



MATINALES RH SEPTEMBRE 2025

1. LES INFOS ET ACTUS

LES NOUVEAUX ARRETS DE TRAVAIL



ZOOM NOUVEAU FORMULAIRE D'ARRET DE TRAVAIL

L'ensemble des arrêts de travail papier doivent impérativement être établis sur le nouveau formulaire Cerfa sécurisé.

CETTE NOUVELLE RÈGLE S'APPLIQUE AUX TITULAIRES ET AUX CONTRACTUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Les médecins qui ne peuvent pas télétransmettre, doivent fournir le Cerfa sécurisé papier aux agents

LE CERFA SÉCURISÉ : OUTIL CLÉ DE LA LUTTE CONTRE LES ARRÊTS DE TRAVAIL FRAUDULEUX

UN FORMULAIRE COMPRENANT DES ÉLÉMENTS DE SÉCURITÉ POUR LIMITER LES RISQUES DE FAUX



L'agent recevant un arrêt papier doit le transmettre à son employeur.



CONTRACTUELS ET
TITULAIRES IRCANTEC

CPAM sous 48h00

CPAM sous 48h00

Employeur sous 48h00



RAPPEL

TITULAIRES CNRACL

Volet 1

Volet 2

Volet 3

L'agent

L'employeur sous 48h00

L'employeur sous 48h00



QU'EST CE QUI ENTRAÎNE UN REJET IMMÉDIAT ?



- Absence des éléments de sécurité mentionnés ci-dessus
- Photocopie, scan
- Utilisation d'un ancien Cerfa, même original

Les employeurs doivent refuser les arrêts non sécurisés et demander un nouveau document.

EN CAS DE NON CONFORMITÉ ?

- Rejet automatique par la CPAM ou l'employeur : l'arrêt est considéré comme nul.
- Perte des indemnités journalières : aucune compensation maladie n'est versée.

LES ASA LIEES A LA PARENTALITE



Les ASA liées à la parentalité : du nouveau

L'article L. 622-1 du CGFP disposait jusqu'alors que « les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité » sans autre précisions.

Cet article vient d'être modifié puisqu'après « parentalité », la loi du 30 juin 2025 a ajouté « notamment les autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail ».

Or cette dernière disposition dresse (au profit des salariés mais donc désormais au profit des agents publics) une liste d'ASA liées à la parentalité, à savoir :

- ▶ l'ASA pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement ;
- ▶ l'ASA pour les salariés bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour les actes médicaux nécessaires ;
- ▶ l'ASA du conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum ;
- ▶ l'ASA pour les salariés engagés dans une procédure d'adoption pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément.

**LE REPORT DE CONGES : un
décret et un arrêté du 21
juin 2025 déterminent les
conditions de report et
d'indemnisation des droits à
congrés annuels des agents
publics**



Le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 procède à la transposition de la directive européenne. Il détermine et unifie les conditions de report et d'indemnisation des congés annuels pour les fonctionnaires et les contractuels.

8

► **Pour le report**, il est désormais prévu à l'article 5-1 du décret du 26 novembre 1985 :

« Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 5, lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, **il bénéficie d'une période de report de quinze mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.**

La **période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions.** Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, **elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.**

A l'exclusion du cas où le fonctionnaire bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, **le report est limité** aux droits non-utilisés relevant des **quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.** »

Le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 procède à la transposition de la directive⁹ européenne. Il détermine et unifie les conditions de report et d'indemnisation des congés annuels pour les fonctionnaires et les contractuels.

► **Pour l'indemnisation**, il est désormais prévu à l'article 5-2 du décret du 26 novembre 1985 :

« Par dérogation aux dispositions du second alinéa de l'article 5, lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel **avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.**

A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, **cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.** [...] »

► Ce décret est accompagné d'un arrêté du même jour qui définit les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris. Il ajoute que l'indemnisation d'**un jour** de congé annuel non pris en fin de relation de travail est calculée comme suit : **(Rémunération mensuelle brute × 12) / 250.**

**La retraite progressive
accessible
à partir de 60 ans**

**Depuis le 1er septembre
2025**



La retraite progressive accessible à partir de 60 ans¹¹

- ▶ La retraite progressive permet à l'assuré de réduire son temps de travail en cumulant une activité professionnelle à temps partiel (ou temps non complet) avec le versement d'une fraction de sa pension de retraite, tout en continuant à acquérir des droits à retraite au titre de cette activité.
- ▶ Deux nouveaux décrets fixant l'âge permettant d'accéder à la retraite progressive sont parus le 23 juillet 2025 au Journal officiel.

Cette mesure concerne les salariés du secteur privé et les agents de la fonction publique (fonctionnaires et contractuels).

A compter du 1er septembre 2025, ce dispositif sera accessible dès 60 ans alors que jusqu'ici, ce droit était ouvert 2 ans avant l'âge légal.

Les autres conditions requises restent inchangées :

Totaliser au moins 150 trimestres en durée d'assurance, tous régimes confondus ;

Exercer une activité à temps partiel ou à temps non complet comprise entre 50 et 90 % d'un temps complet.

**CGFP :
ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA
PARTIE RÉGLEMENTAIRE DU
LIVRE III
CONSACRÉ AU
RECRUTEMENT**



CGFP : LIVRE III CONSACRÉ AU RECRUTEMENT

13

- ▶ Rappel, les 2 premiers livres de la partie réglementaire du CGFP (Livre I : Droits, obligations et protections ; Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social) ont été codifiés par le décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024.
- ▶ Paru au Journal Officiel du 25 juillet 2025, le décret n°2025-695 du 24 juillet 2025 complète cette partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique en codifiant le Livre III relatif au recrutement.

Ce Livre III recense, notamment, les dispositions relatives aux **conditions générales d'accès aux emplois** (publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun, etc.), au **recrutement des fonctionnaires** (recrutement par concours, stage, etc.), au **recrutement par contrat** (conditions d'accès aux emplois, possibilités de recrutement par contrat, etc.), aux **emplois de direction** ou encore aux **emplois des personnes en situation de handicap**.

LES 7 MESURES DE SIMPLIFICATIONS



LES 7 MESURES DE SIMPLIFICATION

- 1/ Possibilité pour les **communes de moins de 2.000 habitants de créer et de recruter des attachés principaux et des ingénieurs principaux**, ce dont elles n'ont pas la possibilité actuellement.

La mesure concernerait en particulier les SGM relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

Ainsi, ceux qui exercent leurs fonctions dans les communes ne dépassant pas 2.000 habitants pourraient poursuivre leur carrière auprès de leur employeur dans l'éventualité où ils atteindront le grade d'attaché principal. À noter que la même mesure de simplification visera les conseillers territoriaux principaux des activités physiques et sportives.

- 2/ **La fin des accords JACOB** : les **conditions d'avancement de grade en catégorie B** seraient simplifiées par la disparition de certaines contraintes, "à compter des tableaux d'avancement établis pour l'année 2026".

Ces avancements de grade sont possibles par deux voies : l'examen professionnel ou "le choix" que la collectivité effectue en fonction de la valeur professionnelle de l'agent. En l'état actuel, le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre d'une voie ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions. Par dérogation, ce ratio ne s'applique pas lorsqu'un seul avancement de grade est prononcé, dans un grade et au titre d'une année, par l'une ou l'autre des deux voies. Ces règles aboutissent dans les faits à une limitation des avancements de grade des fonctionnaires de catégorie B. Il est donc envisagé de "redonner une marge de manœuvre à l'employeur territorial pour l'avancement de ses agents en catégorie B" par la suppression du ratio liant les avancements prononcés au titre des deux voies et son système dérogatoire.

LES 7 MESURES DE SIMPLIFICATION

- ▶ 3/ Les employeurs territoriaux ayant ouvert la possibilité d'une indemnisation des jours épargnés par leurs agents dans le cadre d'un **compte épargne-temps** (CET) pourraient décider d'instaurer un **plafond du nombre de jours indemnissables**. Pour rappel, seuls les jours épargnés par les agents au-delà de 15 jours peuvent être indemnisés si une délibération le prévoit. Le montant de l'indemnité par jour épargné est forfaitaire et fixé par catégorie hiérarchique (135,70 euros en catégorie A, 90,47 euros en catégorie B et 75,09 euros en catégorie C). Le gouvernement veut autoriser les employeurs territoriaux à fixer, après consultation du CST, un plafond annuel de nombre de jours épargnés donnant lieu à une indemnisation. Ce plafond serait le même pour l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un CET. Aujourd'hui, un CET ne peut comporter plus de 60 jours, mais en application de dérogations, certains agents peuvent avoir accumulé jusqu'à 70, voire 80 jours.
- ▶ 4/ Les **visites médicales d'information et de prévention**, qui doivent avoir lieu au minimum tous les 2 ans pour l'ensemble des agents territoriaux, seraient organisées au minimum tous les 5 ans pour les agents des catégories A et B de la filière administrative territoriale. Ce délai s'applique déjà à la FPE.

LES 7 MESURES DE SIMPLIFICATION

- ▶ 5/ Les **secrétaires généraux de mairie** relevant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (cat. B) bénéficieraient de conditions un peu plus favorables au titre des possibilités de **promotion "au choix" dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux**. À condition de compter un minimum de quatre ans de services dans des fonctions de secrétaire de mairie en catégorie B d'une commune de moins de 2.000 habitants, ils pourraient être inscrits sur la liste d'aptitude correspondante. Pour les autres fonctionnaires territoriaux de catégorie B, la durée minimale de services requis dans cette catégorie est de 5 années.
- ▶ 6/ Les **centres communaux et intercommunaux d'action sociale** (CCAS et CIAS) pourraient employer plus facilement les **cadres de catégorie A** dont le recrutement est soumis à des seuils de population (par exemple minimum de 10.000 habitants pour les attachés hors classe). Pour savoir comment les CCAS et les CIAS se situent au regard de ces seuils, sont aujourd'hui pris en compte leur budget de fonctionnement et le nombre ainsi que la qualification de leurs agents à encadrer. Ces règles conduisent à ce qu'ils soient le plus souvent assimilés à des communes d'une population inférieure à celle de leur collectivité de rattachement. Les CCAS et CIAS se voient donc dans l'impossibilité de recruter certains fonctionnaires de leur collectivité de rattachement. Afin de faciliter les mobilités, il est dès lors proposé que les CCAS et CIAS soient tout simplement assimilés à leur collectivité ou établissement de rattachement (la population de la collectivité ou de l'intercommunalité leur serait appliquée).

LES 7 MESURES DE SIMPLIFICATION

- 7/ Les **conseils de discipline** de la FPT pourraient se réunir en de nouveaux lieux considérés comme "plus proches des collectivités territoriales et des agents".

Ainsi, les présidents de ces instances pourraient décider que les réunions se tiennent à la sous-préfecture, ou au siège d'une collectivité ou d'un établissement public. Les réunions dans les locaux des centres de gestion de la fonction publique territoriale et des tribunaux administratifs seraient toujours possibles.

ELECTIONS 2026



INFORMATIONS DIVERSES : ELECTIONS 2026

- ▶ **Elections municipales : 15 et 22 mars 2026**
 - ▶ Rappel des règles pour les agents publics : devoir de réserve
 - ▶ Travail en partenariat avec l'AMF 86
- ▶ **Elections du CA du CDG 86 : jeudi 25 juin 2026** (installation du Ca le : 3 juillet 2026)
- ▶ **Elections professionnelles 2026 : 10 décembre 2026**
 - ▶ **Nb : recensement des effectifs en novembre 2025 + Màj des adresses....**

AGENTS PUBLICS ET ELECTIONS MUNICIPALES

LES REGLES



ZOOM : AGENTS PUBLICS ET ELECTIONS MUNICIPALES

- 1. La liberté d'opinion, garantie aux agents publics, doit se concilier avec leur obligation de réserve, notamment durant la période de réserve électorale.

Les agents publics, comme tout citoyen, se voient garantir leur **liberté d'opinion** (art. L111-1 CGFP).

Cette liberté d'opinion doit se concilier avec **l'obligation de réserve**, qui impose aux agents publics de manifester leurs opinions avec retenue et de faire preuve de modération dans leur comportement et leur expression.

Ils sont également tenus par un stricte **devoir de neutralité** (art. L121-2 du CGFP).

Ils peuvent donc soutenir un candidat, militer au sein d'un parti politique, et même se présenter aux élections et assumer une fonction élective. Cependant, ils doivent être prudents dans l'expression de leurs opinions politiques.

ZOOM : AGENTS PUBLICS ET ELECTION MUNICIPALE

► 2. L'agent public candidat à une élection

L'autorité hiérarchique doit être informée de l'intention de l'agent de se présenter à une élection.

Les agents publics candidats à une fonction publique élective bénéficient des facilités de service : 20 jours pour les élections parlementaires nationales et **10 jours pour les élections européennes, régionales, départementales ou municipales.**

Ces jours soit sont imputés sur les congés annuels soit correspondent à des absences non rémunérées. Au-delà des durées prévues par le code du travail, les agents publics peuvent être placés en position de disponibilité pour convenances personnelles ou congés non rémunéré s'il s'agit de stagiaires ou d'agents non titulaires.

ZOOM : AGENTS PUBLICS ET ELECTION MUNICIPALE

› Article L231

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2020

[Modifié par LOI n°2019-1269 du 2 décembre 2019 - art. 6](#)

[Modifié par Ordonnance n°2019-964 du 18 septembre 2019 - art. 35 \(V\)](#)

[Modifié par LOI n°2018-607 du 13 juillet 2018 - art. 33 \(V\)](#)

Ne sont pas éligibles dans le ressort où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins de trois ans les préfets de région et les préfets, depuis moins de deux ans les sous-préfets, les secrétaires généraux de préfecture et les directeurs de cabinet de préfet, depuis moins d'un an les sous-préfets chargés de mission auprès d'un préfet et les secrétaires généraux ou chargés de mission pour les affaires régionales ou pour les affaires de Corse.

Ne peuvent être élus conseillers municipaux dans les communes situées dans le ressort où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins de six mois :

- 1° Les magistrats des cours d'appel ;
- 2° Les membres des tribunaux administratifs et des chambres régionales des comptes ;
- 3° Les officiers et sous-officiers de gendarmerie ainsi que les officiers supérieurs et généraux des autres corps militaires ;
- 4° Les magistrats des tribunaux judiciaires ;
- 5° Les fonctionnaires des corps actifs de la police nationale ;
- 6° Les comptables des deniers communaux agissant en qualité de fonctionnaire et les entrepreneurs de services municipaux ;
- 7° Les directeurs et les chefs de bureau de préfecture et les secrétaires en chef de sous-préfecture ;
- 8° Les personnes exerçant, au sein du conseil régional, du conseil départemental, de la collectivité de Corse, de la collectivité de Guyane ou de Martinique, d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou de leurs établissements publics, les fonctions de directeur général des services, directeur général adjoint des services, directeur des services, directeur adjoint des services ou chef de service, ainsi que les fonctions de directeur de cabinet, directeur adjoint de cabinet ou chef de cabinet en ayant reçu délégation de signature du président, du président de l'assemblée ou du président du conseil exécutif ;
- 9° En tant que chargés d'une circonscription territoriale de voirie : les ingénieurs en chef, ingénieurs divisionnaires et ingénieurs des travaux publics de l'Etat, les chefs de section principaux et chefs de section des travaux publics de l'Etat.

Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie. Ne sont pas compris dans cette catégorie ceux qui, étant fonctionnaires publics ou exerçant une profession indépendante, ne reçoivent une indemnité de la commune qu'à raison des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession, ainsi que, dans les communes comptant moins de 1 000 habitants, ceux qui ne sont agents salariés de la commune qu'au titre d'une activité saisonnière ou occasionnelle.

Les délais mentionnés aux deuxième à onzième alinéas du présent article ne sont pas opposables aux candidats qui, au jour de l'élection, auront été admis à faire valoir leurs droits à la retraite.

Inéligibilité d'un agent public : impossibilité pour un agent public de déposer candidature pour une élection à un mandat.

ZOOM : AGENTS PUBLICS ET ELECTION MUNICIPALE

L'incompatibilité: correspond à la situation où l'agent public doit choisir entre la conservation de son activité publique ou de son mandat électoral. L'incompatibilité peut résulter de l'activité professionnelle de l'agent, du lien de parenté ou de la règle de non-cumul des mandats.

Elle n'empêche pas l'agent de se porter candidat à des élections.

Cependant, dans certaines circonstances, l'agent public devra choisir dans un certain délai à compter de la proclamation des résultats, de conserver son activité publique ou d'accepter le mandat électoral

Dans ces cas, les agents doivent donc demander un détachement ou une mise en disponibilité afin d'exercer leur mandat.

› Article L237-1

Version en vigueur depuis le 23 mars 2014

Modifié par LOI n°2013-403 du 17 mai 2013 - art. 23

I. - Le mandat de conseiller municipal est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein du centre communal d'action sociale de la commune.

Le mandat de conseiller communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein du centre intercommunal d'action sociale créé par l'établissement public de coopération intercommunale.

II. - Le mandat de conseiller communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein de l'établissement public de coopération intercommunale ou de ses communes membres.

NOTA :

Cet article a été modifié par la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. Conformément à son article 51, l'article dans sa version modifiée par la loi du 17 mai 2013 s'applique à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux et communautaires prévu les 23 et 30 mars 2014, y compris aux opérations préparatoires à ce scrutin.

ZOOM : AGENTS PUBLICS ET ELECTION MUNICIPALE

► L'agent public titulaire d'un mandat électif

Afin de pouvoir concilier leur activité professionnelle avec l'exercice d'un mandat électif local en application de l'article L111-4 du CGFP : les agents publics bénéficient des mêmes droits et garanties que ceux offerts aux élus exerçant une activité salariée de droit privé.

A ce titre, ils peuvent bénéficier :

- D'un congé pour formation, de droit, de 18 jours, pour tous les types de mandats ;
- D'autorisations d'absence accordées pour participer aux séances plénières et aux commissions des assemblées délibérantes auxquelles ils appartiennent ainsi qu'aux séances des organismes où ils représentent leur collectivité locale (articles L. 2123-1, L. 3123-1 et L. 4135-1 du code général des collectivités territoriales) ;
- De crédits d'heures attribués trimestriellement, variables selon la taille de la collectivité concernée et les fonctions exercées, pour permettre aux élus d'administrer leur collectivité locale et de préparer les réunions des instances au sein desquelles ils siègent (art. L. 2123-2 du code général des collectivités territoriales). Le montant de ces crédits d'heures a été revalorisé par l'article 87 de la loi du 27 décembre 2019 précitée.

Le temps d'absence cumulé résultant des autorisations d'absence et du crédit d'heures ne peut toutefois dépasser, pour une année civile, la moitié de la durée légale du travail (1607 heures annuelles).

MATINEE SPECIALE
SANTE MENTALE ET TRAVAIL
12 DECEMBRE 2025



MEDECINE DU TRAVAIL

**NOUVELLE
CONVENTION**



MEDECINE DU TRAVAIL

- ▶ Rappel : la surveillance et le suivi des conditions d'hygiène et de santé des agents sont imposés par la loi aux employeurs territoriaux.
- ▶ De fait, les collectivités territoriales et les établissements publics ont l'obligation de disposer d'un service de médecine du travail soit :
 - ▶ En créant leur propre service,
 - ▶ En adhérant au service de santé au travail interentreprises ou assimilés (aucune possibilité sur la Vienne),
 - ▶ En adhérant à un service commun à plusieurs collectivités (inexistant sur la Vienne),
 - ▶ En adhérant au service proposé par certains CDG (proposé par le CDG86).

Le service de santé au travail du CDG 86 permet à toutes les collectivités adhérentes de répondre à cette obligation légale.

NOUVELLE CONVENTION MEDECINE DU TRAVAIL

- ▶ Fin de la convention actuelle au 31/12/2025 (335 structures)
- ▶ Tarif depuis 2023 : 85€ / an / agent
- ▶ Une nouvelle convention proposée à toutes les structures affiliées au 1^{er} janvier 2026 (durée, tarif)
- ▶ Nécessité de délibérer pour autoriser la signature de cette convention au plus tard au 31/12/2025

2. LES ARCHIVES

LES ARCHIVISTES ITINERANTS ONT 20 ANS !

- ▶ Un service d'archivistes itinérants créé par une délibération du 23 septembre 2005
- ▶ Des interventions dans 128 collectivités, établissements publics, syndicats et EHPAD.
- ▶ Plus de 500 agents formés

DEFINITION DES ARCHIVES

- ▶ Les archives sont **l'ensemble des documents, y compris les données**, quels que soient leur **date**, **leur lieu de conservation**, leur **forme** et leur **support**, produits ou reçus par toute personne physique ou morale et par tout service ou organisme public ou privé dans l'exercice de leur activité (*Article L211-1 du Code du Patrimoine*).
- ▶ Les **archives publiques** sont : les documents qui procèdent de l'activité de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics et des autres personnes morales de droit public" (*Article L211-4 du Code du Patrimoine*).

ENJEUX DE L'ARCHIVAGE

► Pourquoi archiver ?

L'archivage des documents et données issues de l'activité de la collectivité présente plusieurs intérêts :

- Intérêt juridique : justification des droits et des obligations de la collectivité et des personnes physiques ou morales, prévention des contentieux.
- Intérêt documentaire et statistique : mémoire de l'action de la collectivité.
- Intérêt historique : mémoire du territoire de la collectivité et de sa population.

LES OBLIGATIONS DES COLLECTIVITES

- ▶ ***Les collectivités territoriales sont propriétaires de leurs archives. Elles veillent à leur gestion, à leur conservation et à leur mise en valeur dans l'intérêt public et sous le contrôle scientifique et technique de l'administration des archives."***
(Code du patrimoine, art. L.212-6).
- ▶ **La conservation des archives** : une dépense obligatoire (Code général des collectivités territoriales, art. L.2321-2) : locaux, mobilier et matériel de conservation, personnel.
- ▶ **Les locaux d'archives** : des locaux dédiés et adaptés et à la conservation d'archives (luminosité, température, hygrométrie).

LES OBLIGATIONS DES COLLECTIVITES

- ▶ **L'élimination des archives** : une procédure contrôlée par les Archives Départementales (Loi du 15 juillet 2008, art. 16)
 - *Etablissement d'un bordereau d'élimination à transmettre aux Archives Départementales*
 - *Destruction des archives après visa des Archives Départementales, aux frais de la collectivité.*

- ▶ La **communication des archives** : un droit d'accès du citoyen.
 - *Principe de communicabilité immédiate de tout document achevé.*
 - *Exceptions pour certaines catégories de documents.*

LES OBLIGATIONS DES COLLECTIVITES

► Le Récolement des archives :

Lors de chaque changement de maire et/ou de municipalité, la rédaction d'un récolement des archives annexé à un procès-verbal de décharge et de prise en charge des archives de la commune est obligatoire (article 4 de l'arrêté interministériel du 31 décembre 1926).

► Responsabilité des élus et des agents en cas de non respect des obligations en matière d'archives :

« Le fait par une **personne** dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de **service public [...]** ou l'un de ses **subordonnés**, de **détruire**, **détourner** ou **soustraire** un **acte** ou un titre [...] est puni de **10 ans d'emprisonnement et d'une amende de 1.000.000 €**." (Code pénal, art. L432-15)

ARCHIVAGE PAPIER

- ▶ **Etat des lieux** des archives papiers
- ▶ **Elimination des archives** ayant atteint leur fin de durée d'utilité administrative (rédaction du bordereau d'élimination)
- ▶ **Tri et classement** des archives à conserver avec rédaction d'un inventaire
- ▶ **Sensibilisation des agents** à l'archivage annuel
- ▶ **Formation de référent archives**
- ▶ Conseil pour l'aménagement de locaux d'archives, restauration et reliure de document

Archives des communes

Tableau de gestion

TABLEAU DE GESTION DES ARCHIVES

CATEGORIES DE DOCUMENT	D. U. A.	SORT FINAL	OBSERVATIONS
ADMINISTRATION GENERALE			
enquête INSEE sur la commune		C	
statistique de fréquentation des établissements recevant du public		C	
TEXTES OFFICIELS			
journal officiel	validité	E	
recueil des actes administratifs de la Préfecture (RAA)	10 ans	E	
arrêtés préfectoraux et affichage	validité	E	
circulaires préfectorales	validité	E	
CONSEIL MUNICIPAL			
registre des délibérations		C	Le décret n°2010-783 du 8 juillet 2010 (et le circulaire d'application KCB 1032174C du 14 juillet 2010) interdit formellement le collage des feuillets et impose en remplacement de cette pratique l'expression sur papier permanent et le recours à une encre stable et neutre. A minima, titre que les registres d'état civil, la relecture des registres de délibérations et d'arrêts doit être couverte et en toile neutre.
dossier de préparation du Conseil :			
projets et notes	1 an	E	
dossier de séance du conseil :			
convocation-tpe, ordre du jour, liste des présents, transcription des débats, compte rendu, questions orales, rapport de synthèse et pièces		C	

Version du 2 juillet 2025 12 / 127 Service Archivistes binaires

ARCHIVAGE NUMERIQUE

- ▶ **Convention tripartite** entre le Département, l'Agence des territoires et le Centre de gestion en 2023
- ▶ Archivage définitif dans le **Système d'Archivage Electronique (SAE)** du Département

ARCHIVAGE NUMERIQUE

- ▶ **Etat des lieux** des archives numériques
- ▶ Création d'une **nouvelle arborescence**
- ▶ **Dédoublonnage**
- ▶ **Élimination**
- ▶ Principes de nommage, formats de fichier
- ▶ **Versement** sur le SAE du Département

- 1_Administration_generale
- 2_Etat_civil
- 3_Population
- 4_Commerce_Industrie_Artisanat
- 5_Agriculture
- 6_Emploi
- 7_Cadastre
- 8_Police
- 9_Elections_politiques
- 10_Elections_socio-professionnelles
- 11_Personnel_communal
- 12_Finances_Comptabilite
- 13_Biens_communaux
- 14_Voirie_Réseaux_publics
- 15_Urbanisme
- 16_Sante_Environnement
- 17_Action_sociale
- 18_Petite_enfance
- 19_Enfance_Jeunesse
- 20_Culture_Sport_Vie_associative
- 21_Tourisme
- 22_Associations_Syndicats

- 1_Administration_generale
 - 1-1_Textes_officiels
 - 1-1-1_Journal_officiel
 - 1-1-2_Circulaires_prefectorales
 - 1-2_Conseil_municipal
 - 1-2-1_Deliberations
 - 1-2-1-1_Repertoire_chrono
 - 1-2-1-2_Modeles_delib
 - 1-2-2_Preparation_conseil
 - 1-2-3_Séances_conseil
 - 1-2-4_Controlé_legalite
 - 1-2-5_Commissions_municipales
 - 1-2-5-1_Commission-communale_impots_directs
 - 1-2-5-2_Commission_affaires_scolaires
 - 1-2-5-3_Commission_animations_communication
 - 1-2-5-4_Commission_cadre_vie
 - 1-2-5-5_Commission_finances
 - 1-2-5-6_Commission_batiments_urbanisme
 - 1-2-5-7_Commission_voirie
 - 1-2-5-8_Commission_urbanisme
 - 1-2-5-9_Commission_electorale
 - 1-2-6_Bureau_conseil
 - 1-2-7_Recueil_actes_administratifs
 - 1-2-8_Deliberes_commune

LES ARCHIVISTES ITINERANTS ONT 20 ANS !

Contact : archiviste@cdg86.fr

3. LA MUTUELLE

LA MUTUELLE DANS LA FPT : RAPPELS

- **A partir du 1^{er} janvier 2026 : obligation de participation financière de l'employeur territorial à la mutuelle des agents**
- **L'employeur DOIT choisir obligatoirement entre :**
 - Verser cette participation aux agents qui ont un **contrat de mutuelle labellisé**
 - OU**
 - Verser cette participation aux agents qui adhèrent à un **contrat groupe proposé par l'employeur (celui de la MNT négocié par le CDG86)**.

Les 2 ne sont pas cumulables.

Ainsi, si l'employeur décide de proposer un contrat groupe, il ne pourra verser de participation financière qu'aux seuls agents qui adhèrent au contrat groupe. Ceux qui conservent un autre contrat, n'auront pas droit à cette participation.

L'ensemble des agents (fonctionnaires, agents contractuels de droit public ou privé) peut bénéficier de la participation financière, quelle que soit sa quotité de travail ou la durée de son contrat.

LA MUTUELLE DANS LA FPT : RAPPELS

→ **Montant minimum de la participation : 15€ par mois et par agent.**

L'employeur peut donner plus.

Mais, la participation financière doit être exprimée en montant unitaire par agent (ex : X euros par mois et par agent).
Une participation exprimée en % n'est pas autorisée (et sera bloquée par la DGFIP).

→ **Comment moduler le montant de participation ?**

- Le montant peut être modulé uniquement dans un but d'intérêt social, soit :
 - En tenant compte de la composition familiale (Ex : 15€ par agent + 5€ par enfant
 - Et/Ou des revenus (Ex : 25€ pour les revenus inférieurs à 2 000€ bruts mensuels et 15€ pour les revenus supérieurs à 2 000€ bruts mensuels).

Nb : en aucun cas le montant de participation ne peut être modulé en fonction du temps de travail de l'agent ou de son âge.

LA MUTUELLE DANS LA FPT

Pourquoi rejoindre le contrat MNT négocié par le CDG 86 ?

- ✓ **Couverture optimale et conforme aux règles juridiques**
 - ✓ **Mutualisation = tarifs attractifs et stables**
- ✓ **Solution clé en main pour les structures et les agents**

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