

# FLASH Statut

N°34 - Février 2026



## FOCUS

### Le maintien d'indice de contractuel à la nomination stagiaire

Lors de la nomination stagiaire d'un agent contractuel, l'employeur est tenu de procéder, au cours de l'année de stage, à sa reprise d'ancienneté. Cela aboutira à un classement, conformément au statut particulier du grade de nomination.

Si, suite à ce classement, l'agent contractuel de droit public est placé sur un échelon avec un indice brut conduisant à une rémunération inférieure à celle dont il bénéficiait auparavant, il est possible pour lui de conserver à titre personnel un indice brut calculé pour permettre le maintien de sa rémunération antérieure. Il est important de rappeler les contours de ce maintien d'indice :

L'agent nommé stagiaire doit obligatoirement opter pour la reprise de ses services publics pour pouvoir bénéficier de ce dispositif

De plus, l'agent doit justifier de six mois de services effectifs en qualité d'agent public contractuel pendant les douze mois précédant sa nomination dans le cadre d'emplois de recrutement.

L'indice brut ainsi déterminé ne peut excéder l'indice brut afférent au dernier échelon du grade de nomination (Catégorie C1, C2, Agent de maîtrise ou catégorie B). La reprise n'est pas prévue pour les catégories A dans le statut.

Enfin, l'agent peut bénéficier de ce maintien d'indice à titre personnel jusqu'au jour où il bénéficie, dans son grade, d'un indice brut conduisant à une rémunération au moins égale à celle maintenue.

Pour déterminer cet indice, la rémunération antérieure prise en compte pour l'application de ces dispositions est la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles perçues en cette qualité, au cours de la période des douze mois précédant la nomination. Cette rémunération ne prend en compte aucun élément accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport.

La DGCL a précisé le 30 mai 2025 que «l'indice brut maintenu doit être calculé en prenant en compte les primes versées dans le cadre d'emplois d'accueil». L'objectif est d'éviter de cumuler deux régimes indemnitaires, celui que l'agent percevait en tant que contractuel qui est pris en compte dans le calcul lors de sa nomination et celui dont il pourrait bénéficier lors de sa nomination en tant que titulaire. Cette disposition n'est pas reprise par les décrets. La FAQ de la DGCL n'ayant pas de valeur juridique, en cas de recours d'un agent, il ne peut être présagé de l'interprétation du juge.

**ATTENTION** : il est important de noter qu'en cas de départ à la retraite d'un agent CNRAFL, l'indice détenu dans le cadre de ce maintien de rémunération ne sera pas pris en compte pour le calcul de la pension. L'indice brut servant au calcul de la liquidation sera celui correspondant à sa reprise des services, soit son indice de carrière. Cela peut donc avoir des conséquences importantes en cas de nomination stagiaire à quelques années d'un départ à la retraite.

Pour plus d'information sur le maintien d'indice une fiche pratique intitulée « les règles de classement à la nomination stagiaire » est disponible sur notre site internet.



# ACTUS RH

## **Nouveau ! Le RH-ythme des collectivités**

Pour vous aider à anticiper et organiser vos échéances RH, le Centre de Gestion met à disposition le RH-ythme des collectivités.

Véritable outil pratique du quotidien, ce calendrier RH permet de retrouver en un coup d'œil les temps forts RH de l'année :

Instances RH (CST, CAP, CCP, conseil médical),

Obligations réglementaires et déclaratives,

Périodes clés de gestion des carrières et des agents.

Destiné aux responsables et gestionnaires RH des collectivités et établissements, le RH-ythme facilite la planification et sécurise les pratiques tout au long de l'année.

Téléchargez-le dès maintenant sur notre site internet et gardez le bon tempo RH !

# QUESTIONS RH

## L'inscription à une action de préparation du CNFPT vaut-elle inscription à un concours/examen ?

Participer à une action de préparation du CNFPT n'entraîne pas l'inscription au concours ou à l'examen correspondant. De même, s'inscrire à un concours ou à un examen ne donne pas accès aux actions de préparation du CNFPT.

Il s'agit bien de deux démarches distinctes. Les formations de préparation ont lieu bien en amont des périodes d'inscriptions aux concours/examens.

Le calendrier des actions de préparation est disponible sur le site du CNFPT Pays de la Loire.

Le calendrier Grand Ouest des inscriptions aux concours/examens d'accès à la FPT est disponible sur notre site internet dans la rubrique concours.

## Faut-il une DVE et une offre pour détacher un agent sur emploi fonctionnel ?

Oui, la déclaration de vacance d'emploi (DVE) et la publication d'une offre sont obligatoires pour tout emploi permanent dans la Fonction Publique Territoriale, y compris pour les emplois fonctionnels. Ces formalités garantissent la transparence du recrutement et l'égalité d'accès aux emplois publics.

La procédure reste identique dans le cadre du renouvellement d'un détachement sur emploi fonctionnel.

Le recrutement sur ce type de poste nécessite une double saisie sur la plateforme Emploi Territorial.

## Quelles sont les conséquences de la suspension de la réforme des retraites ?

Le Conseil constitutionnel a validé le 30 décembre 2025 le projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2026, dans lequel figure la suspension de la réforme des retraites de 2023.

Cette suspension est prévue jusqu'au 1er janvier 2028. Elle concerne les personnes nées entre 1964 et 1968. Ces personnes ont la possibilité de partir un trimestre plus tôt que prévu dans la réforme (NB : deux trimestres pour celles nées entre le 1er janvier et le 31 mars 1965).

Ainsi, l'âge légal de départ ainsi que les départs pour carrière longue et pour catégorie active sont modifiés comme suit, à compter du 1er septembre 2026 :

Année de naissance	Age légal de départ à la retraite	Nombre de trimestres requis pour taux plein
1963	62 ans 9 mois	170
1964	62 ans 9 mois (au lieu de 63 ans)	170 (au lieu de 171)
1965	62 ans 9 mois (au lieu de 63 ans 3 mois)	170 (au lieu de 172)
(personnes nées du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 mars)		
1965	63 ans (au lieu de 63 ans 3 mois)	171 (au lieu de 172)
(personnes nées du 1 <sup>er</sup> avril au 31 décembre)		
1966	63 ans 3 mois (au lieu de 63 ans 6 mois)	172
1967	63 ans 6 mois (au lieu de 63 ans 9 mois)	172
1968	63 ans 9 mois (au lieu de 64 ans)	172
1969	64 ans	172
1970	64 ans	172

Année de naissance	Age de départ en carrière longue (4 ou 5 trimestres avant 20 ans)*	Nombre de trimestres requis
1964	60 ans 3 mois (au lieu de 60 ans 6 mois)	170
1965 (personnes nées du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 mars)	60 ans 3 mois (au lieu de 60 ans 9 mois)	170
1965 (personnes nées du 1 <sup>er</sup> avril au 31 décembre)	60 ans 6 mois (au lieu de 60 ans 9 mois)	171
1966	60 ans 9 mois (au lieu de 61 ans)	172
1967	61 ans (au lieu de 61 ans 3 mois)	172
1968	61 ans 3 mois (au lieu de 61 ans 6 mois)	172

\* Les avantages obtenus en 2023 ne sont donc pas remis en cause comme l'amélioration du palier des 16 ans, la création des paliers à 18 ans et à 21 ans.

Année de naissance	Âge de départ au titre de la catégorie active (ex : aide-soignant, infirmier, rippeur, brigadier...)	Nombre de trimestres pour taux plein
Avant septembre 1966	57 ans (pas de changement)	168
1966	57 ans 3 mois (pas de changement)	169
(personnes nées du 1 <sup>er</sup> septembre au 31 décembre)		
1967	57 ans 6 mois (pas de changement)	169
1968	57 ans 9 mois (pas de changement)	170
1969	57 ans 9 mois (au lieu de 58 ans)	170
1970	57 ans 9 mois (au lieu de 58 ans 3 mois)	170
(personnes nées du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 mars)		
1970	58 ans (au lieu de 58 ans 3 mois)	171
(personnes nées du 1 <sup>er</sup> avril au 31 décembre)		

**IMPORTANT** : jusqu'au 1er septembre 2026, la législation actuellement en vigueur continue de s'appliquer. Les règles actuelles concernant l'âge légal de départ, les trimestres requis et les modalités de calcul des retraites restent inchangées pour le moment.

Les correspondantes CNRACL du Centre de Gestion se tiennent à votre disposition pour toute explication de cette suspension. Pour autant, les simulations déjà effectuées ne seront revues qu'au cas par cas, à la demande, et par ordre de priorité pour les départs au 1er septembre 2026.



# JURISPRUDENCE

## Un agent public peut être indemnisé des préjudices résultant d'un manquement de son administration aux règles relatives au temps de travail

Le juge a considéré qu'un agent employé en qualité d'agent éducatif, qui a dû reprendre son service à cinq reprises après avoir bénéficié d'un repos d'une durée inférieure à la durée minimale de 11 heures et qui a été amené à travailler à plusieurs reprises pendant une durée excédant la durée quotidienne de travail maximale de 10 heures, était légitime à demander la réparation du préjudice subi.

En effet, la méconnaissance des garanties instituées tant par le droit de l'Union européenne que par le droit national en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit. Dès lors, cette méconnaissance leur cause, par elle-même et quelles que soient leurs conditions de rémunération un préjudice.

Conseil d'État, 18 juin 2024, n°463484



Pour consulter l'intégralité des publications relatives à la carrière des agents ou les replays des derniers webinaires, RDV sur notre site internet rubrique : [evenements-cdg](#)

Besoin de nous contacter ?

[conseil.statutaire@cdg85.fr](mailto:conseil.statutaire@cdg85.fr)

[instances.dialogue.social@cdg85.fr](mailto:instances.dialogue.social@cdg85.fr)

[instances.medicales@cdg85.fr](mailto:instances.medicales@cdg85.fr)

[paie@cdg85.fr](mailto:paie@cdg85.fr)

[concours@cdg85.fr](mailto:concours@cdg85.fr)

[emploi@cdg85.fr](mailto:emploi@cdg85.fr)