

FLASH Statut

N°37 - Mai 2026



FOCUS

Le renouvellement des LDG RH

Depuis le 1er janvier 2021, le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) prévoit que l'ensemble des collectivités et établissements publics locaux, quel que soit leur effectif, élaborent et publient des lignes directrices de gestion (LDG) pour les ressources humaines (RH).

Ces LDG RH permettent de formaliser la politique de gestion des ressources humaines de la collectivité, autour de deux champs d'application :

La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;

Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les LDG RH sont donc le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité, en répondant à un objectif de transparence pour les agents de la collectivité en matière de recrutement, d'affectation, d'évolution des carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle...

L'autorité territoriale doit ainsi, s'appuyer sur ce document pour justifier les décisions individuelles prise à l'égard de ses agents.

Les LDG RH ayant une validité réglementaire maximale de 6 ans, la collectivité devra veiller, en tenant compte de la durée initiale choisie, à anticiper leur renouvellement afin de toujours disposer d'un document en vigueur, sous peine de fragiliser ses décisions en matière de promotion et d'avancement.

En effet, en l'absence de LDG RH, les décisions individuelles notifiées dans ces domaines seraient juridiquement contestables.

Les LDG devant être établies à compter du 1er janvier 2021, elles arrivent, pour la plupart, prochainement à échéance.

La période qui suit les élections municipales constitue justement un moment particulièrement propice pour revoir ces lignes directrices. En effet, la révision des LDG permet de fixer un cap clair dans la gestion des agents de la collectivité. Pour toute la durée du nouveau mandat, elle offre l'occasion de définir le cadre de décision de l'autorité territoriale en matière de ressources humaines, en cohérence avec les priorités politiques et organisationnelles actualisées.

Procédure de renouvellement des LDG RH

Le renouvellement des LDG doit respecter la même procédure que pour leur adoption initiale :

Elles nécessitent un travail d'audit et de concertation préalable.

Elles doivent être soumises à l'avis préalable du Comité Social Territorial (CST), même pour une simple révision.

Elles sont ensuite définitivement arrêtées par l'autorité territoriale (arrêté transmis au contrôle de légalité (modèle disponible sur notre site internet) - éventuelle information à l'assemblée délibérante).

Elles sont établies pour une durée pluriannuelle, qui ne peut excéder 6 ans.

Elles peuvent être révisées, pour tout ou partie, en cours de période.

Elles doivent être rendues accessibles à tous les agents de la collectivité par voie numérique, le cas échéant, par tout autre moyen.

Outil disponible d'aide à la rédaction des LDG RH

« ORA » est un outil d'aide à la rédaction de vos LDG RH. Développée par le Centre de Gestion 88, cette application reprend les différentes parties de la trame développée des LDG RH, conformément à l'objectif initial de cette réforme.

Cet outil vous permet de générer un projet de LDG RH qui devra être soumis au CST pour avis préalable, avant d'être arrêté par l'autorité territoriale.

Prochaines dates du Comité Social Territorial (CST) du Centre de Gestion

LUNDI 8 JUIN (clôture le mardi 12 mai),

LUNDI 14 SEPTEMBRE (clôture le mardi 18 août),

LUNDI 16 NOVEMBRE (clôture le mardi 20 octobre).

ACTUS RH

Accord préalable de financement du CNFPT pour l'accueil d'un apprenti

Suite à la réception des accords préalables de la part du CNFPT, les collectivités et établissements publics souhaitant conclure un contrat d'apprentissage doivent impérativement solliciter l'avis préalable du Comité Social Territorial (CST).

Pour respecter les délais de cette procédure, notamment ceux liés à la clôture des séances du CST, il est recommandé d'anticiper la saisine du comité avant l'été si le contrat doit débiter à la rentrée de septembre, même en l'absence du nom de l'apprenti(e).

Prochaine séance du CST : lundi 8 juin 2026 (clôture le 12 mai)

À titre exceptionnel, les saisines sur ce motif "accueil d'un apprenti", et uniquement celles-ci, peuvent être acceptées après la date de clôture. Dans ce cas, prendre contact avec le service Instances du dialogue social.

Nouvelles modalités du congé de longue maladie fractionné

Un fonctionnaire qui suit un traitement médical périodique (hémodialyse, traitement du VIH, chimiothérapie...) pour une affection relevant du congé de longue maladie, peut demander le bénéfice d'un congé de longue maladie fractionné. A ce jour, le Conseil médical octroi un congé de longue maladie fractionné pour une quotité déterminée (exemple : 50%).

A partir de maintenant et pour une meilleure visibilité des périodes d'absences, il peut également se prononcer sur des journées a posteriori. Ce n'est alors qu'après transmission des justificatifs d'absence que le Conseil médical pourra se prononcer sur l'octroi et le renouvellement des périodes à demi-traitement. L'employeur devra faire de même pour le renouvellement du congé de longue malade fractionné à plein traitement.

Les justificatifs transmis pour démontrer l'absence peuvent être des arrêts de travail ou tout autre justificatif (attestation d'un praticien, convocation, compte-rendu de rendez-vous, ...).

Attestation d'honorabilité : extension aux secteurs du handicap et des personnes âgées

Le décret n° 2026-324 du 28 avril 2026 étend le champ de l'attestation d'honorabilité à de nouvelles catégories de professionnels et bénévoles. Désormais, toute personne exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, ainsi que les accueillants familiaux et les professionnels de la protection juridique des majeurs, dans les champs du handicap et des personnes âgées, devra être en possession de cette attestation.

Le dispositif concernera notamment les établissements et services du secteur médico-social, les accueillants familiaux ainsi que les professionnels de la protection juridique des majeurs.

Ce texte vise à renforcer la protection des personnes vulnérables (personnes âgées, personnes en situation de handicap, majeurs protégés) en garantissant l'intégrité morale et la sécurité des professionnels et bénévoles qui interviennent à leurs côtés.

Pour rappel, l'attestation d'honorabilité est délivrée par le Président du Conseil départemental, sur demande de la personne concernée, réalisée sur le site honorabilite.social.gouv.fr.

L'attestation n'est pas délivrée lorsque le bulletin n° 2 et le FIJIAS établissent l'existence d'une condamnation entraînant une incapacité d'exercice.

Le déploiement du dispositif est échelonné, avec une mise en œuvre progressive selon les territoires.

En Pays de la Loire, il est prévu à compter du troisième trimestre 2026 (arrêté du 28 avril 2026 fixant le calendrier de déploiement).

Revalorisation du SMIC au 1er juin 2026

L'arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance publié au JO du 24 mai 2026 fixe les nouveaux montants applicables au 1er juin 2026.

SMIC horaire brut : 12,31 euros (au lieu de 12,02 euros au 1er janvier 2026).

SMIC mensuel brut (35 heures) : 1 867,02 euros (au lieu de 1 823,03 euros au 1er janvier 2026) ce qui correspond à une hausse de 43,99 € brut par mois, soit une hausse effective du SMIC de 2,41 %.

Minimum garanti sera revalorisé à 4,35 euros (au lieu de 4,25 au 1er janvier 2026)

Les impacts pour les contrats de droit privé

Les apprentis, contrats aidés (PEC) et contrat d'engagement éducatif rémunérés sur la base du SMIC seront automatiquement impactés. Il ne sera pas nécessaire de prendre des avenants.

Les impacts pour les contrats de droit public et agents stagiaires, titulaires de la fonction public

En l'absence de décret relevant l'indice minimum de traitement et afin de s'assurer que les agents publics perçoivent une rémunération au moins égale au SMIC, une indemnité différentielle leur sera versée.

Le versement de l'indemnité différentielle n'exige ni une délibération, ni un arrêté.

Les agents publics concernés par l'octroi de l'indemnité différentielle sont notamment :

les agents contractuels rémunérés sur les indices majorés de 366 à 379 inclus.

les agents stagiaires et titulaires :

de l'échelle C1 de l'échelon 1 à 10,

de l'échelle C2 de l'échelon 1 à 7 inclus,

de l'échelle C3 de 1 à 3 inclus.

Les agents stagiaires et titulaires du cadre d'emploi des agents de maîtrise :
Agent de maîtrise de l'échelon 1 à 6 inclus,
Agent de maîtrise principal de l'échelon 1 à 3 inclus.

Les agents stagiaires et titulaires de catégorie B :
De l'échelon 1 à 5 inclus du 1er grade,
les échelons 1 et 2 du 2ème grade.

Les agents stagiaires et titulaires du grade aide-soignant et auxiliaire de puériculture de classe normale :
De l'échelon 1 à 3.

Les agents stagiaires et titulaires relevant des grades de brigadier-chef principal de police municipale et de garde champêtre chef principal :
Echelon 1 et 2.

ATTENTION : l'indemnité différentielle n'est pas prise en compte dans le calcul des heures complémentaires et supplémentaires.

En effet, la rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

Référence : Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Conséquence : Pour tous les agents rémunérés sur un indice majoré inférieur à 380, les heures complémentaires sont indemnisées en dessous du SMIC horaire.

Préconisation pour les agents contractuels : Prendre un avenant pour modification raisonnable de la rémunération en indiquant une rémunération sur un indice majoré 380 afin de garantir que la rémunération totale (traitement et heures complémentaires) des agents contractuels ne soit pas inférieure au montant du SMIC.

Préconisation pour les agents titulaires effectuant régulièrement des heures complémentaires : lorsque cela se justifie, ajuster le temps de travail pour éviter le paiement d'heures complémentaires.

A noter que le calcul des heures supplémentaires reposant sur le même principe, les agents rémunérés sur la base d'un IM inférieur à 380 seront également pénalisés

QUESTIONS RH

Comment créer un poste d'apprenti ?

L'apprentissage constitue l'une des nombreuses voies d'accès à la Fonction Publique. Il permet aux collectivités d'accueillir et de former des jeunes ou des personnes en reconversion, tout en répondant à leurs besoins en compétences.

Préalablement à la conclusion de tout contrat d'apprentissage, il est nécessaire que la collectivité mûrisse son projet. Il s'agit d'une étape stratégique qui permettra de sécuriser la procédure. Elle doit veiller à prendre le temps de réfléchir à ses besoins, à ses capacités d'accueil mais également aux missions à confier à l'apprenti(e).

Les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti(e) doivent faire l'objet d'un avis préalable du Comité Social Territorial (CST). La collectivité ou l'établissement doit, par la suite, prendre une délibération validant le recours à l'apprentissage en y visant l'avis du CST et en y indiquant l'engagement financier ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage.

Une déclaration de vacance d'emploi n'est pas nécessaire. Toutefois, afin de faciliter la recherche d'un apprenti(e), et si besoin, la collectivité peut élaborer une offre d'emploi et la diffuser sur la plateforme Emploi Territorial.

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement un contrat à durée déterminée, de droit privé régi par le code du travail, d'une durée qui varie en principe de 1 à 3 ans, selon la qualification préparée. La collectivité signe avec le CFA en parallèle, une convention de formation qui définit les modalités d'organisation et le coût annuel de la formation.

Comment calculer les cotisations des contrats d'engagement éducatif ?

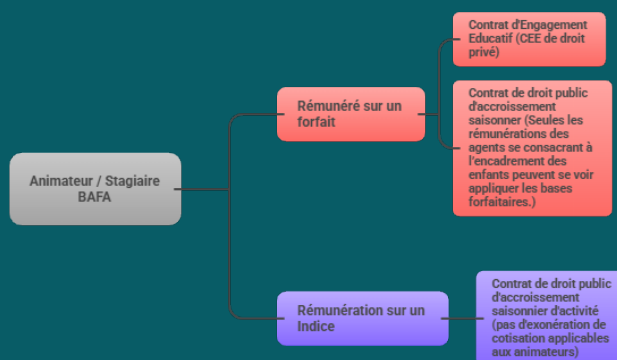
Les animateurs recrutés en contrat d'engagement éducatif (contrat de droit privé) sont rémunérés sur une base minimale journalière de 51,69 € brut (taux en vigueur en janvier 2026).

Cette rémunération est soumise aux cotisations de sécurité sociale du régime général sur une base forfaitaire spécifique qui peut être calculée de façon journalière, hebdomadaire ou mensuelle en fonction de la durée du contrat.

Exemple d'un contrat du lundi 13 avril au mardi 28 avril 2026 (2 semaines et 2 jours) : 2 bases forfaitaires d'une semaine (pour la période du 13 au 26) soit 2 x 90 € + une base forfaitaire journalière de 2 jours pour la période du 27 au 28 avril soit 2 x 18 €. Au total, les cotisations URSSAF seront prélevées sur une base forfaitaire de 216 € pour 12 jours travaillés.

Les CEE sont également soumis aux cotisations retraites (Agirc-Arcco) et France travail qui seront calculées sur la base brute réellement perçue.

A noter, si la collectivité ne souhaite pas appliquer les bases forfaitaires, elle devra recruter les animateurs sur des contrats de droit public sur motif accroissement saisonnier d'activité avec une rémunération sur un indice majoré.



JURISPRUDENCE

L'administration peut-elle refuser à un agent à temps partiel de télétravailler ?

Les juges ont estimé que l'intérêt du service s'opposait bien à ce que l'agente puisse être autorisée à télétravailler un jour par semaine. Et peu importe que, comme l'estimait l'intéressée, le télétravail lui permette de gagner en efficacité dans son travail, dès lors que l'appréciation portée par l'autorité territoriale sur l'intérêt du service s'attachait à la présence physique d'un nombre suffisant d'agents du service sur leur lieu de travail.

TA de Nantes 25 juillet 2025, n°2104130



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