



N°86

LE MAG RH

Journal Mensuel
Juin 2026

FOCUS

La gestion du temps de
travail des agents publics
titulaires d'un mandat
électif local

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2-3
Jurisprudences.....	4-5
Question écrite.....	5
Focus.....	6-8
FAQ.....	9
Prévention des risques pro.....	10
Votre CDG & Vous	11-14

Nacopé
Bien plus qu'un CDG

Actualités statutaires



Congé supplémentaire de naissance

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a instauré **un congé supplémentaire de naissance**, accordé de droit aux parents, venant s'ajouter aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi qu'au congé d'adoption.

Le [décret n°2026-427 du 30 mai 2026](#) en précise les modalités de mise en œuvre :

- **Durée** : 1 ou 2 mois, le congé de 2 mois peut être fractionné en deux périodes d'un mois ;
- **Délai** : le congé doit débuter dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant, sur demande formulée au moins 1 mois à l'avance (*délai réduit à 15 jours si le congé fait suite à un congé de paternité, d'accueil ou d'adoption*) ;
- **Rémunération** : 70% du traitement le premier mois, 60% le second.

Entrée en vigueur : Le décret s'applique aux demandes présentées à compter du 1^{er} juin, pour un congé prenant effet à partir du 1^{er} juillet 2026. L'agent parent d'un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2026, ou dont la naissance était présumée intervenir après cette date, peut bénéficier du dispositif à compter du 1^{er} juillet 2026 s'il n'a pu en faire usage du fait de son entrée en vigueur différée. Le délai de 9 mois court alors à compter du 1^{er} juillet 2026.

⇒ [Ressources](#)

Cumul d'activités : pérennisation de la conduite de transports scolaires comme activité accessoire

Face à la pénurie de conducteurs de transports scolaires, les agents publics peuvent, sur autorisation préalable de leur employeur, cumuler leur emploi public avec une activité accessoire de conduite d'un véhicule affecté aux transports scolaires.

Expérimental depuis 2022, ce dispositif est désormais pérennisé.

L'activité est exercée dans le respect des règles relatives aux **activités accessoires soumises à autorisation**.

Entrée en vigueur : le **29 mai 2026**

[Décret n° 2026-409 du 26 mai 2026](#)

Revalorisation temporaire des indemnités kilométriques

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

- Pour l'utilisation d'une automobile :

Véhicule	Jusqu'à 2000 kms	2001 à 10000 kms	Après 10001 kms
5 CV et moins	0,33 €	0,41 €	0,24 €
De 6 CV à 7 CV	0,42 €	0,53 €	0,31 €
8 CV et plus	0,46 €	0,56 €	0,33 €

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

Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm³) : **0,16€**
Vélocycle et autres véhicules à moteur : **0,13€**

Aucune délibération n'est nécessaire pour appliquer ces nouveaux taux.

Entrée en vigueur : Le **1^{er} juin 2026**

Coût du carburant : mesures transitoires préconisées pour les employeurs publics

Face à la hausse du coût du carburant, le Gouvernement recommande aux employeurs publics d'**adapter temporairement l'organisation du travail** (télétravail, covoiturage, limitation des déplacements).

Il les invite également à informer leurs agents de l'existence d'une indemnité carburant de **100 euros**, versée par l'État, sous certaines conditions.

[Circulaire du 5 mai 2026](#)
[Décret n° 2026-333 du 30 avril 2026](#)
[Décret n° 2026-417 du 28 mai 2026](#)
[Arrêté du 28 mai 2026](#)

Actualités statutaires



Arrêts de travail : encadrement des durées de prescription et d'indemnisation

Publiés au JORF, 3 décrets viennent réformer le régime des arrêts de travail, tant dans leur prescription que dans leur indemnisation.

Le [décret n° 2026-498](#) instaure un plafonnement de la durée des arrêts de travail pouvant être prescrite par les médecins, chirurgiens-dentistes et sage-femmes : la première prescription ne pourra excéder **31 jours**, tandis que les prolongations seront limitées à **62 jours**.

Entrée en vigueur : le **1^{er} septembre 2026**

Le [décret n° 2026-499](#) fixe à **3 mois** la durée de renouvellement d'un arrêt de travail à partir de laquelle le prescripteur peut solliciter l'avis du service du contrôle médical. Ce texte supprime par ailleurs la durée maximale d'arrêt de travail que pouvait prescrire une sage-femme dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse par voie médicamenteuse.

Entrée en vigueur : le **1^{er} septembre 2026**

Le [décret n° 2026-501](#) plafonne à **4 ans** la durée maximale de versement des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Entrée en vigueur : les dispositions sont applicables aux indemnités journalières versées aux victimes dont le sinistre est intervenu à compter du **1^{er} janvier 2027**.

Haute fonction publique : transposition de la réforme pour la FPT

5 décrets publiés au JORF du 12 juin 2026 transposent pour la FPT la réforme de la Haute fonction publique initiée en 2021 pour l'État.

La réforme s'articule autour de deux volets :

- **Alignement du statut des administrateurs territoriaux sur celui des administrateurs de l'État.**

La dénomination des grades composant le cadre d'emplois, le nombre d'échelons et les durées d'échelons sont harmonisés avec ceux des administrateurs de l'État.

La **grille indiciaire** est également calquée sur celle de l'État.

Un **régime transitoire** organise le reclassement de administrateurs au **1^{er} juillet 2026**.

[Décret n° 2026-483 du 10 juin 2026](#)

[Décret n° 2026-485 du 10 juin 2026](#)

- **Réforme des dispositions applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics assimilés**

La durée maximale du détachement sur emploi fonctionnel est fixée à **6 ans** (*5 ans auparavant*), s'alignant ainsi sur la durée du mandat de l'élu.

Pour les emplois fonctionnels de direction des communes de 40 000 habitants ou moins, la carrière est redéfinie avec **une nouvelle grille indiciaire**.

Pour les emplois dits « **supérieurs** » (DGS de communes de plus de 40 000 habitants, département, région, etc.), la carrière s'aligne sur celle des administrateurs territoriaux.

Ces emplois sont répartis en 4 niveaux pour la détermination de la rémunération.

Le régime indemnitaire est modifié, les agents sont désormais éligibles au **RIFSEEP** (suppression de la prime de responsabilité et de la NBI).

[Décret n° 2026-484 du 10 juin 2026](#)

Passeport de prévention

Le [décret n° 2026-496 du 12 juin 2026](#) vient modifier le décret n° 2025-748 du 1^{er} août 2025 précisant les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention.

Ce décret modifie la période transitoire fixée à [l'article 2 du décret n° 2025-748 du 1^{er} août 2025](#) précisant les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention.

⇒ [Pour en savoir plus](#)

Jurisprudences



Inaptitude physique

—

Un fonctionnaire ne peut être mis à la retraite d'office pour invalidité qu'après épuisement des droits à congés de maladie

Une fonctionnaire a été recrutée pour occuper un emploi à temps partiel thérapeutique au sein d'une collectivité.

Le conseil médical a rendu un avis concluant à son inaptitude totale et définitive à l'exercice de ses fonctions. Une période de préparation au reclassement a alors été mise en place, puis prolongée de trois mois, sans qu'aucun reclassement ne puisse intervenir à son issue.

L'agente a ensuite été placée en disponibilité d'office à titre conservatoire avec maintien d'un demi-traitement. Par la suite, un arrêté de l'autorité territoriale l'a admise à la retraite pour invalidité et radiée des cadres.

Le juge des référés ayant rejeté sa demande de suspension de cet arrêté, l'agente s'est pourvue en cassation.

Le Conseil d'État rappelle qu'en dehors du cas où l'inaptitude de l'agent résulte d'une infirmité ou d'une maladie incurable, un fonctionnaire inapte à titre définitif à l'exercice de ses fonctions ne peut être mis à la retraite d'office pour invalidité qu'après épuisement de ses droits à congés pour raison de santé (article 30 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

Il précise que cette règle s'applique y compris dans l'hypothèse où l'agent n'a pas sollicité le placement en congé de maladie ou n'en a pas effectivement bénéficié.

Constatant qu'à la date de son admission à la retraite pour invalidité le 1er octobre 2025, l'agente n'avait pas épuisé ses droits à congés de maladie, le Conseil d'Etat a annulé l'ordonnance rendue par le tribunal, suspendu l'arrêté et a enjoint la collectivité de replacer l'agent en position de disponibilité d'office avec maintien d'un demi-traitement, dans l'attente que sa situation soit réexaminée.

CE, 17 avril 2026, n° 510737

Limite d'âge

—

Absence de préavis et droit au paiement des services faits dans le cadre du licenciement

Un médecin retraité a conclu avec une collectivité un CDD d'une durée d'un an tacitement renouvelable, dans le cadre d'un cumul emploi-retraite.

Le DGS de la commune a mis un terme à son engagement contractuel au motif de l'atteinte de la limite d'âge légal d'emploi et l'agent n'a pas été rémunéré pour les vacances effectuées après le dépassement de cette limite d'âge.

Le juge administratif rappelle que la commune a pu, à bon droit, mettre un terme à l'engagement contractuel de l'agent, alors âgé de 74 ans, qui avait dépassé la limite d'âge applicable dans la fonction publique et le secteur public.

Toutefois, les sommes dues à cet agent au titre du service fait lui demeurent acquises malgré l'irrégularité de sa situation d'emploi consécutive à son maintien en activité au-delà de la survenance de cette limite d'âge, sans que la commune puisse se prévaloir de la rupture de son lien avec l'agent depuis qu'il a atteint l'âge de 67 ans.

Le juge précise également qu'aucune disposition n'impose le respect d'un délai de préavis en cas de radiation pour survenance de la limite d'âge, celle-ci entraînant de plein droit la rupture du lien avec le service. Aucune indemnisation ne peut être accordée à ce titre.

CAA Paris, 2^{ème} chambre, 25 février 2026, n° 24PA04741



Jurisprudences

CDIsation

—

La décision de non-renouvellement d'un CDD doit être uniquement justifiée par l'intérêt du service

Un agent contractuel recruté par une commune depuis 2018 sur 13 contrats successifs s'est vu notifier le non-renouvellement de son contrat au terme de près de 6 ans, seuil lui ouvrant droit à la CDIisation.

La commune justifiait sa décision par le fait que l'agent ne donnait plus satisfaction dans l'exercice de ses fonctions.

L'agent a saisi le Tribunal administratif d'une demande d'annulation de la décision de non-renouvellement de son contrat.

Le juge administratif rappelle qu'un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l'intérêt du service.

Le TA considère que les éléments invoqués par la collectivité ne permettent pas de démontrer que l'agent ne donnait plus satisfaction dans l'exercice de ses fonctions. Le non-renouvellement n'étant pas justifié par l'intérêt du service, la décision est annulée.

TA de Guadeloupe, 30 janvier 2026, n° 2400172

Question écrite

Question : Quelles mesures le Gouvernement compte-t-il prendre pour assouplir la voie de promotion interne afin de renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale ?

Réponse :

Le Gouvernement a souhaité entreprendre une réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale, traduite par l'adoption du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023, qui vise à élargir les possibilités offertes aux employeurs de promouvoir.

La promotion interne permet à un fonctionnaire d'accéder à un corps ou un cadre d'emplois supérieur. Elle vient en principe en complément du recrutement de droit commun, le concours. Elle est contingentée et limitée par des quotas, dans des conditions définies par les statuts particuliers.

Avant l'entrée en vigueur de ce décret, un fonctionnaire territorial ne pouvait être promu, au titre d'une année, que si trois recrutements avaient été opérés selon d'autres voies (concours, détachement, mutation ou intégration directe). C'était la règle dite du « 1 pour 3 ».

Afin d'en atténuer les effets indésirables, le Gouvernement a donc décidé d'assouplir les règles de ce contingentement dans la fonction publique territoriale. Le nombre exigé de recrutements externes nécessaires pour générer une promotion interne a ainsi été réduit à deux, au lieu de trois. Par ailleurs, les conditions requises pour déclencher les clauses de sauvegarde ont été allégées. Ainsi, lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'est pas atteint pendant une période d'au moins deux ans (contre quatre ans auparavant), un fonctionnaire pourra être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement est intervenu. De plus, le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées pourra être calculé en appliquant la règle du « 1 pour 2 » à 8% de l'effectif du cadre d'emplois (contre 5% auparavant) lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé.

Entrée en vigueur le 1er janvier 2024, cette réforme a généré une augmentation moyenne de 50% des taux de promotion interne, notamment dans les centres de gestion qui exercent leur mission au profit des communes comptant un effectif réduit d'agents.

Par ailleurs, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a instauré un plan de requalification des secrétaires généraux de mairie exerçant en catégorie C dans les communes de moins de 2 000 habitants. Ce dispositif temporaire, applicable jusqu'au 31 décembre 2027 permet aux agentes et aux agents concernés, sous réserve d'un exercice de cette fonction depuis au moins quatre années, d'être promus en catégorie B sans application de quotas.

Par ces deux réformes, le Gouvernement a assoupli les critères statutaires pour faciliter les déroulements de carrière et la gestion des agents par les employeurs locaux.

Réponse à la question écrite n° 9933 publiée au JO Assemblée nationale du 26 mai 2026

La gestion du temps de travail de l'agent public titulaire d'un mandat électif local

Tout agent public territorial peut exercer **un mandat électif local** tout en poursuivant son activité professionnelle.

Plusieurs aménagements de son temps de travail lui permettent de concilier l'exercice de ses fonctions avec celui de son mandat.

[La loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025](#) vient créer **un véritable statut de l'élu local** au sein du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) et préciser les modalités d'exercice des mandats locaux.



Lorsque l'agent souhaite se consacrer entièrement à son mandat et cesser temporairement d'exercer ses fonctions, il peut bénéficier de plusieurs dispositifs (détachement, disponibilité, congé sans rémunération).

Toutefois, ces cas ne sont pas traités dans ce focus, qui ne traite que des agents en activité.

La possibilité de recourir au temps partiel

❖ [Les fonctionnaires](#)

Le fonctionnaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir **un service à temps partiel**, qui ne peut être inférieur au mi-temps ([l'article L. 612-1 du Code Général de la Fonction Publique \(CGFP\)](#)).

Néanmoins, il n'existe pas de règle spécifique lorsque le temps partiel est sollicité pour l'exercice d'un mandat électif : il s'agit d'un temps partiel discrétionnaire, accordé sur autorisation et **sous réserve des nécessités de service**.

❖ [Les agents contractuels](#)

A défaut de dispositions spécifiques en matière de mandat électif, **les agents contractuels** peuvent également solliciter une autorisation d'exercer leurs fonctions à temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires ([article 21 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Les autorisations d'absence

❖ [Les autorisations d'absence pour l'exercice du mandat](#)

Des autorisations d'absence sont accordées de droit, aux agents publics titulaires d'un mandat, membres **des organes délibérants des collectivités et des EPCI concernés** (conseil municipal, départemental,

régional, communautés de communes, communautés d'agglomération, etc.).

L'employeur est ainsi tenu de laisser à tout agent membre d'une de ces assemblées locales, **le temps nécessaire pour se rendre et participer** ([articles L. 2123-1](#), [L. 4135-1](#) ou [L. 3123-1](#) du CGCT notamment) :

- Aux séances plénières de ce conseil ;
- Aux réunions de commissions dont il est membre et instituées par délibération ;
- Aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune (syndicats, communautés, métropoles, SEM, sociétés publiques locales) ;
- Aux réunions des assemblées, des bureaux et des commissions spécialisées des organismes nationaux où il a été désigné ou élu pour représenter des collectivités territoriales ou des établissements publics en relevant.

[La loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025](#) a **étendu** ces autorisations aux cas suivants :

- Aux réunions organisées par les EPCI à fiscalité propre dont la commune est membre, par le département ou par la région, lorsque l'agent a été désigné pour y représenter la commune ;
- Aux fêtes légales (8 mai, 11 novembre, etc.) et aux commémorations, fêtes et journées nationales instituées par décret ;
- Aux missions accomplies dans le cadre d'un mandat spécial.

Pour bénéficier d'une telle autorisation, l'agent doit informer son employeur par écrit, dès qu'il en a connaissance, **de la date et de la durée de la ou des absences envisagées** ([article R. 2123-1 du CGCT](#)).

❖ [Les absences exceptionnelles](#)

Depuis la loi n° 2025-1249 portant création d'un statut de l'élu local, l'article L. 2123-1 II du CGCT prévoit que, lorsque le maire prescrit des mesures de sûreté en application de l'article L. 2212-4 du présent code, l'employeur est tenu de laisser aux élus mettant en œuvre ces mesures le temps nécessaire à l'exercice de leurs missions.



Les modalités seront précisées par décret en Conseil d'État.

Le crédit d'heures

❖ Les modalités d'application

Indépendamment des autorisations d'absence, les fonctionnaires ou agents contractuels titulaires d'un mandat local ont un droit au bénéfice de **crédits d'heures**.

Ces crédits d'heures permettent aux agents de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel ils la représentent et à la préparation des réunions des instances où ils siègent ([article L. 2123-2 du CGCT](#)).

En cas de travail à temps partiel ou d'exercice d'un emploi à temps non complet, le crédit d'heures est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail prévue pour l'emploi considéré.

La demande de crédit d'heures doit préciser **la date et la durée de l'absence envisagée** ainsi que **la durée du crédit d'heures** à laquelle il a encore droit au titre du trimestre en cours.

L'employeur doit être informé par écrit au moins **3 jours** avant l'absence ([article R. 2123-3 du CGCT](#)).

Ce crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel et est fixé par référence à la durée hebdomadaire légale du travail (**35 heures**).

Les heures non utilisées pendant un trimestre ne sont pas reportables.

❖ Les quotas par mandat

Mandat municipal (article L. 2123-2 du CGFP)			
Fonction	Seuil démographique (commune)	Durée (réf 35h)	Crédit d'heures
Maire	≥ 10 000 habitants	4 fois	140 h
	< 10 000 habitants	3,5 fois	122,5 h
Adjoint au maire	≥ 30 000 habitants	4 fois	140 h
	10 000 à 29 999 habitants	3,5 fois	122,5 h
	< 10 000 habitants	2 fois	70 h
Conseiller municipal	≥ 100 000 habitants	2 fois	70 h
	30 000 à 99 999 habitants	1 fois	35 h
	10 000 à 29 999 habitants	60 %	21 h
	3 500 à 9 999 habitants	30 %	10,5 h
	< 3 500 habitants	30 %	10,5 h

Mandat départemental

(article L. 3123-2 du CGFP)		
Fonction	Durée (réf 35h)	Crédit d'heures
Président	4 fois	140 h
Vice-président	4 fois	140 h
Conseiller départemental	3 fois	105 h

Mandat régional (article L. 4135-2 du CGFP)		
Fonction	Durée (réf 35h)	Crédit d'heures
Président	4 fois	140 h
Vice-président	4 fois	140 h
Conseiller régional	3 fois	105 h

❖ La majoration du crédit d'heures

Le crédit d'heures peut être majoré par les conseils municipaux lorsque la commune remplit les critères ouvrant droit à la majoration des indemnités de fonctions ([article L. 2123-4](#) et [L. 2123-22 du CGCT](#)).

La majoration de la durée du crédit d'heures ne peut dépasser 30 % par élu ([article R. 2123-8 du CGCT](#) et [Rép. Min., JO Sénat, 10 mai 2012, n° 22275](#)).

Les garanties communes accordées pour les autorisations d'absence et le crédit d'heures

Si l'employeur est tenu d'accorder des autorisations d'absence demandées par l'agent ainsi qu'un crédit d'heures, **il n'est pas obligé de rémunérer ces périodes d'absence comme temps de travail**.

Ce temps d'absence est en revanche assimilé à **une durée de travail effective** pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard de tous les droits découlant de l'ancienneté ([article L. 2123-7 du CGCT](#)).

Le temps d'absence ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile ([article L. 2123-5](#) et [R. 2123-10](#) du CGCT).

Aucune modification de la durée et des horaires de travail prévus par le contrat de travail ne peut, en outre, être effectuée en raison des absences intervenues à ce titre.

! Les élus ne bénéficiant pas d'indemnité de fonction (notamment les conseillers municipaux) peuvent se voir compenser leurs pertes de revenus par la collectivité, **dans la limite de 100 heures par élu et par an**, et à hauteur maximale du double de la valeur horaire du SMIC.

Le congé de formation des élus

Indépendamment des autorisations d'absence et du crédit d'heures, les élus municipaux,

départementaux, régionaux et des EPCI, s'ils ont la qualité d'agent public, peuvent solliciter de la part de leur employeur **un congé pour bénéficiaire d'actions de formation** (articles [L. 2123-13](#), [L. 3123-11](#) et [L. 4135-11](#) du CGCT).

La loi du 22 décembre 2025 est venue majorer ce congé de 18 à **24 jours** par élu, pour toute la durée du mandat et quel que soit le nombre de mandats qu'il détient. Ce congé est **renouvelable** en cas de réélection.

L'élu doit présenter sa demande à son employeur, par écrit, au moins **30 jours** à l'avance.

La demande doit préciser **la date et la durée de l'absence envisagée** ainsi que l'organisme responsable du stage ou de la session de formation.

L'employeur accuse réception de cette demande. A défaut de réponse expresse notifiée au plus tard le 15^{ème} jour qui précède le début du stage ou de la session de formation, le congé est réputé accordé ([article R. 2123-19 du CGCT](#)).

Le bénéfice du congé de formation est par principe **de droit** pour suivre un stage ou une session de formation dispensée par un organisme agréé pour la formation des élus. Il peut, cependant, être refusé si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent ([article R. 2123-20 du CGCT](#)).

Le droit à la formation **étant un droit** individuel, l'élu peut librement choisir l'organisme de formation du moment que celui-ci a reçu un agrément délivré par le ministère de l'intérieur ([article L. 2123-16 du CGCT](#) et [Rép. Min., 2 février 2010, n°59293](#)).

L'élu peut obtenir le remboursement de ses pertes de revenus liées à une formation en lien avec l'exercice de son mandat, dans la limite de **21 jours** par mandat et de 1,5 fois la valeur horaire du SMIC par heure de formation, sur présentation d'un justificatif ([article L. 2123-14](#)).

L'agent élu local doit justifier auprès de sa collectivité qu'il a subi une diminution de revenu du fait de l'exercice de son droit à la formation ([article R.2123-14 du CGCT](#)).

La convention précisant les mesures destinées à faciliter l'exercice du mandat

L'employeur d'un élu local peut également conclure avec la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont l'élu est membre **une convention** qui précise les mesures destinées à faciliter, au-delà des obligations prévues par la législation, l'exercice du mandat local ([article L. 1621-6 du CGCT](#)).

L'employeur ayant conclu cette convention peut se voir attribuer le label « **employeur partenaire de la démocratie locale** », dans des conditions fixées par décret (qui n'est pas encore paru).

Ce décret déterminera notamment les critères d'attribution du label (taux de présence des élus locaux, nombre d'heures d'autorisation d'absence sur le temps de travail avec maintien de la rémunération, conditions de disponibilité pour formation).

Des conventions-cadres pourront être conclues entre l'employeur et les associations représentatives d'élus locaux. Les conventions conclues entre les collectivités et l'employeur ne pourront prévoir des mesures moins favorables que celles prévues dans la convention-cadre.

Les entretiens liés à l'exercice du mandat

❖ L'entretien individuel annuel

L'agent titulaire d'un mandat local bénéficie **d'un entretien individuel** avec son employeur au début de son mandat, puis une fois par année civile ([articles L. 2123-1](#), [L. 3123-1](#) et [L. 4135-1 du CGCT](#)).

Cet entretien :

- Porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de son emploi,
- Permet la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice du mandat,
- Comporte des informations sur le droit individuel à la formation dont les élus bénéficient.

Il ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

❖ L'entretien professionnel

L'entretien professionnel annuel doit également porter sur les mesures destinées à **faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives**.

Cet entretien permet la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats par ces agents ([article L. 521-6 du CGFP](#)).

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de conseiller municipal, de conseiller départemental ou de conseiller régional, il permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Foire aux questions



Le mandat électif d'un agent public le dispense-t-il de son devoir de réserve ?

Réponse : NON

L'exercice d'un mandat électif peut avoir un impact sur les droits et obligations des agents publics, notamment **le devoir de réserve** qui impose aux agents publics de manifester leurs opinions avec retenue et de faire preuve de modération dans leurs expressions.

En effet, le Conseil d'Etat a pu considérer que « *si les fonctionnaires ont, comme tout citoyen, le droit de participer aux élections et à la campagne qui les précède, ils sont tenus de le faire dans des conditions qui ne constituent pas une méconnaissance de leur part de l'obligation de réserve à laquelle ils restent tenus envers leur administration* » ([CE, 10 mars 1971, n°78156](#)). Cette solution s'applique, par extension, durant l'exercice du mandat lui-même.

Quel est l'impact d'un mandat électif sur les droits et obligations des agents publics ?

Réponse :

Les agents bénéficiaires d'autorisations spéciales ou de crédit d'heures sont en position d'activité et conservent les droits attachés à cette position.

Certains droits sont pleinement maintenus :

- La carrière de l'agent ne peut être affectée par les votes ou opinions exprimés durant le mandat (article L. 111-2 du CGFP) ;
- La protection fonctionnelle continue de s'appliquer (articles L. 134-1 et suivants du CGFP) ;
- Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques (article L. 131-1 du CGFP).

Par ailleurs, il est interdit à tout employeur de prendre en considération des absences accordées au titre des autorisations d'absence et du crédit d'heures ([articles L. 2123-8 et suivant du CGCT](#)) :

- Pour motiver une décision de licenciement, de déclassement professionnel ou une sanction disciplinaire → une telle décision sera annulée par le juge et donnera lieu au versement de dommages et intérêts au profit de l'agent élu ; sa réintégration ou son reclassement dans son emploi sera de droit ;
- Pour prendre des décisions en matière d'embauche, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux.

Réponse : OUI

[L'article L. 323-6 du Code de la sécurité sociale](#) prévoit expressément que les élus locaux peuvent poursuivre l'exercice de leur mandat pendant un arrêt de travail, sous réserve de **l'accord formel de leur médecin prescripteur** ([QE n°14374, JO Sénat, 1^{er} octobre 2020](#)).

Les aptitudes requises pour siéger en conseil municipal ne sont en effet pas nécessairement les mêmes que celles exigées par une activité professionnelle.

Pendant longtemps, le formulaire CERFA d'arrêt de travail ne comportait aucune case dédiée pour matérialiser cet accord, exposant certains élus à des demandes de remboursement d'indemnités journalières par leur CPAM.

Le CERFA a désormais été révisé pour intégrer une case spécifique et une notice explicative à destination du médecin prescripteur ([QE n°4825, JO Assemblée Nationale, 9 septembre 2025](#)).

Un agent public titulaire d'un mandat électif local peut-il continuer à exercer son mandat pendant un arrêt maladie ?

Prévention des risques pro.



Autorisations de conduite : pensez à mettre vos documents à jour

De nombreux agents territoriaux utilisent quotidiennement des équipements de travail nécessitant une autorisation de conduite délivrée après un Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES).

Pour rappel, l'autorisation de conduite est une obligation réglementaire relevant de l'autorité territoriale. Elle permet de s'assurer que l'agent dispose des compétences et aptitudes nécessaires pour conduire un équipement en sécurité.

Conformément à l'[article R4323-56](#) du Code du travail, l'employeur doit délivrer une autorisation de conduite pour certains équipements présentant des risques particuliers.

Quels équipements sont concernés ? (liste non exhaustive)

- les chariots automoteurs,
- les plateformes élévatrices mobiles de personnes (PEMP),
- les engins de chantier,
- les tracteurs équipés d'accessoires (godet, fourches, épareuse...),
- certaines tondeuses autoportées.

Le simple fait de détenir un CACES ne suffit pas. L'autorité territoriale doit obligatoirement délivrer une autorisation de conduite écrite avant toute utilisation de l'engin ([modèle](#)).



Les 3 conditions obligatoires avant délivrance

Avant de délivrer une autorisation de conduite, l'employeur doit vérifier :

- ✓ L'aptitude médicale de l'agent par le médecin de prévention.
- ✓ Les connaissances théoriques et pratiques acquises lors d'une formation adaptée à l'équipement utilisé
- ✓ La connaissance des lieux et consignes de sécurité : l'agent doit connaître les règles de circulation, les zones d'intervention et les consignes propres au site.

Les points de vigilance

- Une autorisation n'est jamais définitive

L'autorisation de conduite doit être réévaluée régulièrement et peut être retirée notamment :

- en cas de restriction médicale,
- de retrait du permis de conduire,
- ou de non-respect des règles de sécurité.

- Attention aux tracteurs

Un agent titulaire du permis B peut conduire un tracteur agricole limité à 40 km/h. Toutefois, lorsqu'il est équipé d'accessoires de manutention ou de chantier, une autorisation de conduite devient nécessaire.

- Pensez au renouvellement

Les formations et CACES doivent être suivis et renouvelés régulièrement selon les catégories d'équipements utilisées. L'arrêté du 26 septembre 2025 relatif à la formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage est venu préciser les modalités de formation des conducteurs.

Quelques bonnes pratiques

- Formaliser les autorisations par écrit
- Mettre à jour les documents lors des changements de poste ou de matériel
- Vérifier régulièrement les permis de conduire nécessaires
- Sensibiliser les agents aux règles de circulation et aux vérifications avant utilisation
- Conserver les justificatifs de formation et d'aptitude médicale dans le dossier de l'agent

Cliquez ici →



La mise à jour régulière des autorisations de conduite constitue un enjeu important de prévention des accidents de service et participe à la sécurisation des interventions des agents territoriaux.



Actualité de votre CDG

Elections du Conseil d'Administration du CDG - Résultats

Le 26 juin dernier, la Commission départementale chargée du recensement et du dépouillement des votes s'est réunie et a procédé aux opérations permettant le renouvellement des membres du Conseil d'Administration.

Les résultats sont les suivants :

COLLEGE DES COMMUNES			
Electeurs inscrits :	349	Votants : 291 soit 83,38 %	Suffrages valables : 275 soit 78,8 %
Nombre total de voix :	2984	Voix valables : 2476 soit 82,98%	Blanc ou nuls : 20 soit 0,67%
Liste "Entente pour la Charente"		969 voix soit 39,14%	Nombre d'élus : 7
Liste "Voix des territoires"		1507 voix soit 60,86%	Nombre d'élus : 11

COLLEGE DES ETABLISSEMENTS PUBLICS			
Electeurs inscrits :	91	Votants : 79 soit 86,81%	Suffrages valables : 59 soit 64,84%
Nombre total de voix :	2025	Voix valables : 1208 soit 59,65%	Blanc ou nuls : 23 soit 1,14%
Liste "Entente pour la Charente"		600 voix soit 49,67%	Nombre d'élus : 1
Liste "Voix des territoires"		608 voix soit 50,33%	Nombre d'élus : 2

La liste présentée par Mme Géraldine JÉRÔME obtient 13 sièges, tandis que la liste présentée par M. Patrick BERTHAULT obtient 8 sièges.

L'installation du C.A. et l'élection du Président auront lieu le lundi 6 juillet.

Promotion interne 2026

Les listes d'aptitude applicables au 1^{er} juillet 2026, sont en ligne sur notre site.

⇒ [Les consulter](#)

PROMOTION INTERNE 2026			
Grade - PI avec quotas	Promotions 2026	Dossiers reçus	Dossiers incomplets
Attaché (Catégorie B)	6	25	1
Attaché (Catégorie A)	14	0	0
Rédacteur/PL2	10	56	6
Animateur/PL2	1	6	0
Professeur d'enseignement artistique	1	0	0
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1	3	0
Educateur des APS/PL2	18	0	0
Ingénieur	2	14	2
Technicien/PL2	6	25	4
Grade - PI sans quotas	Promotions 2026	Dossiers reçus	Dossiers incomplets
Rédacteur SGM	sans quotas	27	3
Agents de maîtrise	sans quotas	51	6
Total		207	21

Renouvellement de vos L.D.G.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique (art. 30) a rendu obligatoire, pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics, l'adoption de Lignes Directrices de Gestion (LDG). Elles constituent votre **feuille de route** en matière de gestion des ressources humaines pour le mandat.

Le Centre de Gestion met à votre disposition plusieurs types d'appuis :

- Des documents de référence et guides méthodologiques adaptés et disponibles sur notre [site internet](#) ;
- Un outil tableur (fichier Excel) pré-rempli avec les données de votre collectivité transmis avec les synthèses Rapport Social Unique ; permettant de structurer vos LDG selon les 7 thématiques réglementaires ;
- Un accompagnement individualisé sur demande (devis) ;
- Des ateliers collectifs de travail (automne 2026)

Important : un bilan annuel (ou pluriannuel) de la mise en œuvre des LDG doit être présenté au Comité Social Territorial (CST) sur la base des décisions individuelles et du Rapport Social Unique (RSU). Pensez à intégrer ce suivi dans votre calendrier RH récurrent.

N'oubliez pas que les critères retenus, notamment pour la promotion des fonctionnaires, seront **opposables à vos décisions** individuelles futures. Il est donc essentiel de les définir avec soin.

⚠ Sans LDG valides au 1^{er} janvier 2027, aucune décision individuelle de promotion (avancement de grade, promotion interne) ne pourra être légalement prise.

Débat obligatoire sur la PSC

Pour rappel, dans les **6 mois** suivant son renouvellement général, l'organe délibérant de la collectivité territoriale est tenu d'organiser un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire ([article L827-12 du CGFP](#)).

Comme indiqué dans notre [courrier du 26 mars](#) dernier, ce débat peut aussi être l'occasion (pour les structures disposant de leur propre CST) de formaliser par délibération leur souhait de s'associer à la démarche engagée par le CDG, visant à conclure un accord collectif local et à rédiger un cahier des charges pour la conclusion d'un contrat collectif à adhésion obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2028.

Actualité de votre CDG

Vous trouverez sur [notre site](#), des ressources (modèles...) en lien avec la tenue de ce débat.

Egalement, la composition du Comité de suivi qui se réunira fin août pour engager les discussions sur le volet Prévoyance.

Retour sur : 10 réunions d'information des élus

Entre le 20 avril et le 2 juin, les services du Centre de Gestion sont allés à la rencontre des Maires, Présidents, adjoints..., nouvellement élus ou réélus, afin de présenter :

- Les missions et services du CDG
- La nouvelle convention cadre qui se substituera à toutes celles existantes au 1^{er} janvier 2027
- Les principaux enjeux RH de ce début de mandat.

RUFFEC
TOURRIERS
JARNAC
ROUILLAC
MONTMOREAU
TOUVERAC
CONFOLENS
SAINT-YRIEIX
ANGOULÊME
LA ROCHEFOUCAULD-EN-ANGOUMOIS



Au total, **322 participants** issus de **207 structures**, ont répondu à notre initiative et les échanges ont confortés notre volonté de **renforcer ce lien de proximité et d'écoute** de vos préoccupations.

Nous remercions tout particulièrement l'ensemble des collectivités qui ont mis gracieusement à notre disposition salles, équipements et personnel.

⇒ [Support de présentation](#)

Retour sur : 3^{ème} rencontre du réseau des Secrétaires Généraux de Mairie

Ce mardi 23 juin, le Centre de Gestion, en partenariat avec le CNFPT réunissait les Secrétaires généraux de mairie, avec la particularité en cette année de renouvellement des mandats, d'y **convier les maires**, afin d'aborder la répartition des rôles, les responsabilités et de la construction d'une **relation garante d'un mandat serein**.

Une **centaine de participants** a bravé la canicule pour assister dans un premier temps à la mise en scène

spécialement écrite et jouée par la troupe de l'Arlequin Inverti E.



Des saynètes qui n'ont pas manqué de faire réagir tant les nouveaux élus que les plus anciens et, avec plus de réserves (discretion professionnelle oblige), certaines SGM.

Me Mathilde PLANTY FOURIER, avocate au barreau de Bordeaux a, pour sa part, sensibilisé les acteurs sur leurs responsabilités respectives ou partagées et rappelé les devoirs des fonctionnaires.



⇒ [Support de présentation](#)

En raison des trop fortes chaleurs, les ateliers destinés à la rédaction du guide des bonnes pratiques n'ont pas été mis en œuvre.



Pour autant, chaque binôme a pu repartir avec le fascicule rédigé par NACOOPE, comportant **12 fiches pratiques** et venant compléter les déjà célèbres « **FICHETrement utiles du SGM** » diffusées l'an dernier.

Le CDG remercie chaleureusement la CdC des 4B pour la mise à disposition de l'équipement, son équipe technique, le CNFPT, l'AMF16 et l'AMR16 pour leur soutien dans la communication sur l'événement et l'ensemble des participants pour leur présence et la richesse de leurs témoignages et questions.

Actualité de votre CDG

Nouvelles ressources en ligne

- [Note d'information relative à la disponibilité d'office pour raison de santé.](#)

- Nouvelle rubrique sur le [Congé supplémentaire de naissance.](#)

Par ailleurs, ont été mises à jour les ressources suivantes :

- Modèle d'arrêté portant placement en DORS (après épuisement des droits à congés de maladie) - pour un fonctionnaire CNRACL
- Modèle d'arrêté portant placement en DORS (après épuisement des droits à congés de maladie) - pour un fonctionnaire à temps non complet relevant du régime général de sécurité sociale.

- [Fiche pratique relative aux chiffres clés de la rémunération en 2026 ;](#)

- [Les montants de l'indemnité différentielle au 1^{er} juin ;](#)

- [Note d'information relative au contrat d'engagement éducatif \(CEE\) ;](#)

- [Note d'information relative au supplément familial de traitement \(SFT\) ;](#)

- [Note d'information relative à l'indemnité de fin de contrat.](#)

Ces mises à jour intègrent la **revalorisation du SMIC** au 1^{er} juin 2026 et font suite à divers ajouts/modifications.

- [Note d'information relative au référent déontologue de l'élu local.](#)

Cette mise à jour tient compte :

. De la parution de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local.

. De la revalorisation temporaire des indemnités kilométriques du 1^{er} juin au 31 décembre 2026 suite à l'arrêté du 29 mai 2026.

- [Note d'information relative à la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements temporaires.](#)

Cette mise à jour tient compte de la parution de l'arrêté du 29 mai 2026 portant majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques.

À noter : dans la section « Références », nous visions jusqu'à présent le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux. Ce décret sera abrogé et codifié dans le Livre IV de la partie réglementaire du CGFP au 1^{er} août prochain (article 64 du décret n°2026-366 du 7 mai 2026). Nous avons fait le choix d'anticiper cette codification dans la présente mise à jour de la note et de supprimer la référence au décret du 29 mai 2008 et de viser, notamment, l'article R.422-34 du CGFP en page 12.

Assurance statutaire : deux tutoriels pour mieux piloter votre absentéisme

Vous êtes une collectivité adhérente au contrat groupe d'assurance des risques statutaires négocié et géré par le CDG, vous pouvez bénéficier de deux tutoriels vidéo disponibles sur l'espace client RELYENS tout au long du 3^{ème} trimestre 2026.

Accessibles depuis le carrousel en haut de la page d'accueil de votre espace, ces modules répondent à deux questions pratiques :

- Comment accéder aux outils de pilotage à votre disposition ?
- Comment éditer et utiliser les listes d'arrêt ?

Un appui concret pour compléter vos outils RH et renforcer le suivi de votre absentéisme.

Pour toute question sur la gestion de vos sinistres, les gestionnaires du service assurance des risques statutaires restent également à votre disposition.

Le CDG16 vainqueur du challenge « Ma Petite Planète »

Du 1^{er} au 22 juin, les Centres de Gestion ont relevé un défi collectif organisé par RELYENS.

Au fil des jours, ce sont des dizaines d'actions concrètes qui ont vu le jour grâce au challenge : Et si quelques gestes du quotidien pouvaient faire la différence ?

- privilégier des mobilités plus douces
- repenser son alimentation
- mieux maîtriser sa consommation d'énergie...

Le 26 juin lors de la cérémonie de clôture, le Centre de Gestion de la Charente a remporté ce challenge grâce l'engagement de son **pôle Santé et conditions de travail** !



Cette victoire permettra de concrétiser un **don de 1000 €** à la Fondation pour la Nature et l'Homme, pour continuer à agir en faveur :

- de la nature
- d'une alimentation durable

- de mobilités plus responsables.

Bravo à l'ensemble des CDG et agents participants !

Actualité de votre CDG

Au-delà des résultats environnementaux, cette initiative de l'équipe illustre surtout la **qualité du collectif** et la force de leur cohésion au service d'un objectif **porteur de sens** pour les agents **et de valeurs** pour le Centre.

Une dynamique qui est au quotidien, au bénéfice des collectivités et établissements publics de la Charente.

AGENDA



Quelques dates à noter d'ores-et-déjà dans vos agendas :

8 octobre : 4^{ème} Journée « Agir pour prévenir »

19 novembre : Sensibilisation à la prévention des addictions (en partenariat avec RELYENS) – dans le cadre de l'animation du réseau des assistants de prévention.

