

les infos Statutaires

du **CDG 76**



● Mai 2026



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en avril 2026

A consulter sur internet.....	4
Textes officiels	7
... Dernière minute ...	7
Attestation d'honorabilité pour les professionnels et bénévoles intervenant auprès des enfants et adultes en situation de handicap et auprès des personnes âgées : une entrée en vigueur échelonnée.....	7
Carrière	7
Retour après disponibilité : les pièces requises pour les droits à l'avancement	7
Fin de fonctions	9
L'indemnisation chômage des demandeurs d'emploi « primo-entrants »	9
Formation	9
Passeport de prévention : l'ouverture de l'espace numérique créé par la Caisse des dépôts	9
Rémunération	11
Saisie sur rémunération : la partie insaisissable correspondant au revenu de solidarité active (RSA) revalorisée au 1 ^{er} avril 2026.....	11
Circulaires	12
Rémunération	12
Montant du capital décès des agents relevant du régime général.....	12
Divers	12
Stagiaires invalides : revalorisation des pensions et rentes versées par l'ancien employeur	12
Jurisprudences	13
Carrière	13
Tableau annuel d'avancement : quid de l'ajout de critères non prévus par les lignes directrices de gestion (LDG) ?	13
Congés	14
Pas d'indemnisation des congés annuels non pris en cas de disponibilité	14
Contractuels	14
Le non-renouvellement d'un contrat : la discrimination liée à la grossesse.....	14
Agent contractuel déclaré démissionnaire à l'issue d'un congé sans traitement pour raison de santé : une nécessaire information.....	15
Discipline	16

sommaire

Messagerie professionnelle « Teams » : quid du caractère public ou privé des échanges ?.....	16
Dossier administratif	16
La consultation du dossier administratif et la délivrance de copies	16
Fin de fonctions	16
Le recul de la limite d'âge de droit pour enfant à charge : quid de l'absence de demande préalable ?.....	16
Maladie.....	17
Période de préparation au reclassement (PPR) : quid du fonctionnaire en disponibilité d'office pour raison de santé ?.....	17
Temps de travail.....	18
Dérogação aux 1 607 heures : des sujétions spécifiquement attachées à la nature des missions.. ..	18
Questions écrites.....	20
Filières et cadres d'emplois	20
La nomination d'un attaché hors classe dans une communauté de communes	20
Fin de fonctions	20
Adoption : quelles conséquences sur la constitution des droits à la retraite ?	20
Foire aux questions	21
Un agent qui se déplace à vélo (hors déplacement domicile-travail) pour se rendre à une réunion peut-il prétendre à un remboursement de frais ?	21
Un agent peut-il effectuer son service en journée après une astreinte de nuit ?	21
Un agent contractuel a deux enfants âgés de 17 et 14 ans mais n'a jamais perçu de supplément familial de traitement (SFT). Son versement est-il rétroactif ?	21
Deux agents ont déclaré des accidents de travail et le conseil médical a été saisi. Dans l'attente de cette instruction, dans quelle position placer ces agents ? En congé de maladie ordinaire (CMO) ou en congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ?	22
Peut-on recruter un agent contractuel sur un emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) ?	22
Un agent nouvellement recruté dispose d'une attestation confirmant que sa journée de solidarité a déjà été réalisée auprès de l'autre employeur. Or dans la collectivité d'accueil, les 7h correspondant à la journée de solidarité sont intégrées dans le temps de travail journalier. Comment faire pour que cette journée ne se retrouve pas 2 fois décomptée ?.....	23

À consulter sur internet

□ La mise en œuvre du guide recrutement de la CNIL : les contrôles en 2026 | CNIL

En janvier 2023, la CNIL a publié un [guide](#) en 19 fiches visant à accompagner les recruteurs amenés à collecter et à utiliser les **données personnelles des candidats**, ces opérations devant en effet respecter le **règlement général sur la protection des données (RGPD)**.

Trois ans après cette publication, la CNIL a défini ses thématiques prioritaires de contrôle. Parmi celles choisies pour 2026 figure notamment le recrutement. Les contrôles se concentreront sur les grands thèmes développés dans le guide, tels que les systèmes de prise de décision automatisée, l'information des candidats ainsi que les durées de conservation.

- [Information générale sur le recrutement | CNIL](#)
- [Le guide du recrutement \(2023\) | CNIL](#)
- [Les contrôles en 2026 | CNIL](#)

□ Quels accompagnements pour les personnes avec un handicap psychique ou neuroatypiques ? | FIPHP

« Afin d'aider les employeurs publics à mieux accompagner les agents présentant un handicap invisible nécessitant un accompagnement spécifique, le FIPHP publie une série de fiches réflexe dédiées aux dispositifs mobilisables pour accompagner les personnes avec un handicap psychique ou neuroatypiques. »

- [Le site du FIPHP](#)

□ Le guide du maire face aux drogues et aux conduites addictives | AMF ; MILDECA

La Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues et les Conduites Addictives (MILDECA) et l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF) ont publié conjointement l'édition 2026 du « Guide du maire face aux drogues et aux conduites addictives. »

Il comporte notamment un chapitre consacré à **la prévention des conduites addictives des agents**.

- [Le guide](#)

... Pour aller plus loin ...



Sur le site du CDG 76

[Guide : Addictologie : quelle conduite tenir en cas de suspicion ?](#)

[Fiche prévention : Hygiène de vie et mieux être au travail : consommation de substances psychoactives : l'alcool](#)

À consulter sur internet

☐ Guide pratique de la délégation de service public de la petite enfance à l'attention des collectivités territoriales | Observatoire de la commande publique (OECF)

L'Observatoire de la commande publique (OECF) et la Direction des affaires juridiques (DAJ) ont élaboré, en coopération avec l'AMF, un guide sur la délégation de service public de la petite enfance. Il y est notamment **question de la reprise du personnel**.

→ [Le guide de l'OECF](#)

☐ Le rapport d'activité du délégué (de la déléguée) à la protection des données | CNIL

« Recommandé par la CNIL, le rapport d'activité du délégué / de la déléguée à la protection des données participe au pilotage de la conformité et permet au DPO de rendre compte de son activité à la direction. Pour favoriser et faciliter son élaboration, la CNIL propose un modèle ».

→ [Télécharger le modèle de rapport d'activité](#)

☐ Mon Compte Élu formation

Les élus disposent de droits à la formation professionnelle mobilisables via « *Mon Compte Elu* ». Intégré à la plateforme « *Mon Compte Formation* », il permet aux élus de gérer en ligne, de manière autonome et sécurisée, leurs droits à la formation liés à leur mandat.

Depuis cet espace, les élu(e)s peuvent avoir accès à de nombreuses ressources :

- La [page de présentation](#) « Qu'est-ce que Mon Compte Élu » ;
- L'[aide en ligne](#), pour comprendre les droits, financements et modalités d'accès ;
- Le [tutoriel pas à pas](#) pour apprendre à consulter les droits formations ;
- La [plaquette de présentation](#), qui synthétise l'ensemble des informations utiles.

→ Article : [Mon Compte Élu : le service dédié à la montée en compétences des élus locaux](#)

→ SITE : [Mon Compte Élu formation](#)

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Séance du 08 avril 2026

Cinq articles du **projet de loi de simplification des normes applicables aux collectivités territoriales** étaient à l'ordre du jour de la plénière du CSFPT du **08 avril 2026**.

Article 10 relatif aux délégations des assemblées délibérantes aux exécutifs locaux : tableau des effectifs des emplois permanents.

→ **avis défavorable de la part des membres du CSFPT.**

Article 16 relatif la simplification du recrutement des agents territoriaux en supprimant l'obligation de l'épreuve orale pour les concours sur titre.

→ **avis favorable de la part des membres du CSFPT.**

Article 17 relatif à l'extinction progressive du congé spécial des fonctionnaires territoriaux après emploi fonctionnel.

→ **avis défavorable de la part des membres du CSFPT.**

Article 18 relatif à l'allègement de la procédure de mise à disposition du fonctionnaire territorial.

→ **avis défavorable de la part des membres du CSFPT.**

Article 19 relatif à la suppression de l'article 7 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 relatif à la promotion interne des secrétaires de mairie.

→ **avis favorable de la part des membres du CSFPT.**

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le **27 mai 2026**.

→ [Communiqué de presse du 08 avril 2026](#) | CSFPT

... Dernière minute ...

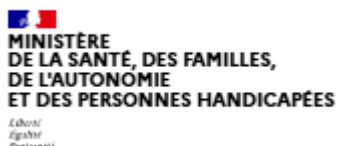
Attestation d'honorabilité pour les professionnels et bénévoles intervenant auprès des enfants et adultes en situation de handicap et auprès des personnes âgées : une entrée en vigueur échelonnée

L'attestation d'honorabilité devient obligatoire mais de façon échelonnée en Normandie pour tout professionnel ou bénévole intervenant au sein d'un établissement ou d'un service accompagnant des enfants et adultes en situation de handicap ou des personnes âgées.

- Depuis le **30 avril 2026** sont concernés les professionnels et bénévoles intervenant auprès des **enfants en situation de handicap** ([→ en savoir plus](#)).
- Premier trimestre **2027** seront concernés les professionnels et bénévoles intervenant dans les établissements et services pour **adultes handicapés**.
- 1^{er} janvier **2028** : les professionnels et bénévoles intervenant dans les établissements et services pour **personnes âgées**.

Nous reviendrons plus en détail sur ces mesures à l'occasion des *Infos statutaires du CDG 76 de juin 2026*.

Pour en savoir plus : <https://honorabilite.social.gouv.fr/>



Attestation d'honorabilité

- [Information du ministère](#)
- [Décret n° 2026-324 du 28 avril 2026 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées, JORF n°0101 du 29 avril 2026 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 28 avril 2026 fixant le calendrier de déploiement du système d'information relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées, JORF n° 0101 du 29 avril 2026 | Légifrance](#)

Carrière

Retour après disponibilité : les pièces requises pour les droits à l'avancement

Pour mémoire : [Le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique](#) a notamment simplifié les modalités de gestion du droit à la **conservation des droits à l'avancement** du fonctionnaire placé **en disponibilité** et exerçant une **activité professionnelle** durant cette période. Il a mis **fin à l'obligation annuelle de transmission des documents**

Textes officiels

justifiant de sa situation, celle-ci s'opérant désormais lors de sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, tout comme l'avancement [\(CF Les Infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2026, p. 15-16\)](#).

Le fonctionnaire en position de disponibilité ayant exercé une activité salariée **conserve ses droits à l'avancement** sous réserve de la **transmission de pièces justificatives** à son autorité de gestion. Un arrêté vient d'en préciser la liste.

Activité concernée	Pièces justificatives*
Activité professionnelle	Copie du ou des bulletins de salaire
	Copie du (des) contrat(s) de travail permettant de justifier de cette activité, au sens du 1° de l'article 25-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 (quotité de travail minimale de 600 heures par an)
Activité indépendante	Attestation d'immatriculation au registre national des entreprises
	Copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus permettant de remplir les conditions prévues au 2° de l'article 25-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 (revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse)
Création ou reprise d'entreprise	Justificatif d'immatriculation au registre national des entreprises

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire aurait exercé son **activité professionnelle à l'étranger, les pièces requises doivent, le cas échéant, être accompagnées d'une copie présentée dans une **traduction en français** établie par un **traducteur assermenté**. Le coût de la traduction est à la charge de l'agent.*

Ces pièces doivent être transmises par le fonctionnaire à son autorité de gestion, par tous moyens conférant une date certaine, à **la date de sa réintégration** et au plus tard **un mois après** ou **dès réception des pièces** si elles ne sont pas en sa possession à l'issue de ce délai.

L'arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale est abrogé.

- [Arrêté du 20 avril 2026 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique, JORF n° 0101 du 29 avril 2026 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

L'indemnisation chômage des demandeurs d'emploi « primo-entrants »

Un décret autorise une dérogation à la durée minimale d'indemnisation en faveur « des primo-entrants » pour lesquels la réglementation d'assurance chômage prévoit une durée d'affiliation spécifique.

Un arrêté porte ainsi agrément des dispositions du [premier alinéa du § 3](#) de l'[article 2](#) de la [convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage](#) et ses textes associés concernant l'indemnisation des **demandeurs d'emploi « primo-entrants »**. Ces derniers sont définis comme les salariés privés d'emploi ne **justifiant pas d'une admission au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les vingt années précédant leur inscription comme demandeur d'emploi.**

La **condition minimale d'affiliation** permettant l'ouverture d'un droit qui leur est appliquée **est donc abaissée** de manière dérogatoire au droit commun à **108 jours travaillés (ou 758 heures travaillées)**, correspondant à 5 mois, au cours de la période de référence pour la recherche de l'affiliation.

Ces dispositions sont applicables aux travailleurs privés d'emploi dont **la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} avril 2026** et pour la durée de validité de la convention.

Pour en savoir plus :

- [Assurance chômage : une condition d'accès assouplie pour les primo-entrants | UNEDIC](#)
- [Décret n° 2026-214 du 28 mars 2026 relatif à la durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage, JORF n° 0076 du 29 mars 2026 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 28 mars 2026 portant agrément des dispositions de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage et ses textes associés concernant l'indemnisation des demandeurs d'emploi « primo-entrants », JORF n° 0076 du 29 mars 2026 | Légifrance](#)

Formation

Passeport de prévention : l'ouverture de l'espace numérique créé par la Caisse des dépôts

Pour mémoire : [La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail a complété le Code du travail, elle comporte plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale, dont le **passoport prévention**. Depuis deux décrets d'application ont depuis été publiés : [décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur](#) et [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](#)).

L'[article 6](#) de la loi a notamment inséré un article [L. 4141-5](#) dans [le Code du travail](#) qui précise notamment que « *L'employeur renseigne **dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative.** [...]. Le travailleur peut également inscrire ces éléments dans le passeport de prévention lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative.* »

Textes officiels

[L'article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale](#) précise par ailleurs que « *les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont [...] celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application.* »

Depuis le 16 mars 2026, les employeurs publics et privés peuvent accéder au service numérique développé par la Caisse des Dépôts dédié au passeport de prévention. Il permet une traçabilité des formations en santé et sécurité au travail (SST) tout au long de la carrière.

Les collectivités ont l'obligation de **le renseigner dès lors qu'elles organisent elles-mêmes des formations en santé et sécurité au travail** ou à **défaut de déclaration des organismes de formation** ayant dispensé une formation à leurs agents.

Son déploiement progressif est fixé selon le calendrier suivant :

Calendrier du Passeport de prévention : un déploiement progressif du dispositif



Infographie : [plaquette de présentation](#) | Caisse des dépôts

Le [décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022](#) et le [décret n° 2025-748 du 1^{er} août 2025](#) précisent les formations concernées par le passeport de prévention et celles qui en sont exclues.

Un **arrêté est encore attendu**, il doit fixer les modalités et les conditions d'accès au passeport de prévention.

... Pour en savoir plus ...

- Pour en savoir plus : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>
- [Comment savoir si je dois effectuer une déclaration dans le Passeport de prévention ?](#) | Caisse des dépôts
- [Le simulateur](#) | Caisse des Dépôts
- [Les fiches pratiques d'accompagnement à la déclaration](#) | Caisse des Dépôts

Rémunération

Saisie sur rémunération : la partie insaisissable correspondant au revenu de solidarité active (RSA) revalorisée au 1^{er} avril 2026

Pour mémoire : En cas de saisie sur rémunération, **une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA)** prévu pour un allocataire seul **doit être laissée à l'agent** ([article L. 3252-3 du code du travail](#)).

Pour mémoire, [le décret n° 2025-1299 du 24 décembre 2025](#) a révisé le barème des saisies et cessions des rémunérations. La proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles est fixée comme suit :

- 1° Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 4 480 € ;
- 2° Le dixième, sur la tranche supérieure à 4 480 € et inférieure ou égale à 8 730 € ;
- 3° Le cinquième, sur la tranche supérieure à 8 730 € et inférieure ou égale à 13 000 € ;
- 4° Le quart, sur la tranche supérieure à 13 000 € et inférieure ou égale à 17 230 € ;
- 5° Le tiers, sur la tranche supérieure à 17 230 € et inférieure ou égale à 21 470 € ;
- 6° Les deux tiers, sur la tranche supérieure à 21 470 € et inférieure ou égale à 25 810 € ;
- 7° La totalité, sur la tranche supérieure à 25 810 €.

Le montant forfaitaire mensuel du revenu de solidarité active (RSA) applicable à un foyer bénéficiaire composé d'une personne seule est fixé à **651,69 euros, à compter du 1^{er} avril 2026**. **Ce montant correspond à la partie insaisissable en cas de retenue sur salaire.**

- [Décret n° 2026-220 du 30 mars 2026 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active, JORF n° 0077 du 31 mars 2026 | Légifrance](#)

Rémunération

Montant du capital décès des agents relevant du régime général

Pour mémoire : les agents **contractuels et les fonctionnaires IRCANTEC** (temps non-complet <28 heures) relèvent du régime général de la sécurité sociale, le capital décès est versé par la caisse primaire d'assurance maladie.

Le montant du capital décès, prévu à [l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale](#), versé aux ayants droits d'un agent contractuel ou d'un fonctionnaire IRCANTEC décédé est revalorisé de 0,8 % et fixé à **4 009 €** depuis le 1^{er} avril 2026.

NDLR : Les ayants droit bénéficient par ailleurs, sous conditions, d'un capital décès complémentaire versé par l'IRCANTEC.

- [Instruction interministérielle n° DSS/2A/2026/36 du 26 mars 2026 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du capital décès au titre de l'année 2026](#)

Divers

Stagiaires invalides : revalorisation des pensions et rentes versées par l'ancien employeur

Pour mémoire : [L'article R327-51 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « *Le fonctionnaire stagiaire qui est licencié pour inaptitude physique après un congé pour invalidité temporaire imputable au service (...) a droit à une rente calculée et revalorisée d'après sa rémunération annuelle dans les conditions fixées par le livre IV du code de la sécurité sociale./ Le taux d'incapacité retenu pour le calcul de la rente est déterminé par le conseil médical.*

Les pensions d'invalidité et les prestations versées par les employeurs au titre de la législation des accidents de travail et des maladies professionnelles (rentes) ont été revalorisées de 0,8 % au 1^{er} avril 2026.

Le coefficient multiplicateur est donc désormais de 1,008.

→ [Le site de la CNRACL](#)

- [Instruction interministérielle n° DSS/2A/2026/36 du 26 mars 2026 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du capital décès au titre de l'année 2026](#)

Carrière

Tableau annuel d'avancement : quid de l'ajout de critères non prévus par les lignes directrices de gestion (LDG) ?

Pour mémoire : [L'article L. 522-24 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) précise que l'avancement de grade résulte notamment d'une inscription au choix à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Sans renoncer à son **pouvoir d'appréciation**, l'autorité territoriale tient compte des lignes directrices de gestion (...).

[L'article L 413-1 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que : « Les lignes directrices de gestion déterminent la **stratégie pluriannuelle de pilotage de ressources humaines**, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. / Elles fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents publics, sans préjudice du **pouvoir général d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général** ».

[L'article 15 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion](#) dispose par ailleurs que « Les lignes directrices de gestion sont établies pour une **durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années**. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure. »



A noter les collectivités ayant dû adopter leurs LDG avant le 1^{er} janvier 2021, il conviendra d'anticiper leur **renouvellement avant le 31 décembre 2026** et de solliciter l'avis préalable du comité social territorial (CST)

Pour l'établissement du tableau annuel d'avancement, une collectivité a ajouté un critère tenant au niveau du régime indemnitaire des agents promouvables, critère toutefois non prévu par les lignes directrices de gestion (LDG).

Le juge administratif a relevé une faute de l'autorité territoriale à défaut d'avoir pu démontrer que ce critère supplémentaire permettait de **départager objectivement les candidats au regard de leur situation individuelle, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général**, conditions permettant en effet de s'écarter des LDG fixées, conformément à [l'article L. 413-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

En retenant un tel critère à l'issue du classement déjà opéré au regard du parcours professionnel, de la formation professionnelle, de la valeur professionnelle et du contexte du poste de travail, la collectivité a méconnu ses propres lignes directrices de gestion et l'arrêté portant tableau d'avancement a été annulé.

... Pour en savoir plus ...



Notre page consacrée aux LDG

→ [Le site du CDG 76](#)

- [TA de Lyon n° 2303633 du 19 septembre 2025](#)

Congés

Pas d'indemnisation des congés annuels non pris en cas de disponibilité

Pour mémoire : Le [décret n° 2025-564 du 21 juin 2025](#) 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 avant et pendant un congé pour raison de santé** ou lié aux responsabilités parentales ou familiales et au maintien des droits acquis avant un congé parental. Il a précisé également le **régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail** ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2025, pp. 5-8](#)).

Le juge administratif rappelle, en se fondant sur le droit européen et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, que **l'indemnisation des congés annuels non pris n'est due qu'en fin de la relation de travail**.

En l'espèce, une agente demandait le versement d'une indemnité compensatrice de congés annuels non pris du fait de la maladie et de son placement en disponibilité pour convenances personnelles. Or, **la disponibilité pour convenances personnelles ne constitue pas une rupture du lien avec l'administration**.

Le juge soulève par ailleurs que l'employeur avait laissé à l'agent la possibilité de poser ses congés avant son départ, dès lors aucune faute ne pouvait lui être imputée.

A NOTER : Comme nous l'indiquons dans [Les infos statutaires du CDG76 de novembre 2025 \(p. 13-14\)](#), une **modification du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux** relative au **devoir d'information des agents en matière de report de congés annuels non pris pour maladie** est attendue (CF [Conseil d'État n° 495899 - 2025-10-17](#)).

EN PRATIQUE : Dans l'attente de la modification du décret, **nous invitons dès à présent les collectivités à informer leurs agents de leur droit au report des congés et, le cas échéant, à l'indemnisation (ou en l'espèce à l'absence d'indemnisation) des congés annuels non pris**.

- [Tribunal Administratif de Rennes n° 2301474 du 20 mars 2026](#)

Contractuels

Le non-renouvellement d'un contrat : la discrimination liée à la grossesse

Pour mémoire : [l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « **Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles [L. 131-5](#), [L. 131-6](#) et [L. 131-7](#).** »

Une agente contractuelle a été informée du non-renouvellement de son contrat à durée déterminée à son terme, l'administration invoquant les **contraintes organisationnelles liées à son état de grossesse et à son absence à venir**.

Un agent public recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie certes ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni d'un droit au maintien de ses clauses en cas de renouvellement. Toutefois, seul un **motif tiré de l'intérêt du service** peut être invoqué, un tel motif s'appréciant **au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent**.

Le juge administratif relève que, en l'espèce, **la grossesse constituait le motif déterminant du non-renouvellement** du contrat et rappelle le **principe d'égalité de traitement** et les dispositions prohibant toute **discrimination fondée sur l'état de grossesse, y compris en matière de renouvellement de contrat**.

Le tribunal a estimé que le non-renouvellement était entaché d'illégalité et constituait une faute de nature à engager **la responsabilité de l'administration**. Indépendamment de la régularisation ultérieure de la situation, l'existence d'un **préjudice moral** a été reconnue et a donné lieu à **indemnisation**.

- [TA Marseille n° 2406760 du 4 décembre 2025](#)

Agent contractuel déclaré démissionnaire à l'issue d'un congé sans traitement pour raison de santé : une nécessaire information

Pour mémoire : [l'article 13 II du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) dispose que « **L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie est placé en congé sans rémunération pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.** » (...)

« **A l'issue de ses droits à congé sans rémunération (...), l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé (...). Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.** »

Un agent contractuel placé en **congé sans traitement (d'une durée égale ou supérieure à un an) à l'issue d'un congé pour raison de santé** ne peut, dès lors qu'il est de nouveau apte à reprendre son service, être **réemployé que s'il en formule la demande** au plus tard un mois avant l'expiration du congé, **sous peine d'être réputé démissionnaire**.

Le juge administratif précise toutefois qu'il **ne peut être regardé comme démissionnaire** et radié des cadres **que si l'administration l'a préalablement informé des obligations qui lui incombent et des conséquences de son abstention**. En l'absence d'une telle information, la décision de le déclarer démissionnaire est entachée d'illégalité et de nature à engager la responsabilité de l'administration.

- [CAA de PARIS, 27 mars 2026, 25PA03659](#)

Discipline

Messagerie professionnelle « Teams » : quid du caractère public ou privé des échanges ?

Au cours d'une réunion en visioconférence, deux agents ont échangé via la messagerie instantanée " Teams » et tenu des propos irrespectueux à l'égard de plusieurs membres de la hiérarchie et des collègues participant à cette réunion. Or cette conversation a fait l'objet d'un partage involontaire et temporaire avec les autres participants dévoilant ainsi la teneur de leur conversation.

Les agents impliqués ayant refusé de communiquer une copie de cette conversation, le maire a alors recouru à un prestataire extérieur et à un huissier de justice. Le juge soulève que ces échanges ont eu lieu sur la **messagerie instantanée mise à disposition des agents par la commune pour un usage professionnel n'indiquant pas par ailleurs qu'ils étaient personnels ou privés**. Ainsi, les agents n'étaient pas fondés à soutenir que la commune avait méconnu son obligation de **loyauté dans l'administration de la preuve**.

Le juge a considéré dès lors que l'administration était en droit d'exploiter ces échanges et que la sanction n'était pas disproportionnée compte tenu des manquements aux obligations déontologiques.

- [CAA de TOULOUSE, 07/04/2026, 24TL01209](#)

Dossier administratif

La consultation du dossier administratif et la délivrance de copies

Pour mémoire : [L'article 65 de la loi du 22 avril 1905 portant fixation du budget des dépenses et des recettes de l'exercice 1905](#) toujours en vigueur dispose que « *Tous les militaires, tous les employés et ouvriers de toutes administrations publiques ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardé dans leur avancement à l'ancienneté.* »

Le Conseil d'Etat rappelle qu'en vertu de [l'article 65 de la loi du 22 avril 1905](#), un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, doit être mis à même **d'obtenir communication de son dossier**.

Il précise toutefois que le **droit de communication du dossier administratif** s'exerce par la possibilité de **consulter l'intégralité des pièces sur place** et n'impose pas de lui en adresser une copie de l'intégralité de son dossier.

- [Conseil d'État, 17/10/2025, 505325](#)

Fin de fonctions

Le recul de la limite d'âge de droit pour enfant à charge : quid de l'absence de demande préalable ?

Pour mémoire : [L'article L 556-2 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « **La limite d'âge est reculée d'une année par enfant à la charge de l'agent public, sans que la prolongation d'activité**

puisse être supérieure à trois ans. / Les enfants pris en compte sont ceux ouvrant droit à l'attribution des prestations familiales et ceux ouvrant droit au versement de l'allocation aux adultes handicapés. »

Le juge précise que le bénéfice du **recul de la limite d'âge pour enfant à charge est de droit** pour le fonctionnaire qui en remplit les conditions, « *lesquelles ne peuvent être appréciées qu'à la date à laquelle ce fonctionnaire atteint la limite d'âge statutaire* ».

Il juge que la survenance de la limite d'âge statutaire n'entraîne pas la rupture du lien avec le service, **même en l'absence de demande préalable du fonctionnaire.**

- [Conseil d'Etat, 24 février 2026, n° 508563](#)

Maladie

Période de préparation au reclassement (PPR) : quid du fonctionnaire en disponibilité d'office pour raison de santé ?

Pour mémoire : [l'article L. 826-2 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « *Le fonctionnaire **reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions** a droit à **une période de préparation au reclassement**, avec maintien du traitement, pendant une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif (...).* »

[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** (...).* »

[Le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#) organise par ailleurs le **reclassement** des fonctionnaires territoriaux reconnus **inaptes lorsqu'ils sont dans leur état de santé, sans leur interdire d'exercer toute activité, ne leur permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de leur grade.**

Les avis du comité médical départemental et du comité médical supérieur ont déclaré un **agent inapte physiquement de façon définitive et absolue à l'exercice de ses fonctions**. La Caisse nationale de retraite des collectivités locales (CNRACL) ayant rejeté la demande de mise à la retraite de l'agent pour invalidité, l'agent a par suite été licencié par sa collectivité.

Toutefois les dispositions de [l'article L. 826-2 du CGFP](#) et du [décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#) relatives à la période de préparation au reclassement (PPR) n'excluent pas de leur champ les fonctionnaires placés en disponibilité d'office pour raison de santé.

Le juge souligne que l'intéressé, **n'ayant pas été reconnu inapte à l'exercice de toutes fonctions**, le maire était tenu, avant de prendre l'arrêté de licenciement, et dès lors qu'il ne ressort pas des pièces du dossier qu'un aménagement du poste était envisageable, de rechercher d'office s'il ne pouvait pas **l'affecter dans un autre emploi de son grade** puis, **en cas d'impossibilité, de lui proposer une période de préparation au reclassement** et, en cas de demande formulée par l'intéressé, de procéder à des **recherches de reclassement**.

- [CAA de BORDEAUX, 16/12/2025, 24BX00142](#)

Temps de travail

Dérogation aux 1 607 heures : des sujétions spécifiquement attachées à la nature des missions

Pour mémoire : [L'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale prévoit qu'une collectivité territoriale peut **réduire la durée annuelle du temps de travail** de ses agents « *pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.* »

Il appartient à l'organe délibérant, après **avis du comité social territorial (CST)**, d'établir de manière précise la **liste des emplois soumis à des contraintes spécifiques** ainsi que la durée du travail compte tenu de ces sujétions particulières.

Le juge administratif rappelle que l'organe délibérant d'une collectivité locale ne peut **réduire la durée annuelle de travail** de certaines catégories d'agents qu'en fonction des **sujétions spécifiquement attachées à la nature des missions**.

En l'espèce pour la prise en compte des pénibilités dans la durée annuelle du temps de travail, une délibération listait quatre catégories regroupant : les métiers intensément exposés aux risques professionnels, ceux fortement exposés, ceux exposés modérément, et enfin les métiers non exposés à ces risques. Dès lors les agents bénéficiaient, en fonction de leur appartenance à une catégorie, d'une durée annuelle du temps de travail réduite grâce à l'octroi de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT).

Cette grille de quatre catégories de métiers avait été élaborée sur la base de **quinze facteurs de risques professionnels, dont dix inspirés des dispositions de l'article L. 4161-1 du code du travail**. Les cinq autres étaient relatifs au travail sur écran, aux responsabilités complexes et à la charge cognitive, aux déplacements et à la conduite en milieu urbain dense, au contact permanent avec le public et à l'exposition à des agents biologiques.

Or le juge relève que ces cinq facteurs de risques professionnels ne permettaient pas de justifier l'octroi de jours de congés supplémentaires entraînant une baisse de la durée annuelle de travail la faisant passer **sous le seuil des 1 607 heures***.

***NDLR** : Le seuil des **1 607 heures** est prévu par les dispositions de [l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature](#) auxquelles renvoie [l'article 1^{er} du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale](#).

Quant au facteur de risques tenant à l'exposition à des **agents biologiques** (*distinct du risque lié à l'exposition à des agents chimiques dangereux déjà pris en compte par ailleurs*), la délibération n'apportait aucune précision sur la **réalité de l'exposition de certains agents de l'établissement**, risque par ailleurs redondant avec celui lié à l'exposition à des agents chimiques dangereux déjà susceptible de justifier l'octroi de jours d'ARTT pour les agents concernés.

NDLR : Le juge a récemment précisé que des dérogations à la durée annuelle du travail liées à des critères d'âge, de santé ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juin 2025, p. 17-18](#)) ou d'ancienneté ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de décembre 2025, p. 14](#)) étaient également irrecevables.



... Pour en savoir plus ...

Consultez notre étude relative à la gestion du temps de travail sur :

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2020/07/etude-n-518-temps-de-travail-2022-cgfp.pdf>

- [CAA de PARIS N° 23PA03817 du 12 mars 2026](#)

Filières et cadres d'emplois

La nomination d'un attaché hors classe dans une communauté de communes

Pour mémoire : Les conditions de nomination dans le grade d'attaché hors classe sont fixées par [le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux](#). Il s'agit du **grade sommital** du cadre d'emplois.

Le grade d'attaché hors classe est d'**accès fonctionnel**, il est conditionné par l'occupation préalable d'emploi(s) d'encadrement et notamment d'emploi(s) fonctionnel(s) de direction.

[L'article L. 412-6 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) fixe par ailleurs la liste des collectivités territoriales et établissements publics locaux assimilés pouvant créer des emplois fonctionnels.

La création d'un emploi de directeur général des services (DGS) est conditionnée par **un seuil minimal de 10 000 habitants dans un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI)**. Dès lors une nomination au grade d'attaché hors classe dans un EPCI ne peut intervenir qu'à partir de ce seuil.

Pour autant, les **EPCI de moins de 10 000 habitants** peuvent **créer des emplois de direction non fonctionnels**, occupés par des attachés ou attachés principaux.

- [Question écrite Sénat n° 07019 du 11/12/2025, JO Sénat du 23/04/2026 - page 1966](#)

Fin de fonctions

Adoption : quelles conséquences sur la constitution des droits à la retraite ?

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et ses décrets d'application ont **distingué le dispositif de majoration de durée d'assurance** visant à compenser une **situation liée à la grossesse** et l'**adoption** qui relève des mécanismes de **prise en compte des périodes d'interruption ou de réduction d'activité**.

Ainsi, si les parents adoptants ne peuvent bénéficier de la majoration de durée d'assurance liée à la grossesse, ils ne sont cependant pas exclus des dispositifs de prise en compte des conséquences professionnelles liées à l'accueil et à l'éducation d'un enfant. Elles donnent lieu, depuis le 1^{er} janvier 2004, à une **validation gratuite de trimestres**. Ces dispositions peuvent bénéficier aux femmes comme aux hommes, conformément aux [articles L. 9 et R. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite](#).

- [Question écrite Assemblée nationale n° 9656 du 9 septembre 2025, JO AN du 31 mars 2026, page 2783](#)

Foire aux questions

Une courte sélection de réponses aux questions de nos collectivités



Un agent qui se déplace à vélo (hors déplacement domicile-travail) pour se rendre à une réunion peut-il prétendre à un remboursement de frais ?

Les frais de déplacement sont régis par le [décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001](#) qui s'appuie sur les règles de la fonction publique de l'État définies elles-mêmes par le [décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006](#). [Son article 10](#) limite strictement le versement d'indemnités kilométriques aux agents autorisés à utiliser un "**véhicule terrestre à moteur**". Le vélo personnel étant dépourvu de moteur au sens juridique (même dans le cas d'un vélo à assistance électrique), un tel déplacement n'ouvre donc aucun droit à indemnité.

Un agent peut-il effectuer son service en journée après une astreinte de nuit ?

L'employeur doit veiller à ce qu'un agent bénéficie de **11 heures consécutives de repos quotidien** afin de respecter les garanties minimales en matière de temps de travail.

Pour un agent en situation d'astreinte, seules les heures d'intervention sont assimilées à du temps de travail effectif. Dès lors, un agent d'astreinte de nuit pourra voir, **le cas échéant**, sa prise de poste décalée le lendemain en cas d'intervention au cours de cette période d'astreinte.

A titre d'exemple :

Un agent est d'astreinte de 17h à 08h et sa prise de poste habituelle est fixée à 8 heures. Pendant cette astreinte, l'agent est intervenu de 01h à 02h du matin. Après son intervention, soit à partir de 02h, il devra donc bénéficier de 11 heures consécutives de repos, il ne prendra donc son poste qu'à 13h au lieu de 8 heures.

Un agent contractuel a deux enfants âgés de 17 et 14 ans mais n'a jamais perçu de supplément familial de traitement (SFT). Son versement est-il rétroactif ?

Le Supplément Familial de Traitement (SFT) est versé à tout agent public (fonctionnaire titulaire ou stagiaire, contractuel de droit public) qui assure la charge effective et permanente d'au moins un enfant de moins de 16 ans ou de moins de 20 ans si l'enfant perçoit une rémunération n'excédant pas 55% du SMIC sur attestation.

Le SFT est versé à compter du premier jour du mois civil qui suit celui au cours duquel les conditions d'ouverture du droit sont réunies.

L'agent doit donc faire **une demande écrite avec la preuve de la charge de l'enfant** qui se fait par tout moyen. Le **SFT peut être versée de façon rétroactive dans les limites de la prescription quadriennale**.

Deux agents ont déclaré des accidents de travail et le conseil médical a été saisi. Dans l'attente de cette instruction, dans quelle position placer ces agents ? En congé de maladie ordinaire (CMO) ou en congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ?

Le délai d'instruction par l'autorité territoriale d'un accident du travail est de **1 mois**. Toutefois, en cas d'**instruction complémentaire** (consultation du médecin agréé ou **saisine du conseil médical**) le délai peut être augmenté de 3 mois, soit **4 mois au total**. Pendant cette période, l'agent est bien placé en **congé de maladie ordinaire (CMO)**.

A l'issue des 4 mois, l'agent sera placé en **congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) provisoire** pour la durée d'incapacité de travail indiquée sur le certificat médical initial ou de prolongation. Il y a donc **requalification de la période initiale de CMO**.

Le placement en CITIS se fait **à compter du premier jour du congé de maladie initialement accordé** donc à la date indiquée sur l'arrêt de travail.

Pour mémoire : tout accident est présumé imputable au service ([article L. 822-18 code général de la fonction publique](#)), à l'exception de l'accident de trajet. En cas de contestation, il appartiendra à l'autorité territoriale de démontrer l'existence d'une faute personnelle du fonctionnaire ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

Peut-on recruter un agent contractuel sur un emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) ?

Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale sont pourvus par des **fonctionnaires par la voie du détachement**. À ce titre, les articles 6 et 7 du [décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987](#) fixent les conditions d'accès aux différents emplois administratifs de direction notamment les emplois de DGS. Ils sont **ouverts dans les communes de + de 2 000 habitants aux fonctionnaires**.

Ces emplois ne sont accessibles aux agents contractuels que dans les collectivités et leurs établissements d'une certaine importance. [L'article L343-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) prévoit ainsi que l'emploi de DGS d'une commune ne peut être **pourvu par un agent contractuel que dans les communes de plus de 40 000 habitants**.

En revanche, il est toujours possible de **recruter un agent contractuel sur un emploi non fonctionnel**, à savoir **sur un emploi permanent** classique en qualité de **directeur général ou de directeur des services**. En effet, d'un point de vue statutaire, **l'emploi de directeur général n'est pas un emploi fonctionnel mais un emploi permanent relevant d'un cadre d'emplois**. Un agent contractuel peut donc être recruté au titre de [l'article L332-8 2° du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) si le recrutement d'un fonctionnaire s'est avéré impossible.

Il est d'ailleurs fortement déconseillé d'utiliser l'appellation « *Directeur Général des Services* » dans le contrat de travail ou la délibération, car **cet intitulé correspond juridiquement à l'emploi fonctionnel auquel le contractuel ne peut prétendre dans les communes de moins de 40 000 habitants**.

La procédure de recrutement sur un emploi permanent devra par ailleurs être respectée (*Déclaration de vacance d'emploi (DVE) + publicité de l'offre + jury de recrutement...*).

N'étant pas sur un emploi fonctionnel, l'agent contractuel ainsi recruté ne pourra toutefois **pas bénéficier des avantages liés à l'emploi fonctionnel (véhicule de fonctions, prime de responsabilités...)**.

Un agent nouvellement recruté dispose d'une attestation confirmant que sa journée de solidarité a déjà été réalisée auprès de l'autre employeur. Or dans la collectivité d'accueil, les 7h correspondant à la journée de solidarité sont intégrées dans le temps de travail journalier. Comment faire pour que cette journée ne se retrouve pas 2 fois décomptée ?

Un agent ayant déjà accompli sa journée de solidarité chez son précédent employeur ne doit pas effectuer une seconde journée non rémunérée la même année. Puisque le rythme de travail intègre directement ces 7 heures, il convient d'octroyer à l'agent une compensation en temps afin d'éviter un double décompte.

La solution la plus simple et la plus utilisée étant la régularisation dans le logiciel de gestion du temps de travail en créditant 7 heures (proratisées si l'agent est à temps partiel) dans le compteur temps de travail de l'agent. Cette opération est une régularisation administrative classique, sans besoin de délibération spécifique (soit une simple décision de l'autorité territoriale sur proposition du service RH).

L'autre alternative (si le logiciel ne permet pas un crédit d'heures) consiste à lui octroyer un crédit équivalent en lui octroyant une journée de récupération de 7 h.



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