

FLASH Statut

N°36 - Avril 2026



FOCUS

Pourquoi parler de rémunération brute ?

Ce que disent les textes

Dans la fonction publique :

- Les contrats de travail,
- Les arrêtés,
- Les décrets et textes réglementaires,

mentionnent toujours les éléments de rémunération en brut, conformément au Code général de la fonction publique.

Comprendre les notions : Brut ou Net

Salaire brut

- Montant fixé par l'employeur,
- Base de calcul de toutes les cotisations (sociales, retraite, CSG, etc.).

Salaire net

- Montant réellement perçu par l'agent,
- Résultat après déduction des cotisations.

Pourquoi ne pas indiquer le salaire net dans les actes ?

Le brut est la seule valeur stable et réglementaire

Il reflète les éléments de rémunération avant déductions, ce qui permet de :

Comprendre les charges sociales,
Garantir une interprétation identique entre employeur et agent,
Assurer la conformité avec la réglementation.

Un net ne peut pas être garanti

Le montant net varie selon :

- Les cotisations individuelles (statut, régime...),
- Les indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions,
- Les compléments d'heures,
- Les évolutions réglementaires...

Impossible de garantir un net identique d'un mois à l'autre.

Mentionner le net obligerait à détailler tous les calculs

Il faudrait :

- Préciser la méthode de calcul,
- Intégrer chaque variable de cotisation,
- Mettre à jour ces informations à chaque changement réglementaire.

Un net équivalent \neq un traitement équitable

Les agents n'ont pas tous :

- Le même statut juridique,
- Les mêmes cotisations.

Deux agents avec un net similaire n'ont pas les mêmes régimes de SS et retraite s'ils ne dépendent pas du même statut juridique ; ils ne versent donc pas le même montant de cotisations et n'auront pas des droits similaires en matière de sécurité sociale et retraite

En résumé

Le brut est la référence officielle, stable et réglementaire.

Le net est variable, individualisé et non contractuel.



ACTUS RH

Rappel concernant le versement des indemnités des adjoints

Conformément aux rappels effectués avant les élections, il est désormais impossible de déroger au principe de non-rétroactivité concernant la délibération fixant le taux des indemnités des élus.

Contrairement aux Maires pour lesquels la loi prévoit un versement automatique sans délibération, les adjoints ne pourront percevoir leurs indemnités qu'à compter de la date à laquelle la délibération et les arrêtés de délégation deviendront exécutoires. Aucun versement ne sera effectué pour les périodes antérieures à la publication des actes.

Aussi, afin de permettre un versement dans les meilleurs délais, il est recommandé de délibérer dès que possible.

Elections professionnelles 2026 : prochaines échéances et vérification de vos effectifs

En vue de l'élaboration des listes électorales, qui se déroulera sur AGIRHE à compter du mois de juin, pour les prochaines élections professionnelles du 10 décembre 2026, nous vous conseillons de vérifier vos effectifs sur votre espace NET-Carrière dès maintenant.

Vous pourrez ainsi d'ores-et-déjà identifier les carrières à mettre à jour, et envoyer les arrêtés individuels correspondants au conseil statutaire via Pléiade.

Les services Conseil statutaire et Instances du dialogue social se tiennent à votre disposition pour tout renseignement.

Assurance-chômage : une condition d'accès assouplie pour les primo-entrants à compter du 1er avril 2026

Le 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 autorise une dérogation à la durée minimale d'indemnisation en faveur de certains allocataires :

Cette dérogation permet d'ouvrir des droits au chômage avec une condition d'affiliation minimale abaissée à 5 mois, dans les 24 ou 36 derniers mois précédant leur radiation, soit :

108 jours travaillés
ou 758 heures travaillées

La durée d'indemnisation est alors fixée à 152 jours.

Pour bénéficier de cette condition assouplie, vous devez :

ne pas avoir eu de droits ARE ouverts depuis au moins 20 ans, ou ne jamais en avoir eu,
remplir les autres conditions habituelles (pas de démission, ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ...)



QUESTIONS RH

Quelle est la particularité du 1er mai ?

Le 1er mai est un jour obligatoirement chômé, ce qui se traduit par une interdiction de travailler à l'exception des services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre leur travail.

Les agents travaillant le 1er mai sont rémunérés comme pour n'importe quel jour férié ou invités à récupérer leur journée.

L'agent inscrit à un concours ou à un examen professionnel doit-il poser des congés pour se présenter aux épreuves ?

La participation à un concours ou un examen fait partie des autorisations spéciales d'absence qui peuvent être accordées de manière discrétionnaire par la collectivité.

Pour rappel les autorisations spéciales d'absence (ASA) permettent à l'agent titulaire, stagiaire ou contractuel, à temps complet ou non complet, de s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés annuels.

S'agissant d'une autorisation d'absence discrétionnaire, elle ne constitue pas un droit et est accordée sous réserve des nécessités de service. De plus, les conditions d'attribution de celle-ci et la durée de l'autorisation doit impérativement au préalable avoir été déterminées par délibération, après avis du comité social territorial.

En l'absence de cette délibération, pouvant être intégrée au règlement intérieur de la collectivité, l'agent devra donc poser un congé.

La consultation préalable du Comité Social Territorial est-elle impérative ?

Oui.

Dans les cas où l'avis du Comité Social Territorial (CST) est requis, la consultation doit impérativement être préalable à la décision de l'organe délibérant, quelle que soit la date d'effet.

Ainsi, une décision prise sans consultation préalable du CST est entachée d'irrégularité.

En outre, il est impossible de solliciter le CST après la prise de décision, afin de régulariser cette dernière.

De plus, les mentions du type « dans l'attente de l'avis du Comité Social Territorial », « vu la demande réalisée auprès du CST » ou « sous réserve de l'avis du Comité Social Territorial » n'ont aucune valeur juridique.

Ce défaut de procédure expose la décision à des risques juridiques majeurs. En effet, si un recours contentieux est engagé, la décision peut être annulée pour non-respect des règles de procédure. Une telle annulation, prononcée par le juge, entraîne généralement l'effacement rétroactif de l'acte, comme s'il n'avait jamais existé.

Par ailleurs, conformément à l'article L243-2 du Code des relations entre le public et l'administration, une décision irrégulière peut être abrogée à tout moment, sur demande du Préfet, d'une organisation syndicale ou de tout tiers ayant un intérêt à agir. Contrairement à l'annulation, l'abrogation n'a pas d'effet rétroactif : l'acte cesse simplement de produire des effets pour l'avenir.

Ainsi, omettre de solliciter l'avis préalable du CST entraîne des risques juridiques importants.

Dans l'hypothèse où vous auriez délibéré avant d'avoir obtenu l'avis du CST, il est vivement conseillé de redélibérer afin soit d'abroger (l'acte irrégulier ne produira simplement plus d'effets pour l'avenir), soit de retirer (comporte un effet rétroactif, l'acte irrégulier sera alors réputé n'avoir jamais existé) et remplacer la délibération irrégulière.



JURISPRUDENCE

Promotion interne - absence de droit à nomination

La circonstance qu'un agent ait été le seul inscrit sur une liste d'aptitude et que sa nomination lui ait été présentée comme « une simple formalité », est sans incidence sur le refus de l'autorité territoriale de le nommer, dès lors que cette décision est justifiée par des raisons liées à l'intérêt du service et à la manière de servir de l'intéressé.

TA Cergy-Pontoise 2111752 du 17.10.2024

NOUVEAU!

Des supports de formation renouvelés !

De nouveaux outils sont désormais à votre disposition pour faciliter la compréhension des dispositifs de formation.

La fiche pratique et la FAQ dédiées au Compte Personnel de Formation (CPF) ont été enrichies, et une carte mentale CPF a été conçue pour présenter de façon visuelle et intuitive le cadre réglementaire.

Concernant le Congé de Formation Professionnelle (CFP), une fiche pratique vient préciser les modalités du dispositif. La FAQ associée a également été revue et complétée afin de répondre aux questions les plus fréquentes.»

Objectif : vous accompagner plus efficacement dans la mobilisation et la mise en œuvre des dispositifs de formation.

Un nouveau guide pour accompagner l'accueil des apprentis dans les collectivités

Pour vous aider à structurer chaque étape de l'alternance, le service Emploi met à votre disposition un guide pratique pensé pour les équipes encadrantes.

Il propose un parcours d'accueil applicable à tous les domaines, ainsi que des repères pratiques pour chaque étape :

- Préparation en amont,
- Intégration dans la culture de la collectivité,
- Suivi tout au long du contrat,
- Valorisation des apprentis,
- Et évaluation finale.

Un outil conçu pour faciliter le travail des encadrants, sécuriser les pratiques et contribuer à la réussite des jeunes comme des services.



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

instances.dialogue.social@cdg85.fr

instances.medicales@cdg85.fr

paie@cdg85.fr

concours@cdg85.fr

emploi@cdg85.fr



Maison des Communes