L'attestation d'honorabilité est un document qui garantit que je n'ai pas de condamnation qui empêche d'exercer ou intervenir auprès des mineurs.

[En savoir plus sur la demande d'une attestation](#)



J'ai besoin de vérifier une attestation d'honorabilité

Je vérifie l'authenticité de l'attestation d'honorabilité qui m'est présentée.

[En savoir plus sur la vérification d'une attestation](#)

ET POUR LE PERISCOLAIRE...Zoom sur la proposition de Loi visant à protéger les enfants et à lutter contre les violences en milieu scolaire

► Article 5

I A (nouveau). – Le I de l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Nul ne peut exercer, même à titre bénévole, une fonction permanente ou occasionnelle dans un accueil collectif de mineurs mentionné à l'article L. 227-4 s'il fait l'objet d'une mesure d'interdiction d'exercer prise en application de l'article L. 212-13 du code du sport ou de l'article L. 911-9-1 du code de l'éducation ou s'il relève de l'incapacité mentionnée au second alinéa de l'article L. 911-5-3 du même code. »

I. – Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° Le titre préliminaire du livre IV est complété par des articles L. 401-5 et L. 401-6 ainsi rédigés :

« Art. L. 401-5. – **Nul ne peut intervenir dans un établissement d'enseignement du premier ou du second degré ou dans tout établissement de formation accueillant un public d'âge scolaire, qu'il soit public ou privé, ni participer à une activité organisée en lien avec celui-ci impliquant un contact, même occasionnel, avec les élèves, à titre professionnel ou associatif, s'il fait l'objet d'une inscription au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes ou au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions terroristes.**

« Le premier alinéa est également applicable aux professionnels directement chargés de l'encadrement des mineurs sous statut scolaire ou sous statut d'apprenti durant un stage ou une période d'observation ou de formation en milieu professionnel.

Code général de la fonction publique (CGFP) : Entrée en vigueur du livre IV de la partie réglementaire

La réalisation de la partie réglementaire du CGFP franchit une nouvelle étape. Le 12 mai 2026, [le décret créant le livre IV du code général de la fonction publique a été publié au Journal officiel.](#)

Auparavant avaient été publiés, outre la partie législative entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022 :

- ▶ *En 2024, les livres I^{er} (Droits, obligations et protections) et II (Exercice du droit syndical et dialogue social) de la partie réglementaire, entrés en vigueur le 1^{er} février 2025 (décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024), rassemblant en 1 867 articles des dispositions issues de 48 décrets ;*
- ▶ *En 2025, le livre III (Recrutement) de la partie réglementaire, entré en vigueur le 1^{er} octobre 2025 (Décret n° 2025-693 et décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025), rassemblant en 581 articles des dispositions issues de 68 décrets.*

Code général de la fonction publique (CGFP) : Entrée en vigueur du livre IV de la partie réglementaire

Le livre IV, **consacré aux principes d'organisation et de gestion des ressources humaines**, rassemble, en 491 articles, des dispositions jusqu'alors dispersées dans une quarantaine de décrets et portant sur les matières suivantes :

- ▶ Titre I^{er} : Dispositions générales (dont l'identification des emplois supérieurs des trois fonctions publiques, l'élaboration des lignes directrices de gestion), 80 articles ;
- ▶ Titre II : Formation professionnelle tout au long de la vie, 273 articles ;
- ▶ Titre III : Télétravail, 29 articles
- ▶ Titre IV : Réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités, 86 articles ;
- ▶ Titre V : Organismes assurant des missions de gestion, 3 articles de renvoi ;
- ▶ Titre VI : Dispositions particulières relatives à l'outre-mer, 20 articles.

**Le livre IV
entrera en
vigueur le
1^{er} août 2026.**

[En savoir plus](#)

Cumul d'activité : Pérennisation de la possibilité de cumuler son activité avec celle de conducteur d'un véhicule affecté aux transports scolaires

Face à la pénurie de conducteurs de transport 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 et individuelle 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.**

Ce dispositif expérimental, instauré pour une durée de 3 ans, à pris fin le 30 décembre 2025.

Compte tenu du bilan positif de cette expérimentation, [le décret n°2026-409 du 26 mai 2026](#) **pérennise cette faculté**, en ajoutant au sein de la liste des activités considérées comme accessoires dressée à l'article R.123-8 du Code Général de la Fonction Publique, un point 12° libellé « *conduite d'un véhicule de transport de personnes affecté aux services de transport scolaire ou assimilés mentionnés à l'article R. 3111-5 du code des transport* ».

Le cumul doit alors être exercé **dans le respect des règles relatives aux activités accessoires soumises à autorisation.**

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

Dans un contexte international dégradé, le montant du SMIC brut horaire **est revalorisé de 2,41 % au 1^{er} juin 2026.**

Il est porté à **12,31 euros** (*contre 12,02 euros jusqu'à présent*) soit **1 867,02 euros brut par mois** pour un agent à temps complet (*au lieu de 1 823,03 euros*).

Pour mémoire, 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). Il est rappelé qu'en vertu d'un principe général du droit applicable à tout salarié, la rémunération ne peut en tout état de cause être inférieure au SMIC.

Si le minimum de traitement n'est pas revalorisé, une indemnité différentielle devra être versée aux agents publics rémunérés sur la base de l'IM 366 à 379 (inclus).

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

Cela concerne notamment :

- ▶ Les fonctionnaires de catégorie C1, de l'échelon 1 à 10 ;
- ▶ Les fonctionnaires de catégorie C2, de l'échelon 1 à 7 ;
- ▶ Les fonctionnaires de catégorie C3, de l'échelon 1 à 3 ;
- ▶ Les fonctionnaires de catégorie B1, de l'échelon 1 à 5 ;
- ▶ Les fonctionnaires de catégorie B2, de l'échelon 1 à 2 ;
- ▶ Les agents contractuels rémunérés sur la base de l'IM 366 à 379.

Revalorisation temporaire des indemnités kilométriques du 1^{er} juin 2026 au 31 décembre 2026

Tous les agents publics (*titulaires, stagiaires, contractuels*) **autorisés à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service et hors de leur résidence administrative** (*territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent est affecté à titre permanent*) **sont indemnisés de leur frais de transport sur la base d'indemnités kilométriques** conformément à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

Un [arrêté du 29 mai 2026](#) majore temporairement les taux des indemnités kilométriques pour les déplacements effectués entre le 1^{er} juin 2026 et le 31 décembre 2026.

Ce décret et cet arrêté du 29 mai 2026 sont applicables à la Fonction Publique Territoriale (FPT), par renvoi de l'article 1^{er} du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001.

Revalorisation temporaire des indemnités kilométriques du 1^{er} juin 2026 au 31 décembre 2026

Ainsi, à compter du 1^{er} juin 2026 et jusqu'au 31 décembre 2026, les taux des indemnités kilométriques dans la FPT sont désormais les suivants :

Pour l'utilisation d'une automobile

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Après 10 000 km
Véhicule de 5 CV et moins	0,33 euros (contre 0,32 euros auparavant)	0,41 euros (contre 0,40 euros auparavant)	0,24 euros (contre 0,23 euros auparavant)
Véhicule de 6 CV et 7 CV	0,42 euros (contre 0,41 euros auparavant)	0,53 euros (contre 0,51 euros auparavant)	0,31 euros (contre 0,30 euros auparavant)
Véhicule de 8 CV et plus	0,46 euros (contre 0,45 euros auparavant)	0,57 euros (contre 0,55 euros auparavant)	0,33 euros (contre 0,32 euros auparavant)

Revalorisation temporaire des indemnités kilométriques du 1^{er} juin 2026 au 31 décembre 2026

Pour l'utilisation d'un autre véhicule à moteur :

Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm³) : **0,16 euros** (contre 0,15 euros auparavant)

Vélocycle et autres véhicules à moteur : **0,13 euros** (contre 0,12 euros auparavant)

Il n'est pas nécessaire de délibérer pour modifier le montant des indemnités kilométriques. Leur revalorisation s'applique automatiquement aux collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Congé supplémentaire de naissance : parution du décret précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif

Pour rappel, la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 a créé, au profit de l'ensemble des travailleurs, un **congé supplémentaire de naissance** venant s'ajouter aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi qu'au congé d'adoption.

Pour les fonctionnaires territoriaux, ce congé est prévu aux articles L. 631-3 (congé de maternité), L. 631-8 (congé d'adoption) et L. 631-9 (congé de paternité et d'accueil de l'enfant) du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

Le congé supplémentaire de naissance peut être pris, **après épuisement des droits à congé maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption** pour **une durée d'un ou deux mois, au choix de l'agent**. Le congé de deux mois peut être pris de manière fractionnée, en deux périodes d'un mois chacune (article L. 1225-46-2 du Code du travail auquel le CGFP renvoie).

Congé supplémentaire de naissance : parution du décret précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif

Un [décret n° 2026-427 du 30 mai 2026](#) vient **préciser le régime applicable à ce congé supplémentaire de naissance dans la fonction publique.**

Pour les fonctionnaires territoriaux, ce texte crée, au sein du [décret n°2021-846 du 29 juin 2021](#) relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale, une section 5Bis consacrée au congé supplémentaire de naissance.

Congé supplémentaire de naissance : parution du décret précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif

S'agissant de la période de prise du congé et du délai de demande, le texte apporte les précisions suivantes :

- ▶ Le congé, accordé de droit, **doit débiter dans le délai de 9 mois suivant la naissance de l'enfant ou son arrivée dans le foyer en cas d'adoption.**

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

- ▶ La demande de congé doit être **formulée auprès de l'autorité territoriale au moins un 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 de l'enfant ou d'adoption et que le fonctionnaire souhaite débiter son congé au cours du mois suivant l'arrivée de l'enfant dans le foyer.

Congé supplémentaire de naissance : parution du décret précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif.

S'agissant de la rémunération de l'agent durant le congé supplémentaire de naissance, le texte prévoit **un maintien de « 70% de son traitement le premier mois, puis 60% le second mois ».**

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé supplémentaire de naissance (article 19 du décret modifiant l'article 16 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale).

Congé supplémentaire de naissance : parution du décret précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif.

Le décret prévoit également **les hypothèses dans lesquelles il peut être mis fin, de manière anticipée et sur demande du fonctionnaire, au congé supplémentaire de naissance** (décès de l'enfant, diminution importante des ressources du foyer...).

L'ensemble des dispositions concernant le congé supplémentaire de naissance prévues aux articles L. 631-3 et suivants du CGFP et aux articles 14-1 à 14-3 du décret du 29 juin 2021 **sont également applicables aux agents contractuels de droit public** (article 12 du décret du 30 mai 2026 modifiant le décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

Congé supplémentaire de naissance : parution du décret précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif.

Précisions sur l'entrée en vigueur du décret

De manière générale, le décret du 30 mai 2026 s'applique aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées **à compter du 1er juin 2026 avec une date de prise d'effet du congé à compter du 1er juillet 2026.**

Pour mémoire, l'entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance avait été fixée par le législateur au 1er janvier 2026. Le Gouvernement avait toutefois indiqué que **ce congé ne serait matériellement accessible qu'à compter du 1er juillet 2026, en raison** des contraintes inhérentes au déploiement du nouveau dispositif.

Ainsi, l'agent parent d'un enfant né ou adopté après le 1er janvier 2026 ou dont la naissance était supposée intervenir après cette date n'ayant pu bénéficier du congé supplémentaire de naissance en raison du différé de l'entrée en vigueur du nouveau dispositif peut solliciter ce congé à compter du 1er juillet 2026, sous réserve d'en formuler la demande un mois avant (article 31 du décret). Dans ce cas de figure, le délai de 9 mois au-delà duquel le bénéfice du congé supplémentaire de naissance ne peut plus être sollicité court à compter du 1er juillet 2026.

LES ACTUALITÉS CDG86

Élections des représentants au Conseil d'administration du CDG 86

A la suite des élections municipales, a lieu l'élection des représentants du Conseil d'Administration du CDG 86.

Le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 prévoit que les élections sont organisées **dans les 4 mois** qui suivent le renouvellement des conseils municipaux.

Au sein du CA sont représentés :

- Les communes affiliées (liste) : chaque maire vote (1 voix par fonctionnaire)
- Les établissements publics affiliés (liste) : chaque président vote (1 voix par fonctionnaire)
- Les communes non affiliées (désignation)
- Les établissements publics non affiliés (liste) : chaque président vote (1 vote)

Ces élections se font via un vote par correspondance : date limite de réception au CDG 86 : 24 juin 2026 à 16h00.

Le matériel de vote ainsi que les explications sont transmis par courrier cette semaine

RAPPEL sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG)



Le début d'un nouveau mandat est le moment idéal pour réviser et actualiser afin ses LDG qu'elles reflètent les nouvelles orientations politiques, les priorités de la collectivité et les enjeux RH des années à venir.

Les LDG permettent de formaliser, sur le temps d'un mandat, la politique de gestion des ressources humaines de la collectivité, autour de deux champs Axes :

- ▶ **1 - La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;**
- ▶ **2 - Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.**

Chaque collectivité et établissement public doit élaborer ses propres LDG ; Elles peuvent être mises en place pour une période de 6 ans maximum et suivent en principe le mandat.

RAPPEL sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Un bilan annuel de la mise en œuvre des LDG est obligatoire.

Prestation CDG86 :

Accompagnement
à l'élaboration des
LDG et Conseil à la
mise en place

**MODELE CDG86 : Arrêté + outil LDG mis à disposition via
l'application données sociales**

**Mise à jour : Tous les 6 ans maximum (révisable à tout
moment)**

**Mise en place par Arrêté de l'Autorité territoriale
après passage en CST : Oui + infos au Conseil si possible
Transmission au Contrôle de légalité**

Un modèle de
bilan annuel est
désormais
disponible !

► Accompagnées d'une délibération sur les ratios d'avancement de grade

⚠ Pour beaucoup de collectivités, les LDG arrivent à échéance fin 2026. Il faudra penser à les renouveler. Si la collectivité ne dispose pas de LDG, tous avancements de carrière pour les agents seront bloqués.

Modèle de bilan annuel des LDG

I. ETAT DES LIEUX VOLET 1: Stratégie Pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines, notamment en matière de GPEEC



1. Le bilan des actions réalisées

Thématiques issues du rapport social unique	Rappel des actions planifiées	Échéance prévue	Action réalisée Oui / Non	Observations
Les effectifs				
La formation				
Le temps de travail				
L'égalité professionnelle				

II. ETAT DES LIEUX VOLET 2 : Promotion et valorisation des parcours professionnels

1. Rappel des critères fixés

	Pour promouvoir un agent à un avancement de grade	Pour nommer un agent suite à un concours	Pour nommer un agent sur un poste à responsabilité supérieure	Pour proposer un agent à la promotion interne
Fonctionnaires de catégorie A				
Fonctionnaires de catégorie B				
Fonctionnaires de catégorie C				

[Si critères communs à plusieurs catégories, fusionner les cellules correspondantes, et inversement]

Taux de promotion applicables au sein de la collectivité concernant les avancements de grade :

2. Bilan des décisions individuelles



2. FOCUS : Le RIFSEEP

Focus : le RIFSEEP

Les éléments obligatoires

- Le traitement de base indiciaire
- Le **S**upplément **F**amilial de **T**raitement (SFT)
- La **N**ouvelle **B**onification **I**ndiciaire (NBI) liée aux fonctions exercées par l'agent (uniquement pour les fonctionnaires)

Les éléments facultatifs

- Le **RIFSEEP** (Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel)
- Autres primes

L'employeur public peut compléter le salaire de base des agents en leur octroyant des primes et indemnités. Ces primes et indemnités forment le « régime indemnitaire ».

Le régime indemnitaire est un complément de rémunération distinct des éléments obligatoires.

[Article L.712-1 du CGFP](#)

Focus : le RIFSEEP

IFSE = indemnité liée aux fonctions

- Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel



FICHE DE POSTE

Régime

Indemnitaire tenant compte des
Fonctions, des
Sujétions, de l'
Expertise et de l'
Engagement
Professionnel

**CIA : Complément
Indemnitaire Annuel
(facultatif)**

Engagement professionnel
Manière de servir

Entretien professionnel
annuel

Focus : le RIFSEEP

L'IFSE : valoriser les fonctions, expertises et sujétions

L'IFSE permet de reconnaître :

- ▶ Les fonctions d'encadrement ou de coordination,
- ▶ La technicité, l'expertise ou la qualification requise,
- ▶ Les contraintes particulières liées au poste.

Pour cela, **les postes doivent être classés** dans des groupes hiérarchisés (importance de l'organigramme), propres à chaque cadre d'emplois. Plusieurs méthodes existent afin d'effectuer cette hiérarchisation (exemple : la cotation des postes).

Focus : le RIFSEEP

L'IFSE : valoriser les fonctions, expertises et sujétions

L'**expérience** est un critère reconnu dans l'IFSE, distinct de l'ancienneté. Elle comprend :

- ▶ L'évolution des compétences par la pratique,
- ▶ Les connaissances consolidées ou élargies.

Un réexamen doit être réalisé au moins tous les 4 ans, sans obligation de revalorisation automatique. Toutefois, la collectivité peut choisir de valoriser l'expérience en ajustant le montant de l'indemnité, ce qui peut conduire à des différences entre agents d'un même grade et groupe.

Focus : le RIFSEEP

Le CIA : reconnaître l'engagement professionnel

Bien que facultatif à titre individuel, le CIA doit être institué si la collectivité adopte le RIFSEEP.

Il peut être attribué selon :

- ▶ La manière de servir,
- ▶ L'engagement professionnel,
- ▶ La réalisation des objectifs.
 - ▶ Il est lié à l'évaluation professionnelle réalisée dans le cadre de l'entretien annuel professionnel.

Ce complément a pour but de valoriser l'engagement des agents et de favoriser leur responsabilisation, après réalisation des entretiens professionnels.

Focus : le RIFSEEP

Les grands principes

Principe de légalité

Les collectivités territoriales ne peuvent pas octroyer une prime ou une indemnité non prévue par un texte.

Exception : les primes et indemnités instituées par délibération avant le 28 janvier 1984 sont acquises. Cependant, les conditions de versement et les montants sont figés ([article L.714-11 du CGFP](#)).

Principe d'égalité

Les employeurs doivent octroyer un régime indemnitaire similaire aux agents placés objectivement dans des situations identiques.

Principe de parité

Le régime indemnitaire est octroyé dans la limite de celui accordé aux agents de l'Etat. Aussi, les montants déterminés pour l'Etat constituent un plafond au-delà duquel l'assemblée délibérante ne peut aller ([article L.741-4 du CGFP](#)).

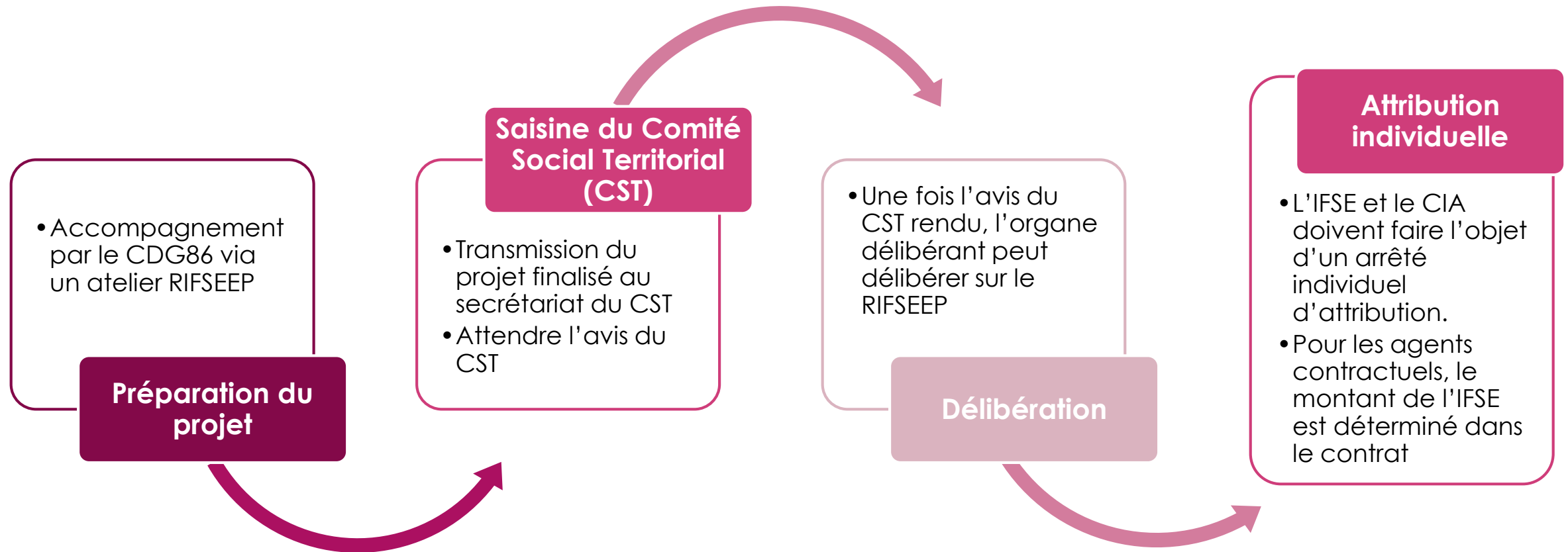
Focus : le RIFSEEP

Exemple

CE ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS IFSE			MONTANTS ANNUELS CIA		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Gestionnaire comptable et marchés publics, Assistant de direction	À définir	À définir	11 340 €	À définir	À définir	1 260 €
Groupe 2	Agent d'accueil Agent chargé de l'agence postale communale	À définir	À définir	10 800 €	À définir	À définir	1 200 €

Focus : le RIFSEEP

Mise en place



Focus : le RIFSEEP

Mes outils



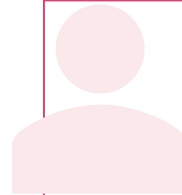
Tableau des montants



Modèle de délibération



Formulaire de saisine du CST



Modèles d'arrêtés

→ **Ateliers RIFSEEP** : demande à formuler à conseil-paie@cdg86.fr (prestation sur devis)



3. L'assurance statutaire

2. L'assurance statutaire

2.1 - Qu'est qu'une assurance statutaire ?

2.2 - L'absentéisme pour raison de santé : un enjeu stratégique ...

2.3 - L'absentéisme pour raison de santé : ... et un enjeu financier

2.4 - L'assurance statutaire : à ne pas négliger

2.5 - Pourquoi souscrire au contrat d'assurance statutaire auprès du Centre de Gestion de la Vienne ?



2.1. Qu'est ce qu'une assurance statutaire?



2.1. Qu'est ce qu'une assurance statutaire ?

Les agents territoriaux affiliés à la CNRACL ne relèvent pas du régime de la Sécurité Sociale, mais du statut de la Fonction Publique Territoriale.

Par conséquent, lors d'un congé maladie, l'administration doit prendre en charge la totalité de la rémunération du congé de l'agent, et dans le cadre du Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS), les frais de soins de santé qui en découlent.

👉 Pour se prémunir contre les conséquences financières des arrêts de travail, les collectivités peuvent souscrire un contrat d'assurance statutaire, qui viendra couvrir les frais résultants des différents congés maladies.

2.1. Qu'est ce qu'une assurance statutaire ?

👉 Attention à ne pas confondre :

1 – Le contrat d'assurance statutaire → concerne uniquement l'employeur

2 – Le contrat de prévoyance
3 – Le contrat de mutuelle → concerne l'agent

2.1. Qu'est ce qu'une assurance statutaire ?

Textes de références :

- Le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L822-18 à L822-25, L822-27 à L822-30 et L826-1 à L826-11
- Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 – relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale
- Code des assurances

* Pour approfondir cette thématique de l'indisponibilité physique, le diaporama de la Matinale RH de juin 2024, consacré aux congés pour raison de santé, est toujours à votre disposition sur le site Internet du Centre de Gestion de la Vienne.

L'assurance statutaire est étroitement liée à l'indisponibilité physique.

Pour rappel, l'indisponibilité physique est la situation d'un agent durant laquelle il se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions pour des raisons liées à son état de santé.

Les employeurs territoriaux ont des obligations statutaires en matière d'indisponibilité physique, et doivent supporter entre autres la prise en charge :

- Des prestations en espèces pour :
 - maladie ou accident de la vie privée (maladie ordinaire, CLM, CLD, CGM)
 - maternité – adoption – paternité
 - accident ou maladie imputable au service
- Des prestations en nature pour :
 - le remboursement des frais de soins de santé en cas d'accident du travail ou de maladie reconnue imputable au service
- Des capitaux décès à verser aux ayants droits

👉 **Les assureurs statutaires sont soumis à la réglementation en vigueur concernant l'indisponibilité physique* (durée du congé, rémunération, procédures, etc).**

2.2. L'absentéisme pour raison de santé : un enjeu stratégique ...

2.2. L'absentéisme pour raison de santé : un enjeu stratégique ...

* Relyens est un groupe mutualiste européen en assurance et management des risques.

Lien de l'article :
<https://www.relyens.eu/fr/ressources/blog/absentisme-fonction-publique>

Selon Relyens*, le taux d'absentéisme dans la fonction publique territoriale s'établit à 9,8% en 2024 (hors congé maternité), **soit une hausse de 4% en 5 ans (de 2019 à 2024)**, principalement porté par la gravité des absences.

Bien que les profils d'absences soient différents selon les compétences exercées par les collectivités et la taille de leur effectif, **la croissance du taux d'absentéisme concerne toutes les strates des organisations.**

👉 **Ce phénomène de hausse s'inscrit dans un contexte de vieillissement de la population active des collectivités et d'allongement du temps de travail.**

Selon Relyens, on constate :

- **L'augmentation de la durée des arrêts** : entre 2019 et 2024, une tendance se dégage : **des arrêts moins fréquents, moins d'agents concernés, mais une hausse de la gravité des arrêts et de leur durée.**
- **Le vieillissement des agents** : la fonction publique territoriale a la particularité d'accueillir des personnels plus âgés que dans le secteur privé ou dans les autres fonctions publiques, **avec un âge moyen supérieur à 48 ans. Un critère qui pèse directement sur la nature et la durée des absences.**

2.2. L'absentéisme pour raison de santé : un enjeu stratégique ...

*Créé en 2009 par la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT), l'Observatoire MNT est un contenu d'expertise sur les services publics locaux à disposition des collectivités.

Lien de l'article :

<https://www.mnt.fr/articles/absenteisme-dans-collectivites-realite-complexe>

L'observatoire MNT*, dans son cahier intitulé « Absences au travail, des repères pour agir dans les services publics locaux », **dresse également un état des lieux alarmant concernant l'absentéisme au sein des collectivités.**

Selon cet observatoire, **la tendance des absences au travail est en progression**, liée aux crises économiques et financière successives, à la vulnérabilité des structures familiales, à l'émergence de risques sanitaires liés aux nouveaux modes de vie (sédentarité, addictions, troubles nutritionnels, ...) et aux mutations du monde du travail (télétravail, désynchronisation des équipes, ...).

Cet observatoire mentionne également que la gravité des motifs d'arrêt progresse un peu plus chaque année dans les collectivités. Cette tendance se traduit par un allongement continu de la durée moyenne des arrêts qui s'établissait à 51 jours en 2021, soit deux jours de plus qu'en 2020.

👉 **Cette évolution est plus marquée pour les maladies de longue durée représentant 271 jours d'arrêts en 2021, soit 47 jours de plus en six ans.**

Concernant les accidents du travail, la courbe est à la hausse depuis 2015 (+22,4%), même si un recul de cinq jours d'arrêt de travail a été enregistré en 2021.

2.2. L'absentéisme pour raison de santé : un enjeu stratégique ...

*Depuis le 1^{er} mars 2022, Gras Savoye est devenu Willis Towers Watson (WTW), et opère désormais sous la marque WTW.

Lien de l'article :

<https://www.banquedesterritoires.fr/labsenteisme-des-agents-territoriaux-de-nouveau-orienter-la-hausse>

Enfin, la Banque des Territoires, un service de la Caisse des Dépôts, relaie un observatoire de l'absentéisme dans le secteur public mené par le courtier en assurances WTW*, **qui confirme la progression des absences pour raison de santé dans un contexte de vieillissement de la population active des collectivités.**

Selon cet observatoire, le taux d'absentéisme des agents est tout particulièrement en hausse chez les agents territoriaux de 50 ans et plus. Dans cette tranche d'âge, il passe de 7% à 7,4%.

Par conséquent :

- dans un contexte propice à l'allongement et à l'aggravation des arrêts de travail,
 - dans un contexte de vieillissement de la population active,
 - En comptant les risques d'accident de service et d'accident de trajet qui ignorent le critère d'âge
- 👉 **Souscrire à un contrat d'assurance statutaire relève d'un enjeu stratégique pour les employeurs publics.**

2.3. L'absentéisme pour raison de santé : ... et un enjeu financier

2.3. L'absentéisme pour raison de santé : ... et un enjeu financier

Depuis 25 ans, le Panorama Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales, réalisé par le groupe Relyens, constitue un baromètre de référence de la FPT. Il est fondé sur les données de plus de 440 000 agents (près d'un quart de la FPT affiliée à la CNRACL).

Lien de l'article :

<https://www.relyens.eu/fr/ressources/blog/cout-des-absences-au-travail-pour-raison-de-sante>

Le taux d'absentéisme constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour les employeurs public, **et notamment sur son coût financier, qui tend à s'accroître**. Il pèse durablement sur les budgets des collectivités et des établissements publics, tout en mettant sous tension les organisations et les équipes.

En effet, le coût de l'absentéisme ne se limite pas seulement aux dépenses liées aux absences. Il demande à la fois d'absorber les coûts directs (rémunération, indemnisation) et les effets indirects sur le fonctionnement des services (coût d'un remplacement par exemple).

La Panorama du groupe Relyens* de 2025 nous propose d'observer le coût d'absentéisme moyen selon la nature des absences. L'analyse économique de ces absences repose sur plusieurs indicateurs : la gravité (durée moyenne des arrêts), la fréquence (nombre d'arrêt pour un nombre d'agents employés), et sur l'exposition (la proportion des agents absents).

Cette étude se base sur l'année 2024, et les coûts calculés comprennent les charges patronales, mais sont calculés hors frais médicaux en accident de service, accident de trajet et maladie professionnelle.

👉 **Sans contrat d'assurance statutaire souscrit, ces coûts reposent entièrement sur le budget de l'employeur territorial.**

2.3. L'absentéisme pour raison de santé : ... et un enjeu financier

La maladie ordinaire

Nature d'absence	Coût moyen d'un arrêt (en €)	Coût maximum (en €)
Maladie ordinaire	1 643 €	16 574 €

La maladie ordinaire représente la majeure partie des coûts, et son évolution est accentuée par la gravité des absences (durée). En effet, plus les absences sont longues, plus les coûts directs sont importants. De plus, ces frais peuvent également être majorés selon l'ancienneté et l'échelon des agents.

La durée maximale d'une maladie ordinaire est d'1 an, soit 365 jours d'arrêts.

2.3. L'absentéisme pour raison de santé : ... et un enjeu financier

Le Congé Longue Maladie (CLM) et le Congé Longue Durée (CLD)

Nature d'absence	Coût moyen d'un arrêt (en €)	Coût maximum (en €)
- Longue maladie	39 043 €	53 184 €
- Longue durée	82 115 €	106 368 €

Les arrêts de longue durée concentrent l'essentiel du coût de l'absentéisme pour les collectivités.

La durée maximale d'un CLM est de 3 ans, soit 1 095 jours d'arrêts.

La durée maximale d'un CLD est de 5 ans, soit 1 825 jours d'arrêts.

2.3. L'absentéisme pour raison de santé : ... et un enjeu financier

Le Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)

Nature d'absence	Coût moyen d'un arrêt (en €)	Coût maximum (en €)
- Accident de service	4 608 €	-**
- Accident de trajet	5 087 €	-**
- Maladie professionnelle	28 492 €	-**

A ces montants s'ajoutent des coûts, notamment les frais médicaux pris en charge à court, moyen et long terme, y compris après la reprise ou le départ à la retraite.

☞ Par conséquent, le coût maximum d'un événement imputable au service n'est pas calculable, car il varie en fonction de la durée de l'évènement, et en fonction des frais de soins de santé qui en découlent.
Le coût maximum d'un CITIS n'a donc possiblement pas de limite.

2.3. L'absentéisme pour raison de santé : ... et un enjeu financier

Le Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)

Si les montants présentés ci-avant sont des coûts moyens, voici deux exemples d'évènements concrets ayant eu lieu en 2017, recensés par la Caisse Nationale de Prévoyance (CNP) :

- Un accident de trajet : une glissade d'un agent qui se rend sur son lieu de travail. L'agent souffrait d'une fracture de l'épaule. Cet évènement a occasionné 512 jours d'incapacité de travail, et 17 632€ de frais médicaux.

Coût global : plus de 46 300€ pour la collectivité

- Une maladie professionnelle : Tassement des vertèbres, pathologie du dos. Cet évènement a occasionné 1824 jours d'incapacité de travail, et 86 394€ de frais médicaux.

Coût global : plus de 220 000€ pour la collectivité

👉 Un CITIS peut donc avoir de très graves conséquences financières sur le budget d'une collectivité.

2.3. L'absentéisme pour raison de santé : ... et un enjeu financier

*Supplément familial de traitement

**Nouvelle bonification indiciaire

***Complément de traitement indiciaire

Le capital décès

Le versement du capital décès est une obligation statutaire pour les collectivités locales lorsque le décès d'un agent CNRACL en activité survient et que des ayants droits peuvent y prétendre.

Si l'on prend le cas **d'un agent titulaire affilié à la CNRACL décédé avant l'âge légal de départ à la retraite, la rémunération à prendre en compte pour déterminer le montant du capital décès est la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire, primes et indemnités comprises.**

Sont ainsi pris en compte les éléments de rémunération suivants : le traitement indiciaire afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès, l'indemnité de résidence, le SFT*, la NBI**, le CTI***, et les primes et indemnités (RIFSEEP, IHTS, ...).

Exemple

Un adjoint administratif au 11^{ème} échelon (IB 432 – IM 387), à temps complet, percevait une rémunération brute annuelle de 22 861,40€ (1 905,11€ x 12), ainsi qu'un régime indemnitaire annuel de 1 200€. Parent de deux enfants, il bénéficiait d'un SFT à hauteur de 932,52€ (77,71€ x 12).

👉 Le montant du capital décès est de 24 993,92€.

2.3. L'absentéisme pour raison de santé : ... et un enjeu financier

D'autres évènements en lien avec l'indisponibilité physique sont susceptibles de provoquer des coûts financiers pour les collectivités locales, comme par exemple :

- **Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)**
- **Le congé paternité**
- **Le congé maternité** – A noter que la durée, et par conséquent le coût du congé maternité varie en fonction du nombre d'enfant déjà à la charge de l'agent, et du nombre d'enfant attendu.

👉 **Au vu des différentes absences pour raison de santé dans la FPT, et des conséquences financières qui en découlent, souscrire un contrat d'assurance statutaire relève d'un enjeu financier majeur.**

En effet, l'assurance statutaire joue un vrai rôle de bouclier budgétaire pour les collectivités locales.

2.4. L'assurance statutaire : à ne pas négliger



2.4. L'Assurance statutaire : à ne pas négliger

Pour percevoir des indemnisations, les sinistres doivent être déclarés selon des conditions fixées par l'assureur : délais de déclaration, documents obligatoire, etc ...

Pour faire connaître leur condition de déclaration, les assureurs envoient des conditions générales, qui viennent encadrer les relations entre l'assureur statutaire et l'assuré.

🔗 **La lecture de ces conditions générales qui lient l'employeur territorial à l'assureur statutaire ne doit pas être négligée, et au contraire, faire l'objet d'une attention particulière.**

En effet, un évènement qui serait déclaré hors délai verrait son indemnisation être refusée par l'assureur.

Dans ce contexte, il convient de rappeler que la responsabilité des gestionnaires public est un sujet crucial qui a pris une importance particulière depuis la sortie d'une nouvelle réglementation en 2022. En effet, **l'ordonnance n°2022-408 du 23 mars 2022, relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics, a supprimé la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics et crée un régime juridictionnel unifié de responsabilité des gestionnaires publics.**

Ces changements visent à renforcer la conscience collective et individuelle quant aux obligations et responsabilités liées à la gestion des services publics, notamment en matière financière. **Il est essentiel que tous les acteurs concernés comprennent que leur responsabilité ne se limite pas à l'exécution de tâches, mais englobe également la conformité, la transparence et la précision dans la gestion financière.** Il est important de souligner que la responsabilité n'est pas uniquement collective, mais aussi individuelle. Chaque gestionnaire doit être conscient de ses obligations et de ses limites.

2.5. Pourquoi souscrire au contrat d'assurance statutaire auprès du Centre de Gestion de la Vienne ?



2.5. Pourquoi souscrire au contrat d'assurance statutaire auprès du Centre de Gestion de la Vienne ?

Souscrire un contrat d'assurance statutaire auprès du Centre de Gestion de la Vienne (CDG86) offre de nombreux avantages :

- d'un taux mutualisé pour les collectivités adhérentes de moins de 20 agents CNRACL,
- de la sécurité et la transparence des remboursements,
- d'un relais de proximité,
- D'un interlocuteur privilégié dans la gestion et l'accompagnement des dossiers des sinistres,
- D'un mode de déclaration dématérialisé
- De délais de déclaration plus souples : 45 jours pour les évènements imputables au service , 90 jours pour les autres garanties
- Du tiers payant (règlement direct aux prestataires médicaux durant la durée du contrat)
- De statistique d'absentéisme sur simple demande
- De la prise en charge des contre-visites et des expertises médicales avec l'accord de l'assureur, pour les risques effectivement garantis

CONCLUSIONS

La totalité des études et des observatoires menés sur l'absentéisme dans la FPT s'accordent à dire que le taux d'absentéisme est grandissant, et que cela a de forte répercussion financière sur les budgets des collectivités locales.

👉 Dans ce contexte, souscrire un contrat d'assurance statutaire relève d'un enjeu stratégique et financier majeur pour les employeurs territoriaux, et ce, quelque soit leur effectif.

👉 Souscrire à un contrat d'assurance statutaire implique une lecture attentive du contrat pour permettre la bonne indemnisation des sinistres.

👉 Souscrire un contrat d'assurance statutaire auprès du Centre de Gestion offre de nombreux avantages, et permet d'obtenir un suivi et une aide personnalisés dans la gestion des dossiers.

Pour tous renseignements complémentaires, nous restons à votre disposition :

assurancestatutaire@cdg86.fr

Complément d'information : les agents du régime général

Relève du régime général de Sécurité Sociale, les fonctionnaires assurant un service d'une durée inférieure au seuil d'affiliation à la CNRACL (28h), et les agents contractuels de droit public. Ces derniers sont affiliés à l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques (IRCANTEC).

La protection sociale des agents IRCANTEC est partagée entre la collectivité et la caisse de Sécurité Sociale en fonction du nombre d'heures travaillées.

L'ancienneté est également à prendre en compte concernant les agents contractuels.

A noter que la Sécurité Sociale ne versera des indemnités journalières que si l'agent IRCANTEC effectue plus de 150 heures trimestrielles (tous employeurs confondus).

↳ L'employeur intervient en complément des indemnités versées par la Sécurité Sociale.

En cas de souscription d'un contrat d'assurance statutaire concernant les agents IRCANTEC, l'assureur indemniser ce complément versé par l'employeur, sous réserve du respect des conditions de déclaration du sinistre.

Complément d'information : les agents du régime général

Agents IRCANTEC titulaires (-de 28h)

Maladie ordinaire :
3 mois à 90%
9 mois à demi-traitement

Congé grave maladie (CGM) :
1 an à plein traitement
2 ans à demi-traitement

Maternité – Adoption :
Entre 10 et 52 semaines selon le nombre d'enfants et selon si la grossesse est pathologique

Accident de service et maladie professionnelle :
3 mois à plein traitement
Puis 80% du traitement

Frais de soins de santé à la charge de la Sécurité sociale

Agents contractuels

Maladie ordinaire :
Entre 4 mois et 2 ans d'ancienneté : 1 mois à 90% + 1 mois à 50%
Entre 2 ans et 3 ans d'ancienneté : 2 mois à 90% + 2 mois à 50%
Plus de 3 ans d'ancienneté : 3 mois à 90% + 3 mois à 50%

Congé grave maladie (CGM), **sous condition de plus de 3 ans d'ancienneté :**
1 an à plein traitement
2 ans à demi-traitement

Maternité – Adoption, **sans condition d'ancienneté :**
Entre 10 et 48 semaines selon le nombre d'enfants et selon si la grossesse est pathologique

Accident de service et maladie professionnelle:
Moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois à 100%
Entre 1 an et 3 ans d'ancienneté : 2 mois à 100%
Plus de 3 ans d'ancienneté : 3 mois à 100%
80% du traitement au-delà

Frais de soins de santé à la charge de la Sécurité Sociale



4. FOCUS : La responsabilité des gestionnaires publics

LA RESPONSABILITÉ DES GESTIONNAIRES PUBLICS



Contexte de la réforme

L'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 et le décret n° 2022-1505 du 22 décembre 2022 ont profondément réformé le régime de responsabilité financière des gestionnaires publics.



Depuis le 1^{er} janvier 2023, les anciens régimes de responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics ainsi que la Cour de discipline budgétaire et financière (CDBF) ont été supprimés et remplacés par un régime unifié de responsabilité des gestionnaires publics.



Cette réforme vise à :



responsabiliser l'ensemble des acteurs de la gestion publique ;



simplifier les procédures de contrôle ;



recentrer la sanction sur les fautes les plus graves ;



renforcer la qualité de la gestion publique.



UNE GESTION PUBLIQUE PLUS RESPONSABLE



DES PROCÉDURES PLUS SIMPLES



DES SANCTIONS MIEUX CIBLÉES ET PLUS ÉQUITABLES



UNE QUALITÉ DE SERVICE RENFORCÉE POUR TOUS



LA RESPONSABILITÉ DES GESTIONNAIRES PUBLICS : QUI EST CONCERNÉ ?



Le nouveau régime s'applique à l'ensemble des gestionnaires publics, notamment :



• les ordonnateurs ;



• les comptables publics ;



• les fonctionnaires et agents publics ;



• les dirigeants des établissements publics ;



• les personnes participant à l'exécution des recettes ou des dépenses publiques.



Dans la fonction publique territoriale, peuvent ainsi être concernés :



• les maires et présidents d'établissements publics ;



• les directeurs généraux des services ;



• les directeurs financiers ;



• les responsables des ressources humaines ;



• tout agent disposant d'une délégation ou participant à la chaîne financière.



Un large périmètre de responsabilité



Tous les acteurs de la gestion publique concernés



Au service d'une gestion publique plus responsable et transparente



Pour une meilleure efficacité et une plus grande confiance des citoyens



LA RESPONSABILITÉ DES GESTIONNAIRES PUBLICS : LES PRINCIPES DU NOUVEAU RÉGIME



Le principe fondamental est que **seules les fautes graves** ayant causé un préjudice financier significatif peuvent donner lieu à sanction.



L'objectif n'est plus de sanctionner **automatiquement** les irrégularités formelles mais de **réprimer les comportements** portant atteinte aux finances publiques.



La responsabilité peut être engagée en cas :



1 d'**infraction** aux règles relatives à l'exécution des recettes ou des dépenses ;



2 d'octroi d'un **avantage injustifié** à autrui ;



3 de **faute grave** de gestion ;



4 de **manquement grave** ayant causé un préjudice financier significatif à la collectivité ou à l'organisme public.



Un régime **plus juste** et proportionné



Une sanction **ciblée** sur les **fautes graves**



Une meilleure **protection** des deniers publics



Une gestion publique plus **responsable** et plus **efficace**



LA RESPONSABILITÉ DES GESTIONNAIRES PUBLICS : LES PRINCIPALES INFRACTIONS SANCTIONNABLES



A L'octroi d'un avantage injustifié

Constitue une infraction le fait de procurer à une personne un avantage financier injustifié en méconnaissance des règles applicables.



Exemples :

- passation irrégulière d'un marché public ;
- versement d'une indemnité sans base légale ;
- attribution d'une subvention non conforme aux textes.



B L'exécution irrégulière des dépenses ou recettes

Sont visées les opérations réalisées en violation des règles budgétaires ou comptables lorsqu'elles entraînent un préjudice financier significatif.



Exemples :

- paiement sans service fait ;
- absence de recouvrement de recettes ;
- engagement de dépenses sans autorisation.



Paiement sans service fait



Absence de recouvrement de recettes



Engagement de dépenses sans autorisation

C La faute grave de gestion

Il s'agit de comportements traduisant une négligence particulièrement importante dans la gestion des deniers publics.



Exemples :

- absence de contrôle interne ayant conduit à une fraude importante ;
- défaut de surveillance d'un régisseur ;
- maintien de pratiques irrégulières malgré des alertes répétées.



Absence de contrôle interne ayant conduit à une fraude importante



Défaut de surveillance d'un régisseur



Maintien de pratiques irrégulières malgré des alertes répétées



Pour une gestion publique plus responsable



Des sanctions ciblées sur les comportements les plus graves



Au service de la protection des finances publiques



Pour une meilleure efficacité et transparence de l'action publique



LA RESPONSABILITÉ DES GESTIONNAIRES PUBLICS : LA NOTION DE PRÉJUDICE FINANCIER SIGNIFICATIF



Le législateur a souhaité éviter la sanction des simples erreurs administratives.

Pour qu'une sanction soit prononcée, il faut généralement démontrer :

1 une faute suffisamment grave



La faute doit présenter un degré de gravité élevé.

2 un préjudice financier réel



Le préjudice doit être effectif, certain et quantifiable.

3 un préjudice présentant un caractère significatif



Le préjudice doit dépasser un seuil d'importance appréciable.



L'appréciation est réalisée au cas par cas **par le juge financier.**





LA RESPONSABILITÉ DES GESTIONNAIRES PUBLICS : LES JURIDICTIONS COMPÉTENTES



Le contentieux relève désormais de
la **Chambre du contentieux de la
Cour des comptes.**



Le ministère public est assuré par
le **Procureur général près la
Cour des comptes.**



Cour
des comptes



Les décisions peuvent faire l'objet :

1

d'un appel
devant la
Cour des comptes.



2

d'un pourvoi
en cassation
devant le
Conseil d'État.



Des juridictions spécialisées pour garantir une justice financière indépendante,
impartiale et efficace.





LA RESPONSABILITÉ DES GESTIONNAIRES PUBLICS : LES CONSÉQUENCES POUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



Les collectivités doivent renforcer :



1 LE CONTRÔLE INTERNE

- cartographie des risques ;
- procédures écrites ;
- sécurisation des circuits financiers.



Cartographie
des risques



Procédures
écrites



Sécurisation
des circuits financiers



2 LA TRAÇABILITÉ DES DÉCISIONS

- conservation des pièces justificatives ;
- formalisation des délégations ;
- documentation des arbitrages.



Conservation des
pièces justificatives



Formalisation des
délégations



Documentation des
arbitrages



3 LA FORMATION DES ENCADRANTS

- commande publique ;
- finances locales ;
- ressources humaines ;
- prévention des conflits d'intérêts.



Commande
publique



Finances
locales



Ressources
humaines



Prévention des
conflits d'intérêts



Des collectivités **mieux organisées**, des risques **maîtrisés**,
une gestion publique plus **sûre** et plus **performante**.





LA RESPONSABILITÉ DES GESTIONNAIRES PUBLICS : POINTS DE VIGILANCE POUR LES SERVICES RH



Les services RH doivent être particulièrement attentifs à :

1



la régularité
des recrutements

2



le versement des
rémunérations et
indemnités

3



les avantages
en nature

4



les astreintes
et heures
supplémentaires

5



les frais de
déplacement

6



les décisions
relatives au temps
de travail



Une irrégularité générant un préjudice financier important pourrait engager la responsabilité du décideur et de l'agent ayant participé à l'opération.


















TABLEAU RÉCAPITULATIF DES INFRACTIONS ET SANCTIONS

(Articles L. 131-9 à L. 131-18 CJF)



INFRACTION	ARTICLE CJF	ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS	CONDITION DE PRÉJUDICE ?	SANCTIONS POSSIBLES (ART. L. 131-17 ET S.)
 Faute grave ayant causé un préjudice financier significatif	L. 131-9	Faute grave dans l'exercice des fonctions entraînant un préjudice financier significatif pour un organisme public <i>Exemples :</i> <ul style="list-style-type: none"> Négligence caractérisée Mauvaise gestion ayant entraîné une perte financière importante Absence de diligences normales dans la gestion des fonds publics 	 Oui (préjudice significatif exigé)	Amende (max. 6 mois de rémunération annuelle brute) + éventuellement condamnation pécuniaire
 Octroi d'un avantage injustifié	L. 131-10	Acte contraire aux règles de gestion procurant un avantage injustifié à autrui (ex : commande publique, subventions) <i>Exemples :</i> <ul style="list-style-type: none"> Favoritisme dans la commande publique Attribution irrégulière d'une subvention Décision entraînant un enrichissement indu d'un tiers 	 Pas nécessairement	Amende (max. 6 mois de rémunération annuelle brute)
 Engagement / liquidation / ordonnancement sans qualité	L. 131-11	Intervention sans compétence ou habilitation légale	Variable selon les cas	Amende
 Violation grave des règles d'exécution des recettes ou dépenses	L. 131-12	Méconnaissance grave des règles budgétaires (engagement, paiement, recouvrement...) <i>Exemples :</i> <ul style="list-style-type: none"> Engagement de dépenses sans autorisation budgétaire Dépassement de crédits Paiement irrégulier d'une dépense Non-recouvrement de recettes Attribution d'un avantage injustifié 	 Oui (préjudice significatif requis)	Amende + réparation du préjudice
 Carence grave dans le contrôle budgétaire ou financier	L. 131-13	Manquement grave aux obligations de contrôle ayant permis une irrégularité <i>Exemples :</i> <ul style="list-style-type: none"> Absence de contrôle préalable obligatoire Refus de transmission d'informations financières Obstruction aux contrôles de la juridiction financière 	Oui si préjudice	Amende
 Inexécution d'une décision de justice à incidence financière	L. 131-14	Refus ou retard d'exécution causant un préjudice financier significatif	 Oui	Amende + éventuellement condamnation pécuniaire
 Entrave aux contrôles des juridictions financières	L. 131-15	Obstacle aux enquêtes, refus de communication, informations inexactes	 Non requis	Amende
 Gestion de fait (maniement irrégulier de fonds publics)	L. 131-16 et s.	Maniement de fonds publics sans qualité de comptable public	Pas nécessairement	Déclaration de gestion de fait + obligation de rendre compte + possible condamnation pécuniaire



Des règles claires et responsabilisantes



Des sanctions adaptées à la gravité des fautes



La réparation du préjudice au cœur du dispositif









Pour une gestion publique plus rigoureuse et transparente



TABLEAU RÉCAPITULATIF DES SANCTIONS PRÉVUES

(Articles L. 131-17 et suivants)

SANCTION	BASE LÉGALE	CARACTÉRISTIQUES
 AMENDE	 L. 131-17 CJF	Plafonnée à 6 mois de rémunération annuelle brute ; proportionnée à la gravité <ul style="list-style-type: none">✓ Montant proportionné à la gravité des faits✓ Plafonnée (en principe) à six mois de rémunération annuelle brute✓ Peut être modulée selon :<ul style="list-style-type: none">• Le niveau de responsabilité• L'existence d'un préjudice• La bonne foi• La répétition des fautes
 CONDAMNATION PÉCUNIAIRE	 L. 131-18 CJF	Réparation du préjudice financier subi Si un préjudice financier est constaté, la juridiction peut prononcer une condamnation pécuniaire.
 PUBLICATION DE LA DÉCISION	 Dispositions procédurales CJF	Sanction réputationnelle possible La décision peut être rendue publique, ce qui constitue une sanction réputationnelle importante.



LA RESPONSABILITE DES GESTIONNAIRES PUBLICS : ZOOM SUR UNE JURISPRUDENCE



CONTEXTE

La commune avait une **assurance** pour le **remboursement des salaires** versés à ses agents en cas d'arrêt maladie ou d'accident.

La SGM était chargée de transmettre à l'assureur les **déclarations de sinistre** dans des délais stricts prévus par le contrat.



LES FAITS

- ✓ Entre 2018 et 2020, plusieurs déclarations de sinistre n'ont pas été envoyées à l'assureur dans les délais prévus.
- ✓ À cause de ces retards, l'assureur a refusé de rembourser certaines prestations, ce qui a coûté à la commune **44 770,31 €**.



QUALIFICATION JURIDIQUE

La Cour des comptes a considéré ces manquements comme une **faute grave de gestion**, car :

- la tâche à accomplir était **simple**,
- les omissions ont été répétées,
- le préjudice financier **était significatif** comparé au budget de la commune (environ 1,5 million d'€).



SANCTION

Malgré la faute, la Cour a pris en compte :

- la **charge de travail importante** de la SGM,
- les effets de la crise sanitaire (**COVID-19**) et autres contraintes,
- sa situation personnelle.



Elle l'a donc condamnée à une **amende de 1 000 €**.



EN RÉSUMÉ

La Cour des comptes a jugé que l'ancienne SGM de la commune avait commis une **faute grave** en omettant de transmettre des **déclarations de sinistre** dans les délais, entraînant un **préjudice financier important** pour la commune. Elle a été sanctionnée par une **amende de 1 000 €**, compte tenu des circonstances de l'affaire.

Extension de la protection fonctionnelle aux gestionnaires publics

L'extension de la protection fonctionnelle aux agents dans le cadre de la responsabilité financière des gestionnaires publics (RFGP) a été adoptée lors du Conseil commun de la fonction publique, le mercredi 8 avril.

Concrètement cela impliquerait la prise en charge de tout ou partie des frais d'avocat de l'agent permettant de l'accompagner pendant la procédure, de la première instance à la cessation. Aujourd'hui, le projet ne concerne pas l'amende.

Le 20 mai 2026, le Conseil des ministres a adopté le « projet de loi visant à renforcer l'Etat local, articuler son action avec les collectivités territoriales et sécuriser les décideurs publics ».

www.cdg86.fr

VENIR

CONTACTER

S'INFORMER

SUIVRE



05 49 49 12 10



Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et
de 13h15 à 17h00

contact@cdg86.fr