

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



Avril 2026



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en mars 2026

A consulter sur internet.....	4
Circulaires	6
Statut de l'élu local	6
L'élection des exécutifs locaux des conseils municipaux et communautaires et fonctionnement des organes délibérants	6
Les montants plafonds des indemnités de fonction des élus	6
Jurisprudences	7
Congés	7
Indemnisation des congés annuels non pris pour maladie : un calcul sur la base du plein traitement	7
Discipline	8
Attention à l'utilisation non encadrée d'un groupe WhatsApp professionnel	8
Fin de fonctions	8
Mutation sur un emploi fonctionnel : l'impossible décharge de fonctions	8
Maladie	9
Rendez-vous médicaux préalables à la reprise du travail : les conséquences du refus de l'agent. 9	
Inaptitude définitive à toute fonction : la question de la retraite pour invalidité en cas de reliquat des droits à un placement en disponibilité d'office.....	9
Divers	9
L'imputabilité au service du suicide d'un agent public en cas de lien direct avec les conditions de travail.....	9
Questions écrites	11
Maladie	11
La contestation de l'avis du conseil médical rendu en formation restreinte devant le conseil médical supérieur (CMS)	11
Rémunération	11
Création d'une commune nouvelle : les conséquences sur la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires généraux de mairie	11
Fonctionnaire momentanément pris en charge (FMPE) : la nature des charges sociales remboursées par la collectivité ou l'établissement d'origine	13
Prime d'intéressement à la performance collective : quid des agents à temps partiel ?	13
Prime de responsabilité non ouverte aux secrétaires généraux de mairie.....	14

sommaire

Travailleur en situation de handicap.....	15
Agents reconnus travailleurs handicapés (RQTH) : quid des aménagements de poste sur préconisation du médecin du travail.....	15
Divers.....	15
Accompagnement des élèves en situation de handicap sur le temps de pause méridienne : la prise en charge du financement des AESH par l'Etat	15
Foire aux questions	17
Une agente enceinte est en congé de maladie ordinaire, faut-il lui appliquer une journée de carence, et lui déduire 10% de sa rémunération par jour d'absence ?	17
Un agent contractuel nous a transmis un arrêt de travail de maladie ordinaire « ancienne version » donc non sécurisé. Peut-on refuser cet arrêt ?	17
Une accompagnante des élèves en situation de handicap (AESH) est arrêtée pour 4 semaines. Notre personnel ATSEM est-il en mesure de s'occuper de cet enfant atteint d'un handicap lourd?	18
Un agent a été recruté sur un contrat de remplacement d'un agent malade, puis sur un contrat saisonnier qui ne donne pas droit à la prime de précarité et de nouveau sur un contrat de remplacement. A-t-il droit à une prime de précarité ?	18
Le supplément familial de traitement (SFT) doit-il être versé à une agente dont le conjoint, employé par EDF, bénéficie d'un « forfait familial » calculé en fonction du nombre d'enfants ?	19

Étude nationale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale | CIG Petite Couronne

« Une nouvelle 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 est basé sur les rapports sociaux uniques (RSU) des collectivités.

→ [L'étude](#)

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : édition 2024 | DGAFP

La DGAFP a publié courant mars son rapport annuel édition 2024 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

→ [Le rapport annuel](#)

Elaborer et évaluer sa politique handicap : guide pratique | FIPHFP

« Le FIPHFP vient de publier un guide méthodologique destiné à accompagner les employeurs publics dans l'élaboration et l'évaluation de leur politique handicap. Il s'adresse aux employeurs publics qui souhaitent adopter une démarche structurée. Cette ressource complète la collection des guides pratiques du FIPHFP. »

→ [Le guide pratique](#)

Suspension de la réforme des retraites : ce qui change au 1^{er} septembre 2026 | CNRACL

La suspension de la réforme des retraites de 2023 a modifié l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance pour certaines générations, sans pour autant changer les règles de calcul de la pension. La CNRACL fait le point sur le nouveau dispositif y compris pour le départ anticipé au titre des carrières longues.

→ Le site de la [CNRACL](#)

Le guide du Maire : édition 2026 | DGCL

A l'occasion des élections municipales, 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 son Guide du maire.

→ [Le guide du maire](#)

Statut de l' élu(e) local(e) : mise à jour de mars 2026 | AMF

Dans sa version de mars 2026, la brochure « Statut de l' élu(e) local(e) de l'AMF intègre notamment les nouvelles dispositions de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local.

→ La brochure : [Statut de l' élu\(e\) local\(e\)](#)

☐ **Élections municipales 2026 : les sujets d'éthique publique locale à mettre à l'agenda politique | Observatoire de l'éthique publique**

L'Observatoire de l'éthique publique publie une note à l'attention des nouveaux maires pour les enjoindre à faire de la transparence de l'action publique « une priorité » du mandat. Il leur prodigue des conseils déontologiques à mettre en œuvre au lendemain des élections municipales de 2026.

→ [La note publiée par l'OEP](#)

☐ **Elections municipales des 15 et 22 mars 2026 : dates clés de fin et début de mandat et du versement des indemnités de fonction des conseillers municipaux, communautaires et métropolitains | AMF**

L'AMF propose une note relative aux dates clés de fin et début de mandat et du versement des indemnités de fonction des conseillers municipaux, communautaires et métropolitains. Elle rappelle notamment le principe de non-rétroactivité de la délibération indemnitaire.

→ La [note de l'AMF](#)

☐ **Débuter le mandat : Installation du conseil municipal | AMF**

« L'AMF, en partenariat avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a réalisé un clip animé et trois podcasts suivis de mini quiz pour comprendre l'essentiel de l'installation du conseil municipal en quelques minutes. »

- L'installation du conseil municipal.
- La convocation du premier conseil municipal.
- L'élection du maire et des adjoints.
- La charte de l'élu local.

→ Le [site de l'AMF](#)

☐ **Débuter le mandat : les premières décisions en treize vidéos | AMF**

L'AMF, en partenariat avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), a réalisé 13 clips animés suivis de mini quiz sur :

- Les délégations aux adjoints.
- Les délégations au personnel.
- Les délégations du conseil municipal au maire.
- Les désignations dans les structures intercommunales.
- Les premières délibérations sur les indemnités.
- Le règlement intérieur.
- La constitution des commissions municipales.
- Le récolement des archives.
- Le vote du budget.
- Les premières décisions budgétaires et fiscales.
- Etat des lieux : les données générales.
- Etat des lieux : les données patrimoniales et les contrats.

→ Le [site de l'AMF](#)

Statut de l' élu local

L'élection des exécutifs locaux des conseils municipaux et communautaires et fonctionnement des organes délibérants

Une circulaire présente les règles applicables à l'installation des conseils municipaux et communautaires, ainsi que celles relatives aux remplacements des élus et au fonctionnement des organes délibérants

- [Circulaire du 04 mars 2026 relative à l'élection des exécutifs locaux des conseils municipaux et communautaires et au fonctionnement des organes délibérants | Légifrance](#)

Les montants plafonds des indemnités de fonction des élus

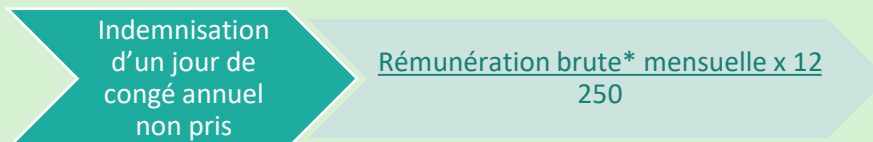
La DGCL publie les montants plafonds des indemnités de fonction brutes mensuelles des élus locaux.

- [L'annexe de la DGCL](#)

Congés

Indemnisation des congés annuels non pris pour maladie : un calcul sur la base du plein traitement

Pour mémoire : [Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique](#) a modifié le [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) et fixé le régime applicable au maintien des droits acquis notamment avant et pendant un congé pour raison de santé. Il a précisé également le **régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail**. Un **arrêté** a fixé les modalités d'assiette et de calcul de cette indemnisation ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2025, p. 5-8](#))



* **La rémunération brute** comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

L'article 2 précise que sont **exclus de l'assiette de la rémunération brute** utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'**appréciation individuelle ou collective de la manière de servir** (il en va ainsi du **complément indemnitaire annuel – CIA**);
- les primes et indemnités qui ont le caractère de **remboursement de frais** ;
- les participations au financement des garanties de la **protection sociale complémentaire** ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute ([décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par des personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré](#)).

Une agente a sollicité le versement d'une indemnité représentative des jours de congé annuel qu'elle n'a pas été en mesure de prendre du fait de son placement en congé de maladie et dont le report n'a pas été possible en raison de la fin de son détachement (*NDLR : celui-ci étant assimilé à une fin de relation de travail**).

NDLR* : Le juge administratif français a en effet fait application de ce droit à paiement des congés annuels non pris du fait de la maladie en cas de **cessation de la relation de travail** (retraite, licenciement, mutation...).

Le juge administratif rappelle qu'il y a lieu de **retenir la valeur d'un plein traitement**, (*NDLR : ce que précise désormais l'arrêté* fixant les modalités d'assiette et de calcul de cette indemnisation*) quand bien même l'agent ne percevait qu'un **demi-traitement du fait de son placement en congé de longue maladie**.

***NDLR** : L'**arrêté** précise en effet que « La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail correspond à la **dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet (...)**. »

- [CAA Nantes n° 24NT02526 du 10 février 2026](#)

Discipline

Attention à l'utilisation non encadrée d'un groupe WhatsApp professionnel

Une responsable a fait l'objet de multiples manquements autant au regard de sa hiérarchie que du personnel encadré. Il lui a également été reproché d'être responsable de la mauvaise administration d'un groupe de discussion sur la messagerie WhatsApp.

Elle a en effet pris l'initiative de **créer un groupe de discussion rassemblant les membres de son équipe via leur numéro de téléphone personnel**. Si ses subordonnés n'ont pas été contraints de rejoindre ce groupe, la responsable n'a pas édicté de consigne afin d'encadrer l'utilisation de cette messagerie, entretenant une confusion entre les messages à caractère professionnel et privé. **De nombreux messages** n'ayant pas de caractère d'urgence avaient par ailleurs été **reçus par les agents en dehors de leurs heures de travail**.

Le juge a dès lors estimé que la mise en œuvre de cette méthode de communication, dans ces conditions, constituait une faute disciplinaire.

- [CAA de BORDEAUX n° 24BX00118 du 26 février 2026](#)

Fin de fonctions

Mutation sur un emploi fonctionnel : l'impossible décharge de fonctions

Pour mémoire : [L'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux](#) dispose notamment que les membres de ce cadre d'emplois « *peuvent, sous réserve du seuil démographique conditionnant, le cas échéant, la création du grade d'avancement dont ils relèvent, occuper l'ensemble des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, dans les conditions prévues par les articles 1er, 6 et 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.*

Un agent a été recruté par voie de **mutation en qualité d'attaché territorial pour occuper un emploi de direction** d'une commune (au sens des dispositions de [l'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux](#)) et **non en tant qu'agent détaché** sur un emploi fonctionnel.

Dès lors, le juge rappelle que, n'occupant pas un emploi fonctionnel, la collectivité ne pouvait de ce fait mettre en œuvre la **procédure de décharge de fonctions** prévue à [l'article L544-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) visant à mettre fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel.

- [CAA de NANCY, 17/02/2026, 23NC02497](#)

Maladie

Rendez-vous médicaux préalables à la reprise du travail : les conséquences du refus de l'agent

Convoquée, une agente ne s'est pas présentée volontairement aux deux rendez-vous successifs fixés par le service de la médecine professionnelle en vue de la fin de son placement en disponibilité d'office pour raison de santé et de la reprise de ses fonctions.

Le juge administratif rappelle que l'agent a **manqué à son devoir d'obéissance hiérarchique** s'imposant à tout agent public en ne s'y présentant pas. Cette faute était de nature à justifier une sanction, en l'espèce un blâme.

- [TA de Marseille, 8 janvier 2026, n° 2305802](#)

Inaptitude définitive à toute fonction : la question de la retraite pour invalidité en cas de reliquat des droits à un placement en disponibilité d'office

Pour mémoire : [L'article L. 514-4 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « *La disponibilité d'un fonctionnaire est prononcée soit à la demande de l'intéressé, soit d'office au terme des congés pour raisons de santé (...).* »

[L'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration](#) prévoit que « *La mise en disponibilité peut être prononcée d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie (...) et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire (...)/ La durée de la disponibilité (...) ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. »*

Le Conseil d'Etat juge que si un **agent public reconnu définitivement inapte à l'exercice de toute fonction** par le conseil médical ne peut reprendre aucun service, « *l'autorité compétente n'est pas pour autant tenue de l'admettre d'office à la retraite pour invalidité dès lors qu'elle peut le maintenir en disponibilité d'office aussi longtemps qu'il n'a pas épuisé ses droits à être placé dans cette position. »*

Par ailleurs **la collectivité ne pouvait admettre rétroactivement son agent à la retraite d'office pour invalidité** à compter du lendemain de l'avis du conseil médical. Le juge rappelle en effet que les **décisions administratives ne peuvent être rétroactives, elles ne peuvent disposer que pour l'avenir** « *à moins qu'il ne soit nécessaire de prendre une mesure rétroactive pour tirer les conséquences de la survenance de la limite d'âge, pour placer l'agent dans une situation régulière ou pour remédier à une illégalité. »*

- [Conseil d'État n° 497651 du 03 mars 2026](#)

Divers

L'imputabilité au service du suicide d'un agent public en cas de lien direct avec les conditions de travail

Le juge rappelle qu'un accident « *survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal*

présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le **caractère d'un accident de service**. »

Il en va ainsi lorsqu'un **suicide ou une tentative de suicide intervient sur le lieu et dans le temps du service**, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service. Il en va également ainsi **si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service**.

En l'espèce une **agente a mis fin à ses jours à son domicile**, alors qu'elle était en congé de maladie ordinaire. Ce **suicide est donc intervenu en dehors du temps et du lieu du service**.

L'agente souffrait de troubles anxiodépressifs chroniques anciens pour lesquels elle avait à plusieurs reprises été placée en congé de maladie. Elle avait également bénéficié de la qualité de **travailleuse handicapée**. Le **médecin de prévention** avait par ailleurs à plusieurs reprises **préconisé des adaptations de son poste de travail** afin qu'elle puisse assurer ses fonctions d'une manière **compatible avec son état de santé**, et notamment pour lui éviter un stress de nature à aggraver son état de santé.

Le juge administratif a estimé qu'en dépit des **nombreuses recommandations du médecin de prévention**, le poste de travail de l'agente n'avait pas fait l'objet de tous les aménagements rendus nécessaires par son état de santé. Dès lors, en se basant notamment sur un rapport d'expertise médicale, il a jugé que ce **suicide résultant d'une dégradation de son état de santé devait être considéré comme présentant un lien direct avec le service**.

... Pour en savoir plus ...

- Retrouvez le [power point de présentation du webinaire « 1 HEURE POUR PARLER PRÉVENTION »](#) (20/03/2023) réalisé par le CDG 76 consacré à la « **prévention du suicide : rôle des acteurs RH et des préventeurs** ».
- La page du site du CDG 76 consacrée à [l'accompagnement d'un agent exprimant des idées suicidaires](#) ainsi que [sa fiche de prévention](#).

CDG 76

Accueil | Santé et prévention | La prévention des risques professionnels | Risques psycho-sociaux | Accompagner un agent exprimant des idées suicidaires

ACCOMPAGNER UN AGENT EXPRIMANT DES IDÉES SUICIDAIRES

Webinaire

1 HEURE POUR PARLER PRÉVENTION

CDG 76

Fiche prévention – Gestion d'une crise suicidaire

Accompagner un agent exprimant des idées suicidaires

CDG 76

Cette fiche prévention présente les éléments relatifs au processus suicidaire afin de pouvoir mener une première évaluation du risque suicidaire, accompagner et orienter de manière adaptée une personne manifestant des idées suicidaires.

LE PROCESSUS SUICIDAIRE

Un passage à l'acte suicidaire résulte d'un processus qui s'inscrit dans le temps.

Le suicide est une réponse à un problème perçu sans solution qui génère une douleur insupportable. La personne ne veut pas mourir, elle veut avant tout arrêter de souffrir.

Au début, la personne peut avoir la capacité de chercher des solutions à sa souffrance. Si la situation perdure ou se dégrade sans que les solutions envisagées ne soulagent la souffrance, le processus suicidaire se poursuit. Les idées noires apparaissent et vont être de plus en plus envahissantes, jusqu'à ce que le suicide devienne l'unique solution pouvant mettre un terme à la souffrance.

Recherche active de solutions | Risques suicidaires | Relation suicidaire | Remonitions suicidaires | Crystallisation avec décès

L'expression d'idées suicidaires n'est jamais anodine : elle est toujours l'expression d'une souffrance. Les idées suicidaires sont fréquentes mais pas systématiques, elles sont donc à prendre au sérieux.

Un passage à l'acte est la résultante de l'imbrication de facteurs de risque et de facteurs précipitants.

- [CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 10/03/2026, 24TL01157](#)

Maladie

La contestation de l'avis du conseil médical rendu en formation restreinte devant le conseil médical supérieur (CMS)

Pour mémoire : [les articles 7 et 8 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux](#) précisent que le **conseil médical supérieur (CMS)** est compétent pour **traiter des avis du conseil médical en formation restreinte**.

L'avis du conseil médical rendu en formation restreinte peut être contesté devant le CMS par l'administration ou le fonctionnaire intéressé dans le délai de **deux mois à compter de sa notification**, en application de [l'article 17 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires](#).

En l'absence d'avis émis par le CMS dans le délai de quatre mois après réception du dossier, **l'avis du conseil médical en formation restreinte est réputé confirmé**. L'administration rend une nouvelle décision au vu de l'avis du CMS ou, à défaut, à l'expiration de ce délai de quatre mois.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 9501 du 2 septembre 2025, Journal Officiel du 24 février 2026, page 1707](#)

Rémunération

Création d'une commune nouvelle : les conséquences sur la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires généraux de mairie

Pour mémoire : [L'article 3 du décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux](#) prévoit qu'il convient de se trouver sur **un grade d'avancement pour pouvoir être chargé du secrétariat de mairie et bénéficier ainsi de la NBI correspondante de 30 points** fixée par le [décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale](#).

Un adjoint administratif territorial (premier grade) ne peut exercer le métier de secrétaire général de mairie (*qui implique au minimum un grade d'adjoint administratif principal de 2^e classe*), il ne peut donc prétendre au bénéfice de cette NBI. S'il remplit les conditions il bénéficie, en revanche, de la **NBI « Secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires »** de 10 points, prévue au [13 de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006](#).

Les secrétaires généraux de mairie, dont les fonctions sont exercées au sein des communes de moins de 3 500 habitants, bénéficient de 30 points d'indice majoré, en application de [l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale](#).

Questions écrites

La création d'une commune nouvelle, constituée par un regroupement de communes, entraîne une réorganisation des services et notamment la reprise des agents, avec le cas échéant un changement de poste selon la nouvelle organisation mise en place.

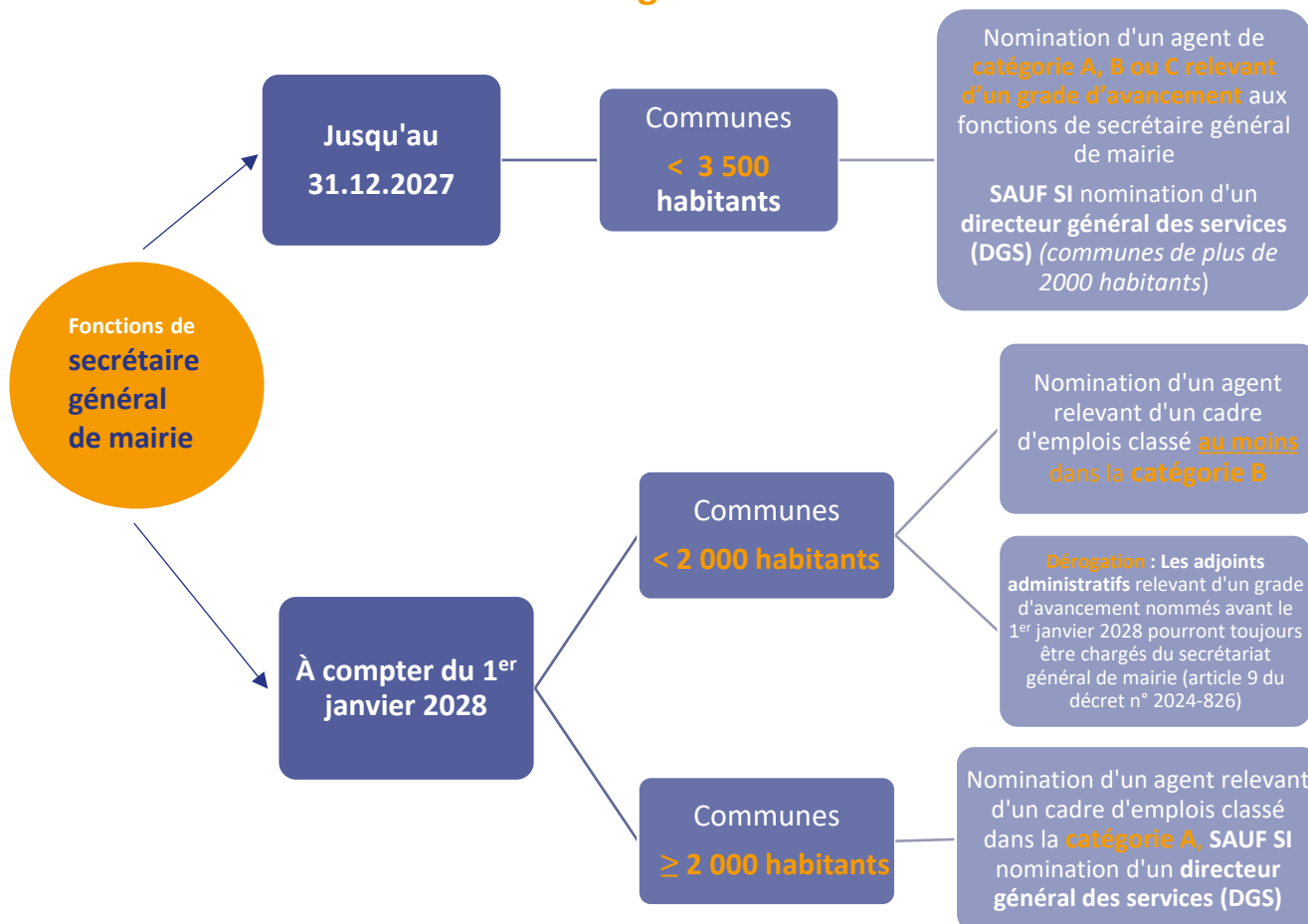
Or en vertu de l'**unicité de la fonction de secrétaire général de mairie** (ou de celle de directeur général des services pour les communes de plus de 2 000 habitants), le maire de la commune nouvelle ne peut **nommer qu'un seul agent sur ces fonctions**. L'agent continuera de bénéficier de 30 points d'indice majoré de NBI. En revanche, pour les agents jusqu'alors secrétaires généraux de mairie qui devront effectuer un changement de poste, ils ne pourront plus percevoir la NBI afférente, n'exerçant plus ces fonctions. Un changement de poste entraîne en effet la perte du bénéfice de la NBI associée à l'exercice des fonctions occupées antérieurement.

Le cas échéant, ils bénéficieront de la NBI liée à leurs nouvelles fonctions si celles-ci y ouvrent droit.

L'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie ne fait toutefois pas obstacle à ce qu'elle soit exercée par **plusieurs agents à temps non complet de manière alternative**. La NBI est alors proratisée en fonction de la **quotité de travail** de chaque agent à temps non complet.

Par ailleurs, tout agent peut, sous réserve qu'une délibération le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Celui-ci offre donc une marge de manœuvre afin de valoriser les agents.

Pour mémoire : rappel du calendrier pour l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie



- [Question écrite Sénat n° 06864 du 27 novembre 2025, JO Sénat du 26 février 2026](#)

Fonctionnaire momentanément pris en charge (FMPE) : la nature des charges sociales remboursées par la collectivité ou l'établissement d'origine

Pour mémoire : [L'article L542-6 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) précise que la **prise en charge** d'un fonctionnaire territorial par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion est assurée au terme de la période de maintien en surnombre (*suppression de poste du fonctionnaire ; issue d'un détachement de longue durée ; issue d'une disponibilité d'office ou de droit*) ou lorsque le fonctionnaire occupait un emploi fonctionnel de direction auquel il a été mis fin.

[L'article L542-34](#) dispose que « **La collectivité ou l'établissement autre que celui d'origine, qui recrute un fonctionnaire territorial pris en charge, est exonéré pendant deux ans du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération dudit fonctionnaire.** / Au cours de cette période, la collectivité ou l'établissement d'accueil liquide et verse les charges aux organismes de sécurité sociale, qui lui sont remboursées par la collectivité ou l'établissement d'origine. »

Une réponse à une question écrite rappelle que des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) sont toujours **réputés en activité** ([avis du Conseil d'Etat n° 364.409 du 11 juillet 2011](#)). Leur **rémunération constitue donc un revenu d'activité** qui est à ce titre **soumis aux charges sociales (cotisations et contributions salariales ou patronales)**.

Néanmoins, l'assujettissement de la rémunération versée à l'agent aux différentes cotisations et contributions salariales est à la charge des bénéficiaires de cette rémunération, en l'espèce le fonctionnaire.

Par conséquent, **la collectivité d'accueil**, investie en lieu et place de l'autorité territoriale de la collectivité d'origine de la rémunération du fonctionnaire, est chargée de **précompter sur la rémunération** de celui-ci **la part de cotisations salariales qui sont à sa charge** et verser ensuite les charges salariales précomptées ainsi que les charges patronales aux organismes de recouvrement créanciers.

En ce sens, **seules les charges patronales versées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil doivent être remboursées** par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine.

- [Question écrite Sénat n° 04314 du 24/04/2025 JO Sénat du 26/02/2026 - page 1051](#)

Prime d'intéressement à la performance collective : quid des agents à temps partiel ?

Pour mémoire : [L'article L. 714-7 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « **L'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public (...) peut décider, après avis du comité social territorial, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services.** »

Le [décret n° 2012-624 du 3 mai 2012](#) détermine les conditions d'élaboration et les modalités d'attribution de la prime d'intéressement à la performance collective des services au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Après avis du comité social territorial (CST), l'assemblée délibérante doit déterminer les services bénéficiant de **la prime d'intéressement à la performance collective**, les **objectifs** à atteindre et les **indicateurs à retenir** pour une **période dite "de référence" de 6 ou 12 mois consécutifs**. Elle fixe également le **montant maximal de la prime susceptible d'être attribué** sur cette période aux agents du service, dans la limite du **plafond annuel fixé à 600 euros** par le [décret n° 2012-625 du 3 mai 2012 modifié](#).

Questions écrites

Au terme de la période il lui appartient de **vérifier si les résultats fixés ont été atteints**. En fonction des résultats obtenus, elle pourra fixer le montant de la prime dévolue à chaque service. La prime d'intéressement à la performance collective des services est **attribuée à l'ensemble des agents des services ayant atteint les résultats fixés**.

Si cette prime est **attribuée quelle que soit la quotité de travail accomplie**, son montant reste toutefois **soumis aux règles de fractionnement applicables aux agents à temps partiel** ([article L. 612-5 du code général de la fonction publique](#) et [décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale](#)).

La **quotité de travail** à prendre en compte pour le calcul du montant de la prime est celle applicable à l'agent **pendant la période de référence** fixée par l'assemblée délibérante ou le conseil d'administration et non celle de l'année de versement.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 8028 du 1er juillet 2025, JO AN du 24 février 2026, page 1702](#)

Prime de responsabilité non ouverte aux secrétaires généraux de mairie

Pour mémoire : Les articles [L. 712-1](#) et [L. 714-4 du code général de la fonction publique](#), précisent que les fonctionnaires et agents contractuels de droit public peuvent percevoir les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

[L'article L 2122-19-1 du Code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#) dispose quant à lui que « *Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services (...)* ».

Une prime de responsabilité peut être versée aux agents publics occupant **certaines emplois administratifs de direction**, notamment ceux de **directeur général des services (DGS) des communes de plus de 2 000 habitants** sur le fondement du [décret n° 88-631 du 6 mai 1988](#). 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 listés à [l'article 1er du décret](#).

Les secrétaires généraux de mairie peuvent en revanche, sous réserve qu'une délibération le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Il offre des marges de manœuvre pour valoriser ces fonctions dans le respect des plafonds.

- [Question écrite Sénat n° 06158 du 18/09/2025, JO Sénat du 26/02/2026 - page 1053](#)

Travailleur en situation de handicap

Agents reconnus travailleurs handicapés (RQTH) : quid des aménagements de poste sur préconisation du médecin du travail

Pour mémoire : [L'article L 131-8 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose notamment que les employeurs publics prennent les mesures nécessaires pour accompagner leurs agents en situation de handicap (aménagement, outils numériques...). Ces dispositions s'appliquent sous réserve que **les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées**, compte tenu notamment des **aides** qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées par les employeurs.

Les agents reconnus travailleurs handicapés (RQTH) peuvent bénéficier d'**aménagements de poste sur préconisation du médecin du travail**. L'**obligation d'aménagement raisonnable** vise au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et **s'impose aux employeurs publics**.

Le **refus ou la limitation d'aménagement** ne peuvent être justifiés que par des **contraintes objectives**, résultant d'une **charge disproportionnée pour l'employeur** sous peine de constituer une **discrimination fondée sur le handicap** (Défenseur des droits - [décision n° 2022-145 du 28 juillet 2022](#)). Le **caractère disproportionné de la charge** s'apprécie en tenant compte, notamment, des **coûts financiers et de l'impact sur l'organisation de travail** induits par ces mesures.

Par ailleurs, la **notion de « nécessité de service »** ne saurait être utilisée de manière générique ou discrétionnaire pour écarter les préconisations du médecin du travail. Elle ne peut justifier un refus que si les **contraintes organisationnelles** invoquées sont **réelles, objectives, et documentées** (impossibilité matérielle de réorganiser une équipe, impact manifeste sur la continuité du service ou la sécurité des usagers).

--- Pour aller plus loin ---

Pour en savoir plus sur les aides du **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP)**

→ [Le site du FIPHFP](#)

- [Question écrite Assemblée nationale n° 9727 du 16 septembre 2025, JO AN du 24 février 2026, page 1709](#)

Divers

Accompagnement des élèves en situation de handicap sur le temps de pause méridienne : la prise en charge du financement des AESH par l'Etat

Pour mémoire : [La loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'Etat de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne](#) a complété [l'article L. 211-8](#) et [l'article L. 917-1 du code de l'éducation](#). Elle a prévu que « *Les accompagnants des élèves en situation de handicap sont rémunérés par l'Etat durant le temps scolaire et le temps de pause méridienne.* » [\(CF les infos statutaires du CDG 76 de juin 2024, P. 8\)](#).

Questions écrites

Une réponse à une question écrite rappelle que la loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 a prévu la prise en charge par l'État de la rémunération des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) sur le temps de pause méridienne ([CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août 2025, p. 24](#)), (ndlr : et ceci en dépit des difficultés de sa mise en œuvre).

En effet, [le décret n° 2025-137 du 14 février 2025 \(CF Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2025, p. 10\)](#) précise que lorsque les AESH exercent leurs fonctions sur le temps de la pause méridienne, **l'État continue d'assurer toutes les charges et obligations inhérentes à sa qualité d'employeur**, ne rendant plus nécessaire le conventionnement jusque-là intégré à la procédure de mise en œuvre.

Elle rappelle qu'il revient à l'Éducation nationale d'expertiser, en lien avec les familles et les collectivités territoriales, le besoin d'accompagnement des élèves en situation de handicap sur le temps méridien.

- [Question écrite Sénat n° 07130 du 25/12/2025, JO Sénat du 05/03/2026 - page 1170](#)

Foire aux questions

Une courte sélection de réponses aux questions de nos collectivités



Une agente enceinte est en congé de maladie ordinaire, faut-il lui appliquer une journée de carence, et lui déduire 10 % de sa rémunération par jour d'absence ?

La journée de carence ne doit pas être appliquée à une agente en état de grossesse dès lors que son arrêt de travail intervient après la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité, quel que soit le motif de l'arrêt ([Article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#)).

Depuis le 1^{er} mars 2025, l'agent en congé de maladie ordinaire (CMO) perçoit 90% de son traitement pendant les trois premiers mois de congé. Sur ce point, si une réflexion avait été engagée, aucun texte ne prévoit aujourd'hui d'exception pour les femmes enceintes en CMO. Une agente dont la grossesse est déclarée mais qui s'arrête pour un motif de maladie ordinaire (ni grossesse pathologique*, ni congé de maternité) se voit donc bien appliquer la retenue de 10%.

A NOTER * : La loi de finances pour 2026 porte la durée maximale du **congé pathologique prénatal à trois semaines** (au lieu de deux), celui-ci en revanche est rémunéré à 100% ([Article 174 - Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, JORF n° 0043 du 20 février 2026 | Légifrance](#)) - [CF Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2026, p. 13](#)).

Un agent contractuel nous a transmis un arrêt de travail de maladie ordinaire « ancienne version » donc non sécurisé. Peut-on refuser cet arrêt ?

Depuis le 1^{er} juillet 2025, seuls les arrêts de travail papier établis sur le nouveau formulaire sécurisé sont recevables, aussi bien pour la CPAM que pour l'employeur territorial.

En effet, pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, ainsi que du renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire doit adresser à l'autorité territoriale dont il relève, dans un délai de 48 heures suivant son établissement, un « avis d'interruption de travail » (article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Il a été jugé que l'avis d'interruption de travail doit nécessairement s'entendre comme le Cerfa prévu par les articles L.321-2 et R.321-2 du Code de la sécurité sociale (TA Melun, 27 mars 2025, n° 2212325 ; TA Montreuil, 25 mars 2025, n° 2213913), à savoir le nouveau formulaire sécurisé.

Ainsi, vous devez refuser cet arrêt maladie et inviter l'agent à vous en fournir un au bon format. La CPAM devrait en principe rejeter également cet arrêt et ne versera pas d'IJSS. Il est conseillé de se rapprocher de la CPAM pour une analyse du dossier.

Une accompagnante des élèves en situation de handicap (AESH) est arrêtée pour 4 semaines. Notre personnel ATSEM est-il en mesure de s'occuper de cet enfant atteint d'un handicap lourd ?

L'accompagnement d'un élève bénéficiant d'une notification MDPH sur le temps scolaire relève de la **compétence exclusive de l'État**. En cas d'arrêt maladie de l'AESH, il incombe donc à la direction de l'école de contacter le Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé (*PIAL*) pour un remplacement institutionnel.

Si le [décret n° 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles](#) précise que **les ATSEM** sont chargés d'assister le personnel enseignant pour l'accueil, l'hygiène et la préparation matérielle de la classe, et bien qu'ils puissent apporter une **aide ponctuelle dans une classe accueillant des enfants à besoins particuliers**, cette mission s'inscrit dans une **assistance globale et non dans un accompagnement individuel de substitution**.

L'enseignant conserve la pleine responsabilité pédagogique et sécuritaire de tous ses élèves, et ne peut donc pas déléguer la surveillance exclusive d'un enfant lourdement handicapé à l'ATSEM pour se consacrer sereinement aux autres élèves.

Une réponse à une [question écrite au Gouvernement](#) confirme par la voix du ministère que **les rôles des ATSEM et des AESH** sont **strictement distincts**. Elle constitue une base solide pour la collectivité afin de justifier le refus de faire remplacer l'AESH absente par le personnel communal.

Elle précise que :

*« Les ATSEM sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants [...] Ils peuvent notamment [...] assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers. Les missions des ATSEM **ne sauraient toutefois se confondre** avec celles des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) fixées à l'article 1er du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH, agents de l'Éducation nationale **recrutés et formés à cet effet**. Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de modifier les dispositions applicables aux ATSEM, notamment en ce qui concerne leurs missions. »*

Cette question écrite confirme que l'ATSEM peut apporter une **aide générale dans la classe (y compris auprès de l'enfant handicapé)**, mais uniquement dans le cadre de ses missions légales (*assistance collective à l'enseignante, hygiène, accueil, animation*). L'ATSEM ne peut encadrer seul l'enfant pendant que l'enseignant s'occupe des autres élèves ; cela sortirait de ses missions et constituerait une **confusion de rôles explicitement rejetée par le Gouvernement**.

Un agent a été recruté sur un contrat de remplacement d'un agent malade, puis sur un contrat saisonnier qui ne donne pas droit à la prime de précarité et de nouveau sur un contrat de remplacement. A-t-il droit à une prime de précarité ?

La prime de précarité s'analyse contrat par contrat, et non d'une manière globale en fonction de la présence continue dans la collectivité. L'attribution de cette prime repose sur des conditions cumulatives conformément à [l'article L. 554-3 du CGFP](#) :

- Le contrat (renouvellements compris) est d'une durée ≤ 1 an.
- La rémunération brute globale moyenne ≤ 3 646,07 €/mois.
- Le contrat est exécuté jusqu'à son terme.
- Aucun renouvellement ni nouveau CDD (ou CDI) ne fait suite immédiatement (sans délai de carence).

Tout délai de carence, y compris d'un seul jour entre deux contrats, rend l'agent éligible à l'indemnité de fin de contrat au titre du contrat qui vient de s'achever s'il en remplit les conditions. Pour que la prime ne soit pas due, le nouveau contrat doit donc suivre le précédent sans aucune interruption.

Concernant le contrat d'accroissement saisonnier, la prime n'est pas due.

Pour le 1^{er} contrat de remplacement, s'il y a eu un **enchaînement sans interruption** entre le 1^{er} contrat de remplacement et le contrat d'accroissement saisonnier, **la prime n'est pas due** également.

Le supplément familial de traitement (SFT) doit-il être versé à une agente dont le conjoint, employé par EDF, bénéficie d'un « forfait familial » calculé en fonction du nombre d'enfants ?

[L'article L712-11](#) du Code général de la fonction publique (CGFP) dispose que « *Le supplément familial de traitement n'est **pas cumulable avec un avantage de même nature** accordé pour un même enfant » notamment « *par un établissement public à caractère industriel et commercial, **une entreprise publique** ou un organisme dont le budget de fonctionnement est alimenté en permanence et pour plus de 50 % de son montant :**

a) *Par des taxes ;*

b) *Par des cotisations rendues obligatoires en vertu d'un texte légal ;*

c) *Par des subventions allouées par un des employeurs, établissements, entreprises ou organismes précités. »*

Or, en dépit de sa transformation récente en **société anonyme**, EDF reste une « entreprise publique » au sens de [l'article L712-11](#) du CGFP.

[L'article L111-67 du Code de l'énergie](#) dispose en effet que « l'entreprise dénommée " Electricité de France " est une **société anonyme d'intérêt national, dont le capital est détenu à 100 % par l'Etat.**

[Le guide ministériel sur le Supplément familial de traitement \(SFT\)](#) nous confirme par ailleurs que : « **La forme juridique de l'entreprise (ici, une SA) n'a donc pas d'impact sur la notion d'entreprise publique.** L'INSEE donne la définition suivante de l'entreprise publique : « *entreprise sur laquelle l'État peut exercer directement ou indirectement une influence dominante du fait de la propriété ou de la participation financière, en disposant soit de la majorité du capital, soit de la majorité des voix attachées aux parts émises.* »



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11