

# FLASH Statut

N°33 - Janvier 2026



## FOCUS

### La création d'un Comité Social Territorial local

#### Une instance de dialogue social

Le Comité Social Territorial (CST) est un organisme consultatif qui émet des avis préalables aux décisions des collectivités dans des domaines qui touchent l'organisation globale du travail dans la structure. Il s'agit d'une instance connaissant uniquement de projets de décisions collectives qui doit au minimum être réunie deux fois par an.

Temps de travail, télétravail, régime indemnitaire, suppression de poste, temps partiel ou règlement intérieur sont autant de sujets du ressort de cette instance, compétente sur la plupart des règles de vie et d'organisation d'une administration locale. Le CST local est également compétent en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

#### Quand et comment la mettre en place ?

Lorsque l'effectif global de votre collectivité est égal ou supérieur à 50 agents, vous êtes dans l'obligation de créer votre propre CST local.

Première étape, la composition de cette nouvelle instance qui devra être précisée par délibération, après consultation des organisations syndicales représentatives, et définir les points suivants :

Le nombre de représentants dans chacun des collèges représentants le personnel et les élus de la collectivité, autant pour les membres titulaires que les membres suppléants

L'attribution de la voix délibérative au collège des élus

Ensuite, dans le cadre des prochaines élections professionnelles du 10 décembre 2026, les collectivités et établissements concernés devront gérer en interne le scrutin pour leur CST local, en parallèle des scrutins à échelle départementale que le Centre de Gestion assurera pour les Commissions Administratives Paritaires et la Commission Consultative Paritaire.

#### Le CDG vous accompagne

Délibération de création de l'instance et gestion des listes de candidats, mais aussi installation de votre CST, composition, compétences et animation de cette instance locale...

L'ensemble de ces points fera l'objet d'un accompagnement renforcé de la part du service des Instances du dialogue social, notamment des temps d'échanges spécifiques et la diffusion de nouveaux supports. Autant d'outils pour vous aider à installer et faire vivre cette instance sur les 4 prochaines années de ce nouveau mandat.

Toutes les informations et ressources seront à retrouver sur le site internet de la Maison des Communes, rubrique Carrière-Statut/ Instances du dialogue social/ CST locaux.

#### Contact

Service Instances du dialogue social, 02 53 33 01 47, instances.dialogue.social@cdg85.fr

Pour en savoir plus : livre II du Code général de la Fonction Publique (articles R211-1 à R211-584)

# ACTUS RH

## 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.

Ainsi, l'âge légal de départ ainsi que les départs pour carrière longue 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 (personnes nées du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 mars)	62 ans 9 mois (au lieu de 63 ans 3 mois)	170 (au lieu de 172)
1965 (personnes nées du 1 <sup>er</sup> avril au 31 décembre)	63 ans (au lieu de 63 ans 3 mois)	171 (au lieu de 172)
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

**ATTENTION** : Jusqu'au 1er septembre 2026, la législation actuellement en vigueur continue de s'appliquer. Ainsi pour les personnes qui doivent partir entre le 1er janvier et le 31 août 2026, les règles actuelles concernant l'âge légal de départ, les trimestres requis et les modalités de calcul des retraites restent inchangées.

Les correspondantes CNRACL du Centre de Gestion se tiennent à votre disposition pour toute explication de cette suspension.

**IMPORTANT** : les simulations déjà effectuées ne seront revues qu'au cas par cas, à la demande, et par ordre de priorité pour les départs à compter du 1er septembre 2026.

## Loi n° 2025-1249 du 22 décembre portant création d'un statut de l'élu local

Dans le cadre de la loi n°2025-1249 du 22 décembre portant création d'un statut de l'élu local, les indemnités des maires et des adjoints ont été revalorisées.

Cependant ces nouveaux taux ne sont pas applicables par défaut, sans délibération.

En effet, dans la mesure où il s'agit d'une revalorisation du taux maximal par catégorie d'élus pour les communes de moins de 20 000 habitants, et non d'une revalorisation du point d'indice, les collectivités doivent obligatoirement délibérer pour que les élus puissent bénéficier de cette revalorisation.

## RSU - Actualisation des fiches repères

Comme chaque année, le Centre de Gestion met à votre disposition, à l'issue de la campagne Données Sociales, des fiches repères qui permettent de se situer par rapport à un groupe de collectivités. Nous vous informons que les fiches repères pour les données 2024 sont mises en ligne.

Vous les trouverez sur notre site internet dans l'onglet Emploi, Rapport Social Unique.

Nous pouvons également affiner les filtres en vous proposant une synthèse comparative personnalisée (comparaison à un échantillon de collectivités). D'autres documents valorisant vos données peuvent être mis à votre disposition :

- Une synthèse comparée des données sur plusieurs années,
- Une synthèse avec différents FOCUS (absentéisme, risques psychosociaux, rémunération, santé sécurité et conditions de travail, égalité professionnelle),
- Une synthèse Handitorial,
- Un outil d'aide à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG),
- Le Baromètre Egalité Professionnelle.

Ces documents sont accessibles, sur demande, auprès du service Emploi à l'adresse [emploi@cdg85.fr](mailto:emploi@cdg85.fr).

## Intempéries

En cas d'alerte météorologique, la collectivité doit veiller à la sécurité de ses agents et respecter les consignes préfectorales concernant la limitation des déplacements au strict nécessaire.

Concernant les heures non effectuées, il n'existe pas d'autorisation spéciale d'absence dans ce domaine. Cependant, le règlement intérieur de la collectivité peut prévoir des facilités horaires en raison des conditions météorologiques : modifications des horaires de travail, notamment en cas de neige, de gel ou de canicule.

En l'absence de disposition dans le règlement intérieur, la collectivité pourra décider de faire récupérer les heures non effectuées ou proposer la pose d'un congé annuel.

## Fin de l'expérimentation de la rupture conventionnelle dans la fonction publique

La rupture conventionnelle a été introduite dans la fonction publique par la loi n° 2019-828, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2025.

Le projet de loi de finances pour 2026 envisageait de rendre ce dispositif pérenne. Toutefois, en l'absence de texte en vigueur prolongeant l'expérimentation, celle-ci a pris fin et la rupture conventionnelle n'est plus applicable aux fonctionnaires depuis le 1er janvier 2026.

Elle demeure en revanche ouverte aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée, conformément à l'article L. 552-1 du code général de la fonction publique.

## Comités sociaux territoriaux locaux : exclusion des emplois fonctionnels de direction du collège des représentants du personnel

Le décret n° 2025-1430 du 30 décembre 2025 introduit une nouvelle condition d'inéligibilité au sein du collège des représentants du personnel. Il modifie à cet effet l'article R.211-40 du Code général de la fonction publique, en prévoyant que, pour les comités sociaux territoriaux mentionnés à l'article L.251-5, les agents titulaires d'un emploi fonctionnel de direction au sens de l'article L.412-6 ne sont pas éligibles lorsqu'ils exercent leurs fonctions au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public auprès duquel le comité social territorial est institué.

En revanche, cet article maintient leur éligibilité dans le collège des représentants du personnel au CST placé auprès du Centre de Gestion.

Source : Décret n°2025-1430 du 30 décembre 2025



# QUESTIONS RH

## Comment indiquer le temps de travail d'un agent en contrat de 1 à 6 jours ?

Comment indiquer le temps de travail d'un agent en contrat de 1 à 6 jours ?

En principe, les agents contractuels ne peuvent pas être rémunérés sur la base d'un taux horaire (CE, 30 mars 2016, Mme B.A., n° 380616).

Toutefois, un agent recruté à temps complet sur 5 jours sera rémunéré 5/30ème soit :  $(151,57/30) \times 5 j = 25,30$  heures.

Or si l'agent a travaillé 7 heures par jour à temps complet il a réellement effectué 35 heures.

Ainsi, pour les contrats de 1 à 6 jours, il est conseillé d'indiquer dans le contrat, une période allant du lundi au dimanche (7/30ème).

A titre exceptionnel, il est également possible de mentionner directement dans le contrat le nombre d'heures effectuées et rémunérées. Les congés annuels seront alors payés en fin de contrat.

## La participation employeur à la mutuelle est-elle proratisée ?

Non, le montant de la participation est d'au moins 15 euros brut minimum par mois et par agent (ou limité au coût réel de la cotisation si celle-ci est inférieure à 15 euros).

Cette participation sera versée à compter du 1er janvier 2026, à l'ensemble des agents quel que soit leur statut (agent stagiaire, titulaire, contractuel de droit public ou privé, sauf vacataire) et leur quotité de travail.

## Quelle est la différence entre la promotion interne et l'avancement de grade ?

La promotion interne permet au fonctionnaire d'accéder à un cadre d'emplois supérieur à celui auquel il appartient sans passer par la voie du concours et, le cas échéant, sans détenir les titres ou diplômes exigés pour le concours externe. Il y a donc un changement de catégorie hiérarchique.

Tous les cadres d'emplois ne sont pas accessibles par la voie de la promotion interne. Peuvent être promus, sur proposition de l'autorité territoriale, les fonctionnaires inscrits sur une liste d'aptitude établie par le président du CDG, au vu des Lignes Directrices de Gestion, pour les collectivités et établissements affiliés, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

La Promotion interne ne constitue pas un droit pour les agents. Il appartient à la collectivité de décider de proposer ou non un agent remplissant les conditions.

Chaque statut particulier fixe les conditions à remplir par le fonctionnaire proposé, soit après obtention d'un examen professionnel, soit uniquement par des conditions d'ancienneté et/ou de durée de services effectifs.

Le nombre de fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude est calculé par application de quotas et la durée de validité de la liste d'aptitude est fixée à deux ans, renouvelables 2 fois pour une durée d'un an. Les listes d'aptitude ont une valeur nationale.

L'avancement de grade, quant à lui, constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il s'effectue, en conformité avec les Lignes de Directrices de Gestion de la collectivité, soit au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, soit après obtention de l'examen professionnel.

L'avancement de grade ne constitue pas davantage un droit pour l'agent.

Il appartient à l'autorité territoriale d'établir le tableau annuel d'avancement et de prononcer les nominations.

Chaque statut particulier fixe les conditions à remplir par le fonctionnaire proposé. Les collectivités territoriales fixent, en amont, par délibération, après avis du comité social territorial, les taux de promotion applicables à tous les cadres d'emplois, excepté celui des agents de police municipale. Ces derniers, fixés entre 0 et 100 %, correspondent à un nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus.



# JURISPRUDENCE

## Responsabilité de l'administration pour délai de reclassement excessif

Tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade. La procédure de reclassement doit aboutir dans un délai de 3 mois suivant la demande de l'agent. La durée excessive du maintien sans reclassement constitue une faute engageant la responsabilité de l'administration.

Conseil d'Etat, 6 août 2025, n°476209



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)