



N°83

LE MAG RH

Journal Mensuel
Mars 2026

FOCUS

Les collaborateurs de
cabinet

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-7
FAQ.....	8
Prévention des risques pro.....	9
Votre CDG & Vous	10-14

Nacopé
Bien plus qu'un CDG



Actualités statutaires

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

• Congé de solidarité familiale

Le décret n°2026-119 du 20 février 2026 complète le dispositif du congé de solidarité familiale en insérant **un nouvel article 3-1** au sein du décret n°2013-67 du 18 janvier 2013, permettant de **préciser les conséquences de la suppression de l'emploi** lors du placement en congé.

Le fonctionnaire en congé de solidarité familiale **reste affecté dans son emploi** pendant toute la durée du congé.

Si son emploi est **supprimé** (ou transformé, pour les fonctionnaires à temps non complet), il est affecté dans l'un des emplois correspondant à son grade situé au plus près de son ancien lieu de travail.

A sa demande, il peut toutefois être affecté dans un poste plus proche de son domicile, dans les conditions applicables aux mutations et changements d'affectation.

Entrée en vigueur : **22 février 2026.**

• Congé d'adoption

Le décret du 20 février 2026 modifie également les articles 11 et 12 du décret n°2021-846 du 29 juin 2021 afin de **préciser les modalités de prise du congé d'adoption.**

Désormais, ce congé peut débuter au plus tôt **7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer** et doit se terminer au plus tard dans les **8 mois suivant cette date.**

Il peut en outre être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de **25 jours** chacune.

Entrée en vigueur : Aux parents qui demandent un congé d'adoption à compter du **22 février 2026.**

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

Suppression de l'obligation de DVE en cas de reclassement d'un agent pour inaptitude physique

Pour rappel, [l'article D.311-1 du Code Général de la Fonction Publique \(CGFP\)](#) pose le principe d'une obligation de déclaration de vacance d'emploi (DVE) pour toute création ou vacance d'emploi permanent.

[L'article D.311-4 du CGFP](#) fixe une liste des cas pour lesquels, **par dérogation** au principe, une DVE n'a pas à être réalisée.

Le décret n° 2026-118 du 20 février 2026 portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et leurs groupements **introduit un nouveau cas de figure dans la liste** (ajout des points 8° et 9°).

Ainsi, à compter du 22 février 2026, les employeurs publics ne sont plus tenus de procéder à la DVE lorsque **l'emploi est pourvu par la voie du reclassement d'un agent fonctionnaire ou contractuel déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions** (article L. 826-3 du CGFP et article 13 du décret n°88-145 du 15 février).

[Décret n°2026-118 du 20 février 2026](#)

Retraite : rachat des années d'études supérieures

Le décret n°2025-1340 du 26 décembre 2025 refond les règles applicables au rachat des années d'étude pour la retraite des fonctionnaires.

Il codifie ces dispositions dans le Code des pensions civiles et militaires (articles D7-1 à D7-3) et abroge ainsi le décret n°2003-1310 du 26 décembre 2003.

Le texte actualise également le barème de rachat et étend la possibilité de rachat **jusqu'à l'âge de 66 ans inclus** (contre 59 auparavant).

Entrée en vigueur : le **1^{er} janvier 2026** et s'applique aux demandes effectuées à compter de cette date.

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

Jurisprudences



Compte épargne-temps

—

Aucune indemnisation sans délibération préalable

Une fonctionnaire territoriale a été admise à la retraite pour invalidité à compter du 1^{er} avril 2022. Par un courrier du 7 avril 2022, elle a demandé à son employeur de l'indemniser des 60 jours inscrits sur son compte épargne-temps (CET) qu'elle n'a pas été en mesure d'utiliser en raison de son placement en congé de longue maladie (CLM) avant son admission à la retraite.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement n'a pas prévu, par délibération, l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits ainsi épargnés sur le CET au terme de chaque année civile, l'agent ne peut les utiliser que sous forme de congés (*article 3-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004*)

Le juge administratif rappelle que la réglementation n'a pour objet ou pour effet d'instituer un droit à rémunération des jours épargnés sur un compte épargne-temps qui n'ont pu être utilisés sous forme de congé du fait du placement de l'agent en congé maladie préalablement à sa cessation de fonctions et qui ne peuvent, faute de délibération de la collectivité en ce sens, donner lieu à indemnisation.

En l'espèce, la délibération de l'établissement public avait exclu la possibilité d'indemniser les jours inscrits sur un CET qui n'ont pu être utilisés sous forme de congé du fait du placement de l'agent en congé de maladie préalablement à sa cessation de fonctions. Ainsi, l'agent n'était pas fondé à demander l'indemnisation des 60 jours figurant sur son CET à la date à laquelle elle a été admise à la retraite pour invalidité.

TA Clermont-Ferrand, 24 février 2026, n°2202666

Discipline

—

Le non-respect de l'aménagement de poste est sanctionnable

À la suite d'un placement en congé de maladie à la suite d'un traumatisme de l'épaule et de l'avant-bras droit, un fonctionnaire a bénéficié d'un aménagement de poste prescrit par le médecin du travail.

Après avoir engagé une procédure disciplinaire à son encontre au motif que le requérant n'avait respecté ni son aménagement de poste, ni les consignes de sa hiérarchie, l'employeur a infligé un avertissement à l'agent. Celui-ci conteste cette sanction devant le juge.

En l'espèce, l'agent a été informé à plusieurs reprises de l'aménagement de poste lors de son instauration ainsi que lors d'une rencontre avec le service de santé au travail de l'établissement public et, d'autre part, l'agent a indiqué lui-même dans un courrier avoir « *respecté son aménagement de poste* ».

Aussi, l'aménagement de poste imposait notamment de limiter l'usage des fonctions de préhension et de maintien de façon prolongée et répétitive. Or, l'agent a pratiqué de manière intensive le rabotage de planches en dépit de consignes contraires et répétées de sa hiérarchie et alors que cette tâche ne présentait aucune urgence.

Dans ces conditions, l'agent, qui s'était blessé en service plusieurs fois, raison pour laquelle un aménagement de poste proscrivant certaines tâches avait été arrêté en vue de protéger sa santé, et qui a méconnu tant les règles de cet aménagement que les consignes données par sa hiérarchie, n'est pas fondé à soutenir que la sanction d'avertissement qui lui a été infligée serait disproportionnée.

TA Toulouse, 15 janvier 2026, n°2201479



Jurisprudences

Déplacements

—

**Aucune
proratisation
de la prise en
charge des
titres de
transport**

Recrutée par contrat pour la période du 13 février au 9 juillet 2023, une agent contractuelle a perçu l'intégralité de la participation employeur à la prise de ses frais de transports pour chacun des mois de mars, avril, mai et juin 2023, contrairement aux mois de février et juillet 2023, dont le remboursement a fait l'objet d'une proratisation.

L'employeur public prend en charge une partie des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (*ndlr* : 75% depuis le 1^{er} septembre 2023).

L'employeur soutient qu'il était fondé à proratiser le versement sur les mois de février et de juillet dès lors qu'antérieurement à la date du 13 février 2023 et postérieurement à la date du 9 juillet 2023, l'intéressée n'avait pas la qualité d'agent public. Toutefois, aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise la proratisation au nombre de jours travaillés de la prise en charge des titres de transport.

TA Versailles, 13 mars 2026, n°2400481

Question écrite

Question : Les secrétaires généraux de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants peuvent-ils bénéficier de la prime de responsabilité ?

Réponse :

Conformément aux articles L712-1 et L714-4 du Code Général de la Fonction Publique, les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale peuvent percevoir les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent instituer sur le fondement du décret n°88-631 du 6 mai 1988 une prime de responsabilité, calculée en appliquant au seul traitement indiciaire brut un taux individuel fixé dans la limite de 15 %, pour les agents publics qui occupent certains emplois administratifs de direction, notamment ceux de directeur général des services (DGS) des communes de plus de 2 000 habitants. La prime de responsabilité peut ainsi être attribuée tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels. Conformément à l'article 2 du décret du 6 mai 1988 précité, l'attribution de cette prime n'exclut pas le versement d'autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel.

En revanche, l'emploi de secrétaire général de mairie des communes de moins de 3 500 habitants ne figure pas parmi les emplois administratifs de direction éligibles à la prime de responsabilité, tels que listés à l'article 1^{er} dudit décret.

Pour autant, les agents exerçant cet emploi - qu'il s'agisse de fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des secrétaires de mairie (mis progressivement en extinction), des attachés territoriaux, des rédacteurs territoriaux et des adjoints administratifs territoriaux, ou encore d'agents contractuels - peuvent, sous réserve d'une délibération qui le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), institué par le décret n°2014-456 du 6 mai 2014.

Ce régime indemnitaire offre d'importantes marges de manœuvre aux communes de moins de 3 500 habitants pour valoriser les fonctions de secrétaire général de mairie, dans la limite des plafonds réglementaires.

Réponse à la question écrite n°06158 publiée au JO Sénat du 26 février 2026

Les collaborateurs de cabinet

Les collaborateurs de cabinet sont des agents recrutés librement par l'autorité territoriale, afin de l'assister dans la mise en œuvre des projets politiques durant le mandat.

Les missions des collaborateurs de cabinet

La notion « d'emploi de cabinet » renvoie aux fonctions impliquant **une participation directe ou indirecte à l'activité politique** de l'autorité territoriale et nécessitant un rapport de confiance particulièrement étroit avec cette dernière.

Les **collaborateurs de cabinet** exercent plusieurs missions auprès de l'autorité territoriale :

- Assister, conseiller, relayer et représenter l'autorité territoriale ;
- Participer à l'élaboration de la stratégie de la collectivité et préparer les décisions de l'autorité territoriale ;
- Assurer la liaison entre l'autorité territoriale et l'administration, les assemblées ou organes politiques compétents, ainsi que les organismes extérieurs (médias, associations, entreprises) ;
- Suivre les affaires politiques, notamment la coordination des différents mandats de l'élu et les rapports avec le parti ou le groupe politique auquel il appartient.

Les collaborateurs de cabinet ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés, laquelle décide des conditions et des modalités d'exécution du service accompli auprès d'elle ([article L.333-10 du CGFP](#)).

Le plafonnement des effectifs

Les collectivités et leurs établissements publics peuvent créer **au moins un emploi de cabinet**, sous réserve du respect des plafonds suivants :

Communes (Article R. 333-6 du CGFP)	
Nombre d'habitants	Nombre maximal de collaborateurs
< 20 000	1
De 20 000 à 40 000	2
De 40 001 à 400 000	+ 1 personne par tranche supplémentaire de 1 à 45 000 habitants
> 400 000	+ 1 personne par tranche supplémentaire de 1 à 80 000 habitants
Départements	

(Article R. 333-7 du CGFP)	
Nombre d'habitants	Nombre maximal de collaborateurs
< 100 000	3
De 100 000 à 1 000 000	+ 1 personne par tranche supplémentaire de 1 à 150 000 habitants
> 1 000 000	+ 1 personne par tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants

Régions (Article R. 333-8 du CGFP)	
Nombre d'habitants	Nombre maximal de collaborateurs
< 500 000	5
≥ 500 000 habitants	+ 1 personne par tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants

Etablissements publics administratifs (Article R. 333-9 du CGFP)	
Nombre d'agents	Nombre maximal de collaborateurs
< 200 agents	1
≥ 200 agents	2

Métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération (Article R. 333-10 du CGFP)	
Nombre d'agents	Nombre maximal de collaborateurs
< 200 agents	1
De 200 à 499 agents	3
De 500 à 3 000 agents	+ 2 personnes par tranche supplémentaire de 1 à 500 agents
> 3 000 agents	+ 1 personne par tranche supplémentaire de 1 à 1 000 agents

Les conditions de recrutement

Pour former son cabinet, l'autorité territoriale d'une collectivité ou d'un établissement public peut **librement recruter** un ou plusieurs collaborateurs ([article L. 333-1 du CGFP](#)).

Le collaborateur de cabinet est recruté *intuitu personae*, selon un choix discrétionnaire de l'autorité territoriale.

Sous réserve du respect du nombre maximal de collaborateurs autorisé (voir tableaux ci-dessus), un

cabinet peut notamment comprendre : un directeur de cabinet, un directeur adjoint, un chef de cabinet, un secrétaire particulier ainsi qu'un ou plusieurs conseillers techniques, chargés de missions ou attachés de presse.

L'emploi de collaborateur de cabinet est **un emploi non permanent**.



S'agissant d'emplois non permanents discrétionnaires, ils ne sont pas soumis aux obligations de déclaration et de publicité applicables aux créations et vacances d'emplois.

La nomination à un emploi de collaborateur de cabinet ne lui donne aucun droit à être titularisé dans un grade de la Fonction Publique Territoriale (article L.333-7 du CGFP).

Aucun recrutement de collaborateur de cabinet ne peut intervenir en l'absence de crédits disponibles. L'inscription du montant des crédits affectés à de tels recrutements est soumis à la décision de l'organe délibérant ([article R.333-2 du CGFP](#)).

Enfin, si aucune condition de diplôme, de grade ou d'expérience n'est requise pour le recrutement d'un collaborateur de cabinet, le candidat doit remplir les conditions générales d'accès à l'emploi public ([article R.331-2 du CGFP](#)).

❖ Les recrutements interdits

La qualité de collaborateur est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité ou d'un établissement public ([article R. 333-1 du CGFP](#)).

Aussi, il est **interdit** à l'autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet ([article L. 333-2 du CGFP](#)) :

- Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou concubin ;
- Ses parents ou les parents de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin ;
- Ses enfants ou les enfants de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin.



En cas de violation de cette interdiction, le contrat cesse immédiatement, l'autorité territoriale doit rembourser à la collectivité territoriale les sommes versées au collaborateur et elle s'expose à des poursuites pénales et risque jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende ([articles L. 333-2 à L.332-4 du CGFP](#)).

❖ Le contrat de collaborateur de cabinet

Un collaborateur de cabinet peut être recruté :

- **Par voie directe** : il est, de fait, un agent contractuel de droit public.
- **Par le biais d'un détachement sur contrat** : les candidats ayant la qualité de fonctionnaire peuvent occuper un poste de collaborateur de cabinet uniquement par **la voie de détachement** ([CAA Nancy, 7 avril 2016, n°14NC01685](#)).

Ainsi, quel que soit le mode de recrutement, le collaborateur de cabinet aura la qualité d'**agent contractuel**.

La durée du contrat est fixée par l'autorité territoriale et **ne peut dépasser la fin de mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté** ([article R. 333-5 du CGFP](#)).

Les mentions obligatoires du contrat sont prévues à [l'article R. 333-4 du CGFP](#) :

- Les fonctions exercées par l'intéressé ;
- Le montant de sa rémunération ainsi que les éléments qui servent à la déterminer.

Aussi, les collaborateurs de cabinet se voyant appliquer les règles générales applicables aux agents contractuels de droit public ([article 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)), il peut être conseillé d'ajouter d'autres mentions au sein du contrat (*temps de travail, congés annuels, cessation de fonctions, etc...*).

La rémunération du collaborateur de cabinet

La rémunération du collaborateur est composée des mêmes éléments que celle des fonctionnaires.



Les précisions suivantes relatent la réglementation actuellement en vigueur. À noter qu'un projet de décret, ayant reçu un avis favorable du CSPT le 10 décembre 2025, est attendu pour modifier les règles de calcul de la rémunération des collaborateurs.

❖ Le traitement indiciaire

La rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale et doit obligatoirement faire référence à **un indice**.

Le traitement indiciaire ne peut en aucun cas **être supérieur à 90% du traitement** correspondant ([article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)) :

- Soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé occupé par un fonctionnaire ;
- Soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité.

! En cas de vacance dans l'emploi ou le grade de référence servant de base au calcul de la rémunération intervenue après le recrutement du collaborateur de cabinet celui-ci conserve à titre personnel sa rémunération jusqu'à la fin de son contrat.

❖ Le SFT et l'indemnité de résidence

Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont attribués au collaborateur de cabinet dans les conditions de **droit commun**.

Ainsi, le plafond de 90% n'est pas applicable à ces éléments de rémunération.

❖ Le régime indemnitaire

L'autorité territoriale peut décider, par délibération, d'attribuer **des primes ou indemnités** au collaborateur de cabinet.

Toutefois, le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90% du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi au titulaire de l'emploi fonctionnel ou du grade de référence ([article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)).

❖ Les frais de déplacement

Les collaborateurs de cabinet bénéficient des remboursements de frais liés à leurs déplacements dans les mêmes conditions que les autres agents publics ([article 9 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)).

❖ Les avantages en nature

Un logement de fonction par nécessité absolue de service, un véhicule de fonctions et des frais de représentation peuvent être attribués à un seul emploi de :

- Collaborateur de cabinet du président de conseil départemental ;
- Collaborateur de cabinet du président de conseil régional ;
- Collaborateur de cabinet d'un maire ou d'un président d'ECPI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ([article L.721-3 du CGFP](#) et [article 6 du décret n°2022-250 du 25 février 2022](#)).

❖ Le cas particulier des fonctionnaires détachés

La décision de recrutement d'un collaborateur de cabinet ayant la qualité de fonctionnaire **peut prévoir le maintien de la rémunération** annuelle perçue par ce fonctionnaire dans son dernier emploi, lorsque cette dernière est plus élevée ([article 8 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)).

! Le fonctionnaire détaché sur un emploi de collaborateur de cabinet est affilié au régime général pour le risque maladie. Toutefois, il reste affilié à son régime de retraite pendant le détachement ([article L. 513-4 du CGFP](#)).

La fin de fonctions

Puisque les collaborateurs de cabinet sont rattachés à l'autorité territoriale, leur emploi est par nature précaire. Plusieurs cas de cessation de fonctions peuvent être envisagés :

❖ La fin de fonctions au terme normal

Les fonctions du collaborateur prennent fin au plus tard **en même temps que le mandat** de l'autorité territoriale qui l'a recruté ([article R. 333-5 du CGFP](#)). L'autorité territoriale réélue qui souhaite conserver un collaborateur de cabinet doit le renommer.

L'arrivée à échéance du mandat local ne constitue pas un licenciement mais **un non-renouvellement** de l'engagement. Ainsi, les garanties procédurales attachées à la procédure de licenciement (*communication du dossier et motivation de la décision notamment*) ne trouvent pas à s'appliquer ([CE, 29 janvier 1996, n°13540](#)).

❖ L'arrêt anticipé du mandat

Les fonctions du collaborateur peuvent prendre fin également en cas **d'arrêt anticipé du mandat de l'exécutif territorial** (*démission, décès, etc.*).

❖ Le licenciement

L'autorité peut **librement mettre fin** aux fonctions des collaborateurs de son cabinet, à tout moment ([article L. 333-1 du CGFP](#)).

L'autorité territoriale doit respecter la durée légale de préavis fixée par les articles 39 et 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

❖ La démission du collaborateur

Les fonctions peuvent prendre fin à l'initiative du collaborateur de cabinet avec présentation de **sa démission**.

Le collaborateur de cabinet qui souhaite démissionner doit respecter les règles de procédure fixées par l'article 39 du décret du 15 février 1988 (*préavis et démission présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception*).

La démission rompt le lien avec l'administration au terme de la période de préavis et rend impossible la perception d'une indemnité de licenciement et des allocations pour perte d'emploi.

Foire aux questions



Les collaborateurs de groupes d'élus sont-ils assimilables aux collaborateurs de cabinet de l'autorité territoriale ?

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) intervient-elle lors de la nomination d'un collaborateur de cabinet ?

Un agent public peut-il exercer les fonctions de collaborateur de cabinet au titre d'une activité accessoire ?

Le collaborateur de cabinet est-il indemnisé à l'issue de son contrat ?

Réponse : NON

Les collaborateurs de groupes d'élus travaillent **pour un groupe politique** constitué au sein de l'assemblée délibérante et participent notamment à la préparation des débats, des votes et des propositions de délibérations.

À l'inverse, les collaborateurs de cabinet assistent directement l'autorité territoriale dans l'exercice de ses fonctions et sont placés sous son autorité hiérarchique.

Le collaborateur de groupes d'élus a pour principale mission le bon déroulement des assemblées délibérantes, tandis que le collaborateur de cabinet apporte un soutien technique et politique à l'autorité territoriale.

Réponse : OUI

La HATVP est informée sans délai lorsque l'autorité territoriale nomme en qualité de collaborateur de cabinet ([article L.333-5 du CGFP](#)) :

1. Son frère ou sa sœur, ou le conjoint, partenaire ou concubin de celui-ci ou celle-ci ;
2. L'enfant de son frère ou de sa sœur, ou le conjoint, partenaire ou concubin de cet enfant ;
3. Son ancien conjoint, son ancien partenaire ou son ancien concubin ;
4. L'enfant, le frère ou la sœur des personnes mentionnées au 3. ;
5. Le frère ou la sœur de son conjoint, partenaire ou concubin.

À noter. Cette obligation d'information concerne les seules autorités territoriales soumises à la transmission d'une déclaration de situation patrimoniale et une déclaration d'intérêts (ex : *maires d'une commune de plus de 20.000 habitants, président d'une EPCI à fiscalité propre de plus d 20.000 habitants ou dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros, etc...*).

Réponse : NON

La qualité de collaborateur de cabinet est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale.

S'agissant des activités accessoires, seules celles prévues par [l'article R.123-8 du CGFP](#) sont susceptibles d'être autorisées.

Or, il apparaît que les fonctions de collaborateur de cabinet ne ressortent d'aucune des catégories d'activités accessoires mentionnées à l'article R.123-8 précité. Dans ces conditions, il n'apparaît pas possible à un fonctionnaire à temps complet d'exercer une activité accessoire de collaborateur de groupe d'élus, de groupe de délégués ou de cabinet ([Rep. Min. JO Sénat du 20 octobre 2022, n°00603](#)).

Réponse :

En sa qualité d'agent contractuel de droit public, le collaborateur de cabinet est soumis aux dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988. L'indemnisation de la fin de fonction des collaborateurs de cabinet est distincte selon le motif de fin de relation de travail :

Motif de fin de relation de travail	Indemnité de licenciement	Indemnité compensatrice de congés non pris	Indemnité de fin de contrat
Fin du mandat de l'exécutif local	✗	✓	✗
Licenciement * (hors motif disciplinaire)	✓	✓	✗
Licenciement pour motif disciplinaire	✗	✓	✗
Démission	✗	✓	✗

* L'indemnité de licenciement n'est pas versée aux fonctionnaires détachés ou placés en disponibilité pour occuper l'emploi de collaborateur de cabinet (article 44 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Prévention des risques pro.



Accidents du travail dans la FPT : notions essentielles et jurisprudences récentes

Dans la fonction publique territoriale (FPT), un accident du travail est défini comme tout événement soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail et ayant entraîné une lésion physique et/ou psychologique. Cette qualification permet aux agents de bénéficier d'une prise en charge spécifique (placement en CITIS) et de protections particulières en matière de santé et de sécurité.

Une notion essentielle à connaître est la **présomption d'imputabilité** : tout événement survenu au temps et au lieu de travail est présumé constituer un accident du travail, sauf si l'employeur peut **démontrer qu'une cause totalement étrangère au travail en est la seule origine**.

Les deux décisions suivantes illustrent concrètement ces principes.

Malaise au travail : une présomption d'accident difficile à contester.

Dans un [arrêt du 13 novembre 2025](#), la Cour de cassation s'est prononcée sur le décès d'un salarié survenu à la suite d'un malaise pendant son temps et sur son lieu de travail. La caisse d'assurance maladie avait reconnu l'accident du travail, mais l'employeur contestait cette prise en charge en invoquant l'existence d'une pathologie antérieure totalement étrangère au travail.

La Haute juridiction rappelle qu'un malaise survenu au temps et au lieu de travail est présumé constituer un accident du travail. Pour écarter cette présomption, l'employeur doit **démontrer avec certitude** que l'événement résulte exclusivement d'une cause étrangère au travail, ce qui n'était pas établi en l'espèce.

À retenir : la preuve exigée pour renverser la présomption d'imputabilité reste particulièrement élevée. Cette décision rappelle aux employeurs publics comme privés la nécessité de structurer leur démarche de prévention et de conserver des éléments précis sur les conditions de travail, afin de pouvoir **analyser objectivement les événements survenus** en service.

Choc psychologique : l'importance de l'analyse fine des circonstances.

Dans un [arrêt rendu le 19 novembre 2025](#), la Chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé une règle essentielle en matière d'accident du travail : un événement soudain survenu au temps et au lieu de travail, même de nature psychologique, **peut être présumé** constituer un accident du travail.

En l'espèce, une directrice d'association avait subi un choc psychologique lors d'une réunion professionnelle en avril 2015. Lors de cette réunion, dans un contexte social tendu lié à la mise en place de primes au mérite, des critiques avaient été formulées à son égard quant à son management et sa capacité à gérer le conflit social. Quelques jours plus tard, elle a été placée en arrêt de travail suivi de congés et d'un nouvel arrêt, puis déclarée définitivement inapte par le médecin du travail.

La cour d'appel avait refusé de reconnaître un accident du travail, considérant que l'arrêt résultait d'une « fragilité psychologique » personnelle. Mais la Cour de cassation a censuré cette analyse.



Au contraire, la décision du Conseil d'Etat en date du 27 septembre 2021 ([CE n° 440983](#)), avait considéré qu'un entretien hiérarchique ne pouvait constituer un accident de service, sauf à ce que l'agent puisse établir que celui-ci s'est déroulé dans des **conditions excédant l'exercice normal** du pouvoir hiérarchique (cf. notre brève sur cette décision).

Les juridictions de première instance et d'appel ont depuis, régulièrement écarté la reconnaissance d'un accident qui aurait résulté d'un entretien lorsque le déroulement de celui-ci reflétait l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et ce, **indépendamment des conséquences qu'il avait pu avoir sur l'agent** (CAA de Nancy, 20 février 2024, [n°21NC00815](#), TA d'Amiens, 20 septembre 2024, [n°2401762](#)).

Actualité de votre CDG

Événement



Le **mardi 23 juin** est une date à noter dans vos agendas et ceux de vos Maires nouvellement élus ou réélus.

Pour la 3^{ème} rencontre du **réseau des Secrétaires généraux de mairie** (SGM) et à l'occasion du renouvellement des mandats, nous vous proposons une matinée de sensibilisation dédiée à la **relation Maire/SGM** : clarifier les rôles et responsabilités de chacun pour un mandat serein.



Organisée en partenariat avec le CNFPT, permettant la délivrance d'une attestation de formation (sous réserve de l'inscription des agents), l'AMF16 et l'AMR16.

⇒ Plus d'informations prochainement

Elections professionnelles 2026



Le Centre de Gestion prépare l'organisation des élections professionnelles du 10 décembre prochain pour la désignation des représentants du personnel au sein des CST, CAP et CCP.

Pour cela, il a réuni les organisations syndicales représentatives, le 10 mars

dernier pour une première étape de consultation visant notamment :

- La constatation des effectifs au 1^{er} janvier 2026,
- La détermination du nombre de représentants titulaires du personnel,
- L'organisation du scrutin.

Ont participé : CGT, F.O., CFDT, UNSA et SNDGCT.

Pour les agents relevant de la CAP, ont été constatés :

Catégories	Sexes				TOTAL
	Hommes	Part	Femmes	Part	
A	64	26.78%	175	73.22%	239
B	178	29.62%	423	70.38%	601
C	1306	35.22%	2402	64.78%	3708
TOTAL	1548	34.04%	3000	65.96%	4548

Ainsi le nombre de représentants titulaires du personnel sera de :

- Catégorie A : 4
- Catégorie B : 6
- Catégorie C : 8

Pour les agents relevant de la CCP, ont été constatés :

	Sexes				TOTAL
	Hommes	Part	Femmes	Part	
Effectifs	389	30.53%	885	69.47%	1274

Ainsi le nombre de représentants titulaires du personnel sera de 8.

Le CST siégeant au sein du CDG portera le dialogue social pour 427 collectivités et établissements publics et 3233 agents.

	Sexes				TOTAL
	Hommes	Part	Femmes	Part	
Effectifs	1099	33,99%	2134	66,01%	3233

Ainsi le nombre de représentants titulaires du personnel sera fixé par le Conseil d'Administration du CDG et devra être compris entre 7 et 15.

Il a également été proposé :

- de maintenir la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSST),
- de procéder par le vote par correspondance.

La liste électorale peut être modifiée jusqu'au 26 octobre, sous réserve d'une demande formulée au plus tard le **21 octobre**. Toutefois, elle doit être **mise à jour** de tout événement entraînant l'obtention de la qualité ou la perte de la qualité d'électeur d'un agent et ce jusqu'au **9 décembre**, veille du dépouillement. Aussi, nous vous rappelons l'obligation incombant à chaque employeur de **transmettre dans les meilleurs délais les actes de gestion** du personnel (art. 40 du Décret n°85-643 du 26 juin 1985).



Les structures qui n'ont pas communiqué leurs effectifs au 15 janvier mais qui pourraient disposer d'agents électeurs seront contactées afin de venir récupérer leur matériel de vote au CDG, en temps utiles.

Actualité de votre CDG

Retour sur : réunion d'information – organisation des élections professionnelles (C.S.T)



Ce mardi 17 mars, le Centre de Gestion réunissait les collectivités qui vont devoir organiser les élections des représentants du personnel siégeant au sein de leur propre Comité Social Territorial (CST), au nombre de 27¹ (hors structures non-affiliées), soit 4 de moins qu'actuellement.

Les **39 participants** se sont vus communiquer le Guide de l'élection au sein du CST élaboré par l'association nationale des directeurs des CDG (ANDCDG).



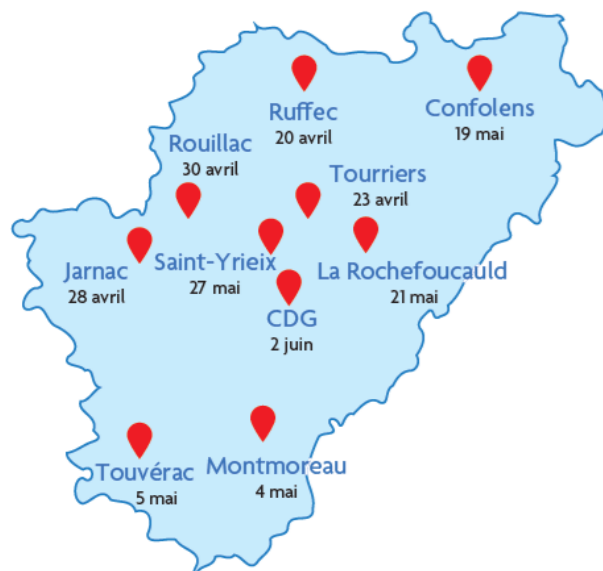
⇒ Tous les documents sur la [page dédiée](#) de notre site



¹ Champniers, CDC Charente Limousine, Châteaubernard, CDC des 4B Sud Charente, Cognac + CCAS, CDC La Rochefoucauld – Porte du Périgord, Gond-Pontouvre + CCAS, CDC Lavalette-Tude et Dronne, La Couronne, CDC Val de Charente, La Rochefoucauld en Angoumois, CDC Cœur de Charente, L'Isle d'Espagnac, CCAS Saint-Michel, Ruelle-sur-Touvre + CCAS, CIAS de Charente Limousine, Ruffec, CIAS Lavalette-Tude et Dronne, Saint-Yrieix, CALITOM, Soyaux +

Réunions d'information – nouveau mandat

Des réunions d'information sont organisées près de chez vous. Chaque maire peut être accompagné de son Secrétaire de mairie / DGS.



⇒ [Pour vous inscrire](#)

À cette occasion, récupérez le **kit du nouvel élu** offert par le CDG.

P.S.C. Prévoyance – Nouveaux taux au 1^{er} avril 2026

Pourquoi de nouveaux taux en cours d'année ?

Le CDG a souscrit, pour le compte de ses collectivités affiliées et de leurs agents, un contrat de protection sociale complémentaire (PSC) en matière de prévoyance auprès de TERRITORIA Prévoyance. Ce contrat, mutualisé, offre aux agents territoriaux une couverture pour les risques d'incapacité, d'invalidité, de perte de retraite et de décès.

À la suite de la signature de l'avenant n°2, une erreur de calcul sur les taux de la part de TERRITORIA a été constatée. Des taux divergents de l'avenant signé ont en effet été appliqués depuis le 1^{er} janvier 2026.

Considérant que les taux appliqués sont majoritairement plus favorables aux agents, un avenant rectificatif a été signé afin de les mettre en conformité.

Les nouveaux taux, désormais corrigés, s'appliqueront automatiquement à compter du 1^{er} avril 2026 sans effet rétroactif.

CCAS, C.A. de Grand-Cognac, Terres de Haute Charente, EHPAD Les Jardins d'Antan - Ruffec, S.D.I.S.

Actualité de votre CDG

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque formule (choix 1, 2 et 3) et chaque garantie, les anciens taux appliqués jusqu'au 31 mars 2026 et les nouveaux taux applicables à compter du 1^{er} avril 2026 (les modifications sont surlignées en jaune) :

Garantie	Choix 1		Choix 2		Choix 3	
	Ancien taux	Nouveau taux	Ancien taux	Nouveau taux	Ancien taux	Nouveau taux
Incapacité	0,78%	0,78%	0,78%	0,78%	1,01%	1,02%
Invalidité	0,93%	0,93%	1,09%	1,08%	1,09%	1,08%
Perte de retraite	0,71%	0,71%	0,62%	0,62%	0,62%	0,62%
Décès	0,46%	0,46%	0,46%	0,46%	0,46%	0,46%

Droit de résiliation des agents

Conformément à la réglementation en vigueur, toute modification des conditions tarifaires d'un contrat de prévoyance ouvre un droit de résiliation pour les agents adhérents.

Les agents disposent d'un délai de 30 jours à compter de la communication qui leur sera adressée directement par TERRITORIA pour demander la résiliation de leur adhésion.

Date limite de résiliation : **30 avril 2026** inclus.

Les demandes de radiation devront être transmises au service RH de la collectivité, qui les adressera ensuite à TERRITORIA : Afin d'anticiper au mieux le traitement de ces éventuelles radiations et de vous accompagner dans cette transition administrative, Audrey Gonord, Responsable des adhésions, se tient à votre disposition dans le cadre du suivi opérationnel des flux de résiliation. Vous pouvez lui transmettre directement les demandes par e-mail à l'adresse

a-gonord@territoria.fr en indiquant dans l'objet : RESILIATION AGENT CDG 16.

L'engagement du CDG

Le CDG reste pleinement mobilisé dans l'accompagnement de ses collectivités et de leurs agents sur les sujets de protection sociale complémentaire. Au-delà de la gestion de cet avenant rectificatif, le CDG travaille d'ores et déjà sur le renouvellement des conventions de participation, qui arriveront à terme le 31 décembre 2027.

Cette anticipation vise à garantir la continuité et la qualité de la couverture offerte aux agents territoriaux de la Charente, dans le respect des évolutions réglementaires et des besoins des collectivités.

⇒ Pour toute question : psc@cdg16.fr
05.45.69.70.03

Mise à jour du catalogue des interventions du FIPHFP



Depuis le 1^{er} janvier dernier, le catalogue des aides du FIPHFP fait l'objet d'une évolution. Ces ajustements ont pour objectif de rendre les règles plus lisibles, de fiabiliser les demandes et d'en faciliter l'instruction.

Les principales évolutions sont les suivantes :

- Ce n'est plus le bulletin de salaire qui justifie de la présence d'un agent à l'effectif, mais une attestation de travail normée, téléchargeable sur le site du FIPHFP ;
- L'aide n°18 « Dispositifs d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap » est enrichie par des précisions complémentaires ainsi que par des exemples ;
- L'aide n°20 porte désormais l'intitulé « Formation à l'utilisation de matériels spécifiques handicap », ce qui correspond mieux à son usage ;
- Des modèles d'attestations normalisées sont maintenant annexés au catalogue : seules ces pièces seront acceptées lors du dépôt des demandes d'aide ;
- Rappel relatif au RGPD : les informations transmises doivent être strictement limitées à celles nécessaires à l'instruction des demandes ; le NIR ne doit apparaître sur aucun document transmis.

⇒ [Pour en savoir plus](#)

Nouvelles ressources – site internet

Mises à jour des notes suivantes tenant compte des nouvelles valeurs en matière de rémunération (au 1^{er} janvier 2026) :

Concernant les éléments obligatoires de la rémunération

- ✓ [Note d'information sur l'indemnité de fin de contrat dans la FPT](#) ;
- ✓ [Note d'information sur le supplément familial de traitement](#) ;

Concernant les congés liés à la maladie, le handicap ou la dépendance d'un membre de la famille :

- ✓ [Note d'information sur le congé de présence parentale](#) ;
- ✓ [Note d'information sur le congé de proche aidant](#) ;
- ✓ [Note d'information sur les avantages en nature](#) ainsi que le [tableau récapitulatif](#).
- ✓ [Note d'information sur les autorisations spéciales d'absence](#) pour tenir compte du nombre d'ASA applicable aux procédures d'adoption.

Actualité de votre CDG

De nouvelles ressources :

L'ensemble des [actualités statutaires de novembre 2025 à février 2026](#)

Concernant les éléments obligatoires de la rémunération

- ✓ [Note d'information sur le complément de traitement indiciaire](#) ;
- ✓ Deux modèles d'[arrêté](#) et [avenant](#) ;

Ces différentes ressources tiennent compte de l'évolution des éléments de rémunération au 1^{er} janvier 2026 et contiennent de nouvelles illustrations jurisprudentielles.

- ✓ Concernant la page retraite, une nouvelle [note de synthèse](#) vient préciser en cinq points les impacts issus de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Sur la page dédiée aux éléments facultatifs de la rémunération, plusieurs nouvelles ressources sont disponibles concernant l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) :

- ✓ Une [note d'information](#) ;
- ✓ Une [fiche synthèse](#) ;
- ✓ Un [modèle de délibération](#) instituant l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE)
- ✓ Un [modèle d'arrêté](#) portant attribution de l'IFCE.

Travailler dans la Fonction publique territoriale

Pour tout connaître sur la FPT, l'édition 2026 du guide de la Fédération Nationale des CDG : « [Travailler dans la Fonction publique territoriale](#) », vient de sortir.

Il s'adresse :

- aux étudiants et jeunes diplômés,
- aux personnes en reconversion professionnelle,
- aux candidats aux concours,
- et plus largement à toutes celles et ceux qui souhaitent mieux comprendre les opportunités de carrière et comment accéder à la FPT.

Que trouve-t-on dans cette édition 2026 ?

- Une présentation claire de la FPT, de ses missions et de ses valeurs
- Une explication des différents modes d'accès
- Un panorama des métiers et filières accessibles dans les collectivités
- Des informations détaillées sur les concours et examens professionnels, avec les calendriers et modalités d'inscription
- Des conseils sur le recrutement et les parcours possibles

Un outil pratique pour **mieux faire connaître les métiers territoriaux** et les nombreuses façons de s'engager en faveur de l'intérêt général.

N'hésitez pas à le partager, le diffuser et à le consulter.

Enquête nationale pour les E.J.E.



Chaque année, les Centres de gestion publient un panorama de l'emploi territorial reflétant les chiffres de l'emploi public territorial sur une année donnée. Au-delà de l'analyse statistique proposée, un **focus** est réalisé sur un **métier ciblé**. Pour la 15^{ème} édition, ce focus métier portera sur les **éducateurs de jeunes enfants** (EJE). Ce métier a été choisi en raison des tensions constatées ces dernières années en matière de recrutement.



Cette étude à portée nationale a pour unique objectif de recueillir des données quantitatives afin d'alimenter une analyse objective et d'enrichir la connaissance des conditions d'exercice de ce métier.

L'enquête vise à mieux **appréhender les réalités professionnelles des EJE** dans les collectivités territoriales, à travers des indicateurs tels que la formation, les conditions de travail ou encore l'organisation du temps de travail. Les résultats, **strictement anonymes** et traités de manière agrégée, permettront d'éclairer les réflexions sur l'évolution du métier.

Le questionnaire nécessite environ **10 minutes**. Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir le relayer auprès de vos agents EJE, en insistant sur le caractère anonyme et statistique de l'enquête.

L'enquête sera ouverte **du 16 mars au 18 mai 2026** et les résultats seront publiés à l'automne.

⇒ [Lien enquête](#)

Actualité de votre CDG

Égalité professionnelle dans le FPT



Grâce à la collecte des RSU de l'ensemble des collectivités, une étude nationale sur l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique Territoriale dresse un état des lieux et retrace des tendances permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution.

Ce travail publié par la FNCDG, l'Association des Directeurs de CDG et le CIG de la Petite-Couronne propose :

- un état des lieux précis des inégalités persistantes et des évolutions observées dans la FPT ;
- des repères comparatifs, permettant aux collectivités de se situer par rapport à des organisations de même strate démographique ;
- des données directement mobilisables pour alimenter les rapports obligatoires tels que :
 - . le rapport de situation comparée,
 - . le rapport égalité femmes-hommes prévu par la loi du 4 août 2014.

⇒ [Télécharger le document](#)

Mise à jour de vos coordonnées

Afin de pouvoir vous transmettre nos communications et informations tout au long du mandat, l'AMF16 et le CDG ont élaboré un formulaire commun vous permettant de saisir vos coordonnées et nouveau tableau des élus suite au renouvellement des mandats.

Nous vous remercions de bien vouloir le compléter dès que possible, avec attention et veiller à y joindre l'attestation signée par votre exécutif.

⇒ [Formulaire contact](#)

Déontologie des élus

Depuis la loi n° 2015 366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat, l'article L1111-1-1 du CGCT définit les **devoirs** que les élus locaux doivent respecter dans l'exercice de leur mandat.

Ces obligations constituent la [charte de l' élu local](#). Elles sont rappelées lors d'une lecture solennelle effectuée par l'exécutif à **chaque renouvellement de l'organe délibérant** au cours de la première réunion. Une copie est remise à cette occasion à tous les membres de l'organe délibérant.



Afin de mieux accompagner les élus dans l'application de la charte de l' élu local, l'article 218 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale a consacré le **droit pour chaque élu local** de consulter un **référént déontologue**, chargé de leur apporter tout conseil utile au respect de celle-ci.

Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 est venu préciser certaines modalités, notamment de **désignation du référént déontologue**, par délibération de chacune des collectivités.

Le Centre de Gestion dispose d'une mission obligatoire en matière de désignation d'un référént déontologue pour les **agents**.

Il porte en outre une proposition de désignation d'un référént déontologue pour les élus mutualisé au niveau de la coopération régionale des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine, afin de proposer un collège de référents indépendants des structures locales.

Afin de faciliter la mise en place de votre référént déontologue des élus, le CDG vous propose d'assurer, sans frais, la gestion administrative et financière des saisines qui seront adressées dans le respect de la confidentialité.

⇒ [Pour en savoir plus](#)

⇒ [Modèle de délibération](#) à nous transmettre après adoption, par mail à cdg16@cdg16.fr