

ACTU STATUTAIRE

MARS 2026



A LA UNE	2
CARRIÈRE	4
RETRAITE	6
PRÉVENTION	7
VIGIE	8
ACTUALITÉS	9

À LA UNE

Un guide du maire pour une prise de fonction réussie

A l'occasion des élections municipales des 15 et 22 mars, la DGCL, en lien avec la direction générale des finances publiques (DGFIP) et la direction des missions de l'administration territoriale et de l'encadrement supérieur (DMATES), a actualisé [le Guide](#) à destination des élus pour leur fournir les informations les plus complètes et à jour pour le bon exercice de leurs missions.

Ce guide consacre, dans son chapitre 2, une description détaillée du statut et de la gestion des agents publics. Les thèmes abordés sont notamment les suivants :

- Le recrutement des agents territoriaux ;
- La formation des agents territoriaux ;
- La carrière et les cadres d'emplois ;
- L'entretien professionnel ;
- Les droits des fonctionnaires ;
- Les instances du dialogue social ;
- Les rémunérations.

En dehors du volet « Ressources Humaines », le guide aborde une grande diversité de sujets relatifs à l'exercice des missions de maire ce qui en fait un outil idéal pour une prise de fonctions en toute sérénité.

Mise à jour du guide relatif à la dotation globale de fonctionnement

En vue de la prochaine mise en ligne de la répartition de la dotation globale de fonctionnement (DGF) pour l'année 2026, la direction générale des Collectivités locales (DGCL) publie une version actualisée du [Guide pratique](#) de la dotation globale de fonctionnement.

D'un montant total de 27,4 milliards d'euros en 2026, la dotation globale de fonctionnement est le principal transfert financier de l'État en direction des collectivités territoriales.

Les attributions représentent en moyenne 14 % du budget des communes, 18 % de celui des EPCI à fiscalité propre et 11 % de celui des départements.



Précisions sur la prime « régaliennne » visant à indemniser les maires pour les missions d'officier d'état civil

Lors du Salon des Maires en date du jeudi 20 novembre 2025, le Premier ministre a annoncé la création d'une prime d'un montant de 500 euros par an visant à indemniser les missions remplies par les maires comme officier d'état civil.

Dans une réponse ministérielle en date du 26 mars 2026, la ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation apporte quelques précisions quant à cette prime.

Conformément à l'engagement du Premier ministre, la loi de finances pour 2026 du 19 février 2026 prévoit, en son article 198, la création d'une reconnaissance des attributions exercées par le maire au nom de l'Etat, sous l'autorité du représentant de l'Etat dans le département.

Cette reconnaissance prend la forme d'un versement annuel d'un montant de 554 euros au maire. Chaque commune percevra 554 euros de la part de l'État, permettant de verser cette somme au maire de la commune et de s'acquitter des taxes contribuant au financement de la protection sociale (CSG, CRDS). Cette dotation vise à reconnaître les attributions exercées par le maire au nom de l'Etat recouvrant, au titre de l'article L. 2122-27 du code général des collectivités territoriales, la publication et l'exécution des lois et règlements, l'exécution des mesures de sûreté générale et des fonctions spéciales qui lui sont attribuées par la loi. « Elle souligne l'importance du rôle des maires qui assument ces compétences au nom de l'État, sur l'ensemble du territoire de la République. »

Un décret en Conseil d'Etat doit venir préciser les modalités d'attribution de cette somme.

Transmission des actes au CDG89 : Un impératif pour le bon suivi de votre collectivité

Pour permettre au CDG89 de vous apporter un accompagnement de qualité et de garantir la fiabilité des opérations électorales du scrutin du 10 décembre 2026, **nous vous invitons à nous transmettre quotidiennement les actes liés à la gestion de vos personnels** et notamment :

Pour les agents stagiaires ou titulaires, les arrêtés :

- de nomination stagiaire, de titularisation, de détachement, de radiation, de licenciement, d'acceptation de démission ;
- plaçant l'agent en disponibilité, en maladie notamment en congé longue maladie (CLM), grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD), accident de service ou maladie professionnelle ;
- portant avancement de grade ou de promotion interne ;
- portant exclusion temporaire (sanction disciplinaire) ;
- de mise à disposition individuelle ;
- ...

Les arrêtés sont à transmettre au service des carrières : carrieres@cdg89.fr

Pour les agents contractuels :

- tous les contrats de droit public ou de droit privé, quelle que soit la durée du contrat (CDD ou CDI) ou le type de contrat (sur emplois permanents ou non permanents), y compris les contrats :
 - Pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ([L.332-23 du CGFP](#)) ;
 - De projet ([L. 332-24 CGFP](#)) ;
 - De droit privé (contrat d'avenir, apprentissage, contrat aidé, ...) ;
 - Des assistantes maternelles ;
 - Des collaborateurs de cabinet ;
- Les arrêtés de placement en congé sans traitement, congé lié à la parentalité, etc. ;
- Les arrêtés portant exclusion temporaire (sanction disciplinaire) ;
- L'information des non renouvellements de contrat, démission, rupture conventionnelle, licenciement, etc.

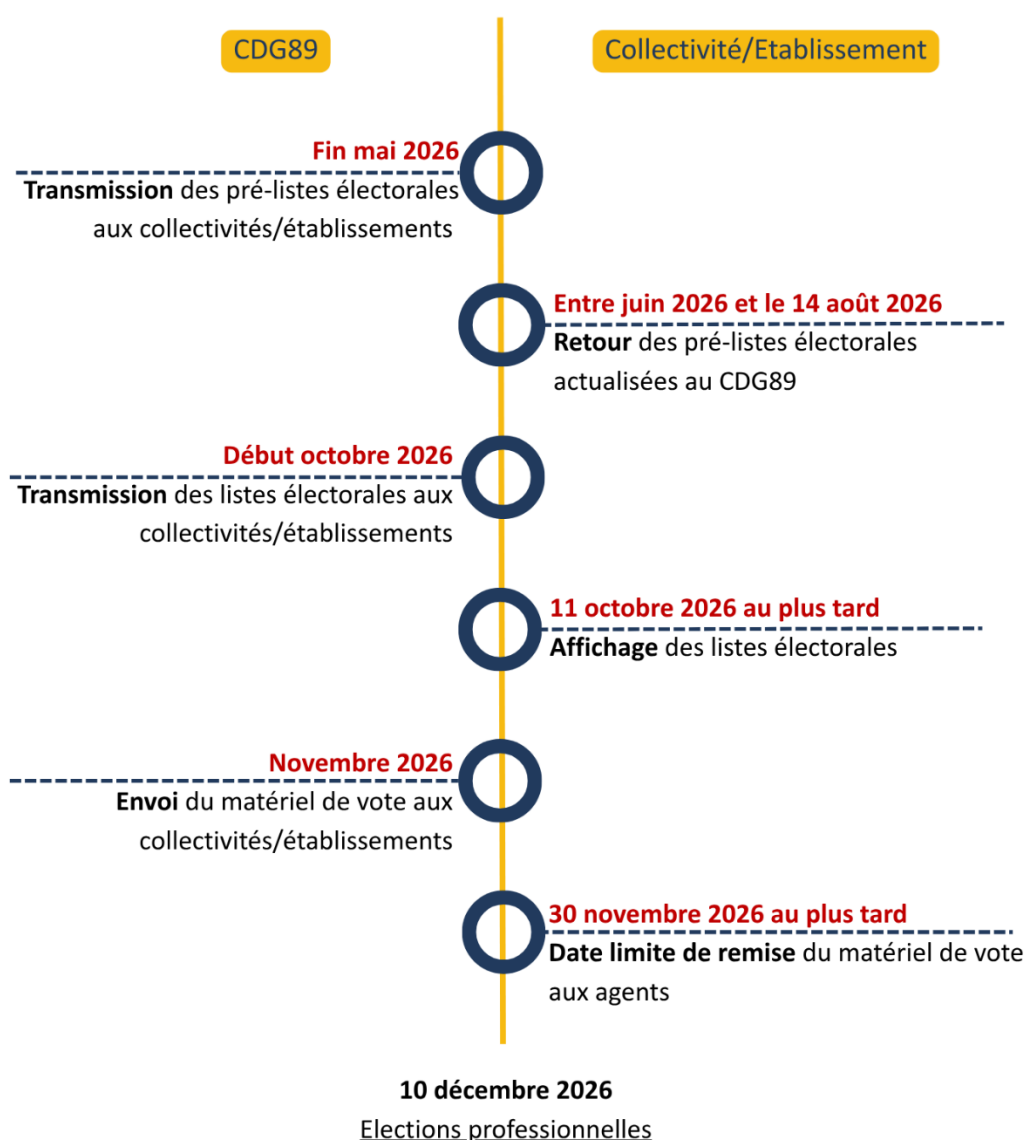
Ces derniers sont à transmettre au service Affaires Générales et Administration : contrats@cdg89.fr



Les grandes étapes des élections professionnelles à venir

L'organisation des élections professionnelles dans la fonction publique territoriale obéit à un calendrier défini par les textes réglementaires. Le respect de ce calendrier contribue à garantir un scrutin régulier, transparent et juridiquement sécurisé. Pour vous aider à anticiper la préparation de ces élections, le CDG89 met à votre disposition un schéma retraçant les dates importantes des élections professionnelles à venir.

Calendrier des prochaines étapes



RETRAITE

Suspension de la réforme des retraites



Dispositif de départ anticipé pour carrières longues

Effet
01/09/2026

La suspension de la réforme entraîne un abaissement du nombre de trimestres cotisés requis pour les agents éligibles au dispositif "carrières longues", bien que les bornes d'âge restent inchangées.

Date de naissance	Age de départ	Début d'activité	DAC
1964	58 ans	16 ans	170 (au lieu de 171)
	60 ans	18 ans	
	60 ans 6 mois	20 ans	
Jan / Mars 1965	58 ans	16 ans	170 (au lieu de 171)
	60 ans	18 ans	
	60 ans 9 mois	20 ans	
Avril / Décembre 1965	58 ans	16 ans	171 (au lieu de 172)
	60 ans	18 ans	
	60 ans 9 mois	20 ans	
	63 ans	21 ans	
1966	58 ans	16 ans	172
	60 ans	18 ans	172
	60 ans 9 mois	20 ans	172
	63 ans	21 ans	172

Consignes de gestion pour les employeurs

La mise en œuvre opérationnelle repose sur l'utilisation du service en ligne PEP's (« Demande de retraite CNRACL et RAFP »).

Dans l'attente de la mise à jour complète des outils informatiques, les employeurs doivent suivre des consignes précises :

Pour tout départ prévu à compter du **1er septembre 2026**, l'employeur doit signaler l'éligibilité de l'agent aux nouvelles mesures.

Ce signalement s'effectue dans le champ : « **Ajouter un point d'attention pour le régime** ».

Une attention particulière est portée aux carrières longues :

- Les agents nés en 1964 et 1965 souhaitant partir avant le 01/09/2026 doivent voir leur dossier transmis à la CNRACL dans les plus brefs délais.
- Un **traitement prioritaire** est organisé durant le mois d'avril 2026 pour ces situations spécifiques.



Des décrets d'application sont encore attendus concernant la suspension de la réforme des retraites.

PRÉVENTION

Passeport de prévention : ouverture de l'espace employeurs et nouvelles obligations !

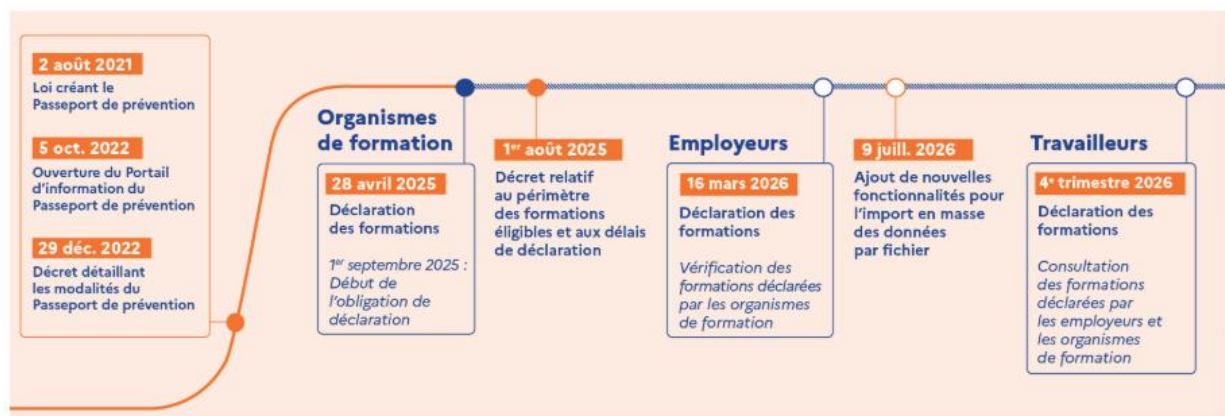
**MON
PASSEPORT
PRÉVENTION**

Qu'est-ce que le Passeport de prévention ?

Prévu par le **Code du travail** (article L.4141-5), le passeport de prévention est un **passerport numérique individuel** permettant de recenser l'ensemble des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail ainsi que les attestations, certificats et diplômes obtenus par les travailleurs à la suite de ces formations. Il **concerne tous les travailleurs**, ainsi que les demandeurs d'emploi.

Depuis octobre 2022, un portail d'information sur le passeport de prévention, géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), **est mis à disposition des travailleurs, des employeurs et des organismes de formation.**

Rappel du calendrier du déploiement progressif du dispositif :



Améliorer la traçabilité et la gestion des formations des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail

Depuis le **16 mars 2026**, les employeurs ont accès à une interface dédiée leur permettant **de répondre à leur obligation de déclaration** et de centraliser toutes formations en santé et sécurité au travail dispensées à leurs agents, dans un délai de 6 mois suivant la fin du trimestre au cours duquel :

- La formation s'est terminée pour les formations donnant uniquement lieu à la délivrance d'une attestation de formation (soit dans un délai de 9 mois au maximum après la formation),
- Débute la validité du justificatif de réussite délivré au titulaire (soit dans un délai de 9 mois au maximum).

Quelles sont les formations concernées par le passeport de prévention ?

Les formations concernées par les obligations du passeport de prévention sont les formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées par des organismes de formation ou suivies en interne, au sein de l'entreprise. Un simulateur est mis à disposition des utilisateurs du portail d'information pour déterminer si la formation doit être renseignée dans le passeport de prévention.

Liens : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>

Pour obtenir plus d'informations :

Service prévention du CDG89 – prevention@cdg89.fr



Rupture conventionnelle et accord transactionnel

[CAA de TOULOUSE 23TL02046, lecture du 23 décembre 2025](#)

Une rupture conventionnelle a été conclue entre un fonctionnaire et un établissement public. Successivement à la conclusion de cette rupture conventionnelle, un accord amiable ayant pour but de mettre fin à un litige relatif à la mise en œuvre de cette même rupture conventionnelle a été établie entre les deux parties. Les termes de cet accord transactionnel prévoyaient notamment de priver l'agent du versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle en contrepartie de la renonciation de l'établissement à réclamer la restitution des coûts de rémunération et des frais pédagogiques d'une formation financée à l'agent et de l'abandon d'une procédure disciplinaire engagée à son encontre.

Cet accord a toutefois été jugé illégal par la cour administrative de Toulouse. Si le juge rappelle qu'il est effectivement possible de conclure un accord transactionnel portant sur une rupture conventionnelle, il précise qu'un tel accord ne peut avoir pour effet de priver l'agent du bénéfice de l'indemnité spécifique liée à cette dernière. Cette indemnité est un droit pour l'agent en vertu des textes réglementaires. D'autre part, le juge rappelle que les conventions de rupture conventionnelle peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.



Implication du maire dans une procédure disciplinaire le concernant

[CAA de LYON 24LY02106, lecture du 4 février 2026](#)

Le juge administratif vient de préciser dans un arrêt du 4 février 2026 que l'autorité territoriale investie du pouvoir disciplinaire ne saurait, sans méconnaître le principe d'impartialité et priver ainsi l'agent d'une garantie, saisir le conseil de discipline par un rapport qu'elle a elle-même signé lorsqu'elle est personnellement concernée par tout ou partie des faits reprochés à l'agent. En l'espèce, le maire avait signé l'arrêté portant révocation de l'agent or, ce dernier était directement concerné par les menaces de mort et les faits d'outrages proférés par l'agent. Le tribunal administratif avait alors annulé cet arrêté de révocation. Un deuxième arrêté a alors été pris pour acter de la sanction de révocation, mais cette fois-ci, signé par le 3^{ème} adjoint au maire. Cette sanction a d'une part été prise sans nouvelle saisine du conseil de discipline, et qui plus est, sur la base d'un rapport disciplinaire dont le signataire était toujours le maire de la collectivité. A ce titre, le juge a annulé cette seconde sanction estimant que la procédure suivie par la collectivité avait méconnu le principe d'impartialité et privé l'agent mis en cause d'une garantie.



Congés annuels et disponibilité pour convenances personnelles

[TA Rennes 2301474 du 20.03.2026](#)

La mise en disponibilité pour convenances personnelles ne peut être regardée comme une rupture de la relation de travail ouvrant droit, pour l'agent, au versement d'une indemnité compensatrice au titre des congés annuels non pris en raison d'un congé de maladie. En outre, aucun texte ni aucun principe général n'impose à la collectivité d'informer expressément l'agent que les congés annuels qu'il n'était pas en mesure de prendre, du fait de son placement en disponibilité pour convenances personnelles, ne donneraient pas lieu à indemnisation. De la même manière, l'administration n'est tenue ni de l'inviter à différer son départ en disponibilité, ni de lui proposer un report de cette position afin de lui permettre de solder préalablement son reliquat de congés.

ACTUALITÉS

Nouvelle mandature : fixez les priorités « RH » de votre collectivité dès à présent

Le CDG89 permet à toutes les collectivités affiliées de bénéficier d'un diagnostic RH totalement gratuit.

Pour quoi faire ?

Réaliser un diagnostic RH dans votre collectivité ou établissement public permet d'obtenir une **photographie objective de votre fonctionnement interne** (organisation du travail, temps de travail, gestion des absences, sécurité, pratiques managériales).

Il sécurise la collectivité en identifiant les points de non-conformité et les zones de risque et **met en évidence les facteurs de tensions ou de dysfonctionnements**.

Au-delà du constat, ce diagnostic peut déboucher sur un **plan d'actions** adapté aux contraintes de votre structure.

Par où commencer ?

Pour y voir plus clair dans la priorisation de vos besoins, le CDG89 vous propose la **réalisation d'un état des lieux des besoins** de la collectivité

SANS AUCUN FRAIS

Pour prendre RDV
adhesionmissions@cdg89.fr
ou par téléphone au
03.86.51.43.43