

N° 45 | mai 2026

DANS CE NUMÉRO

SUSPENSION DE LA RÉFORME DES RETRAITES : CE QUI CHANGE AU 1 ^{ER} SEPTEMBRE 2026	P.4
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026.....	P.6
RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2025 OUVERTURE DE LA CAMPAGNE DE COLLECTE	P.7
WEBINAIRE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	P.8
LES ÉLUS RÉUNIS LORS DES RENCONTRES TERRITORIALES DU CDG09 ET DE L'AMA.....	P.9
MORSURE DE TIQUE : UN RISQUE PROFESSIONNEL À NE PAS NÉGLIGER.....	P.11
CONSEIL STATUTAIRE ACTUALITÉS JURIDIQUES	P.14
MEMENTO DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE	P.18
ZOOM SUR... LES LEVIERS D'ACTION DE L'EMPLOYEUR FACE À L'IMPACT DE L'AUGMENTATION DU COÛT DU CARBURANT SUR LES AGENTS...	P.19
CONSEIL STATUTAIRE FOIRE AUX QUESTIONS.....	P.21
CONSEIL STATUTAIRE JURISPRUDENCE ET RÉPONSES MINISTÉRIELLES	P.20
J'AIME PAS LE DROIT MAIS JE ME SOIGNE	P.23
CONSEIL MÉDICAL - CITIS.....	P.23
MON CALENDRIER RH	P.25
WEBINAIRE RH.....	P.26

A LA UNE...

**ZOOM SUR... LES LEVIERS D'ACTION
DE L'EMPLOYEUR FACE À L'IMPACT
DE L'AUGMENTATION DU COÛT DU
CARBURANT SUR LES AGENTS**



Le saviez-vous ?

Le Flash Info du Centre de Gestion de l'Ariège est interactif !

Lorsque vous consultez votre édition en ligne et que vous cliquez sur une adresse mail ou une adresse web, la page demandée s'ouvre directement dans votre navigateur.

De même, lorsque vous cliquez sur les titres du sommaire en page de couverture, vous êtes directement dirigé vers la page souhaitée.

Plus besoin de faire défiler les pages inutilement !

Bonne lecture !
Le comité de rédaction

Crédits

Rédaction :
Centre de Gestion de l'Ariège

Graphisme & mise en page :
VokaGraphic Studio



**SUSPENSION DE LA
RÉFORME DES RETRAITES :**
CE QUI CHANGE
AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2026
Voir en page 4





REFORME DES RETRAITES

SUSPENSION DE LA RÉFORME DES RETRAITES : CE QUI CHANGE AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2026

La suspension de la réforme des retraites de 2023 modifie l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance pour certaines générations, **sans changer les règles de calcul de la pension.**

Dans l'attente de l'intégration dans nos outils des mesures prévues par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) 2026, dans le service PEP's « Demande de retraite CNRACL et RAFP », pour les dossiers concernant des départs à compter

du 1^{er} septembre, il convient d'indiquer dans « Ajouter un point d'attention pour le régime », si l'agent est concerné par ces nouvelles mesures.

1) Pour les agents relevant de la catégorie sédentaire

Âge d'ouverture des droits :

- pour les agents **nés en 1964 et au 1^{er} trimestre 1965** : l'âge légal reste fixé à **62 ans et 9 mois** ;
- pour les agents **nés à partir du 1^{er} avril 1965** : l'âge légal **augmente ensuite progressivement d'un trimestre** pour atteindre 64 ans pour la génération 1969.

Durée d'assurance requise (*taux plein*) :

- La durée d'assurance est réduite de :



- 1 trimestre pour les agents nés en 1964 ;
- 2 trimestres pour les agents nés au 1^{er} trimestre 1965.
- La durée cible de 172 trimestres ne sera atteinte que pour la génération 1966.

2) Pour les agents relevant de la catégorie active

Âge d'ouverture des droits

L'âge légal de départ à la retraite est réajusté comme suit :

- pour les assurés **nés entre le 1^{er} janvier et le 31 août 1966** : l'âge reste fixé à 57 ans ;
- pour les assurés **nés à partir du 1^{er} janvier 1974** : l'âge légal est porté à **59 ans**.

Durée d'assurance requise (*taux plein*)

La durée d'assurance évolue pour les générations **1969 et 1970** :

- pour les assurés nés du 1^{er} janvier 1969 au 31 mars 1970 : 170 trimestres ;
- pour les assurés nés du 1^{er} avril 1970 au 31 décembre 1970 : 171 trimestres.

3) Départ anticipé au titre des carrières longues

Les bornes d'âge restent inchangées.

En revanche, le nombre de trimestres cotisés requis est abaissé :

- à **170 trimestres** pour les assurés **nés en 1964 et au 1^{er} trimestre 1965** (au lieu de 171 pour les agents nés en 1964 et 172 pour les agents nés au 1^{er} trimestre 1965) ;
- à **171 trimestres** pour les assurés **nés entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 1965** (au lieu de 172).

La suspension de la réforme n'a **aucune incidence sur les règles de calcul de la pension CNRACL**.

Seule la **durée d'assurance requise** pour le taux plein **varie selon la génération**.

Pour bénéficier d'une surcote, l'agent doit continuer à cotiser après son âge de la surcote et dépasser la durée d'assurance nécessaire au taux plein.

La mise à jour des services de liquidation et de simulation de retraite interviendra au cours du deuxième trimestre 2026 et la prise en compte des mesures liées aux enfants se fera ultérieurement.



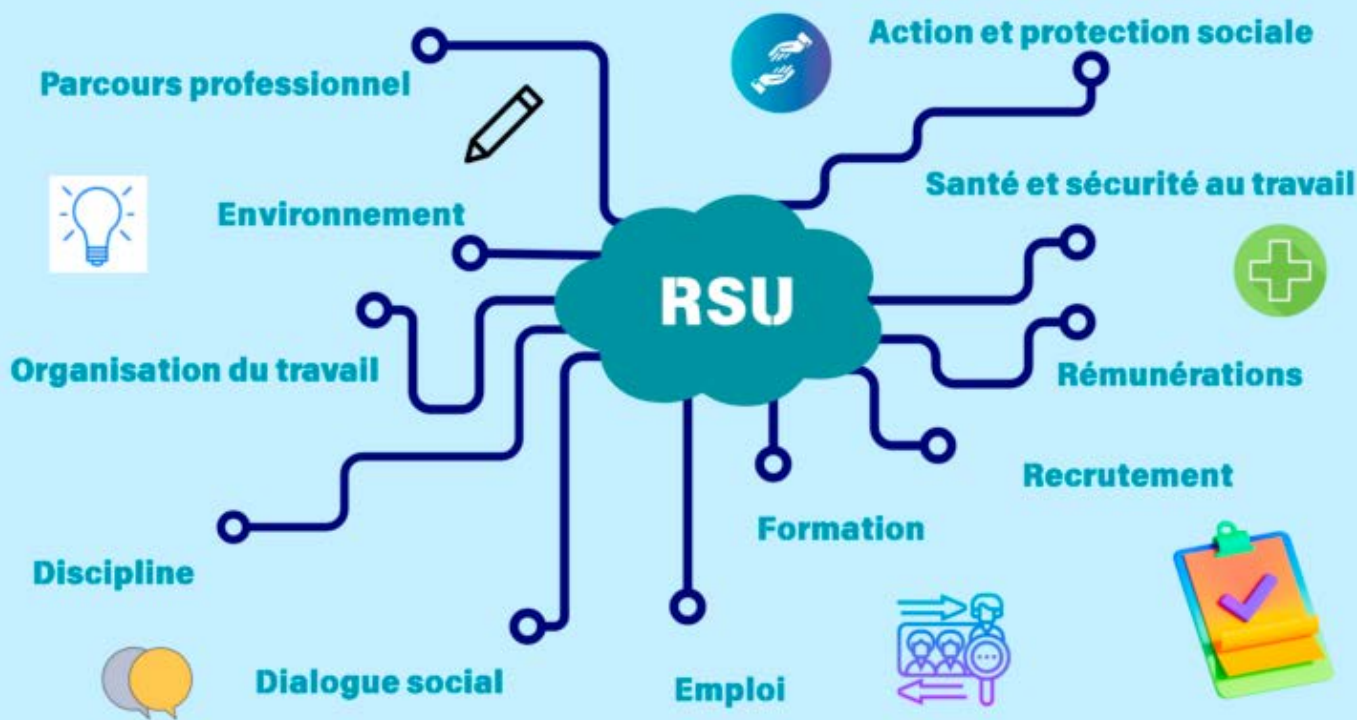
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

Dans le cadre de la préparation des élections professionnelles de 2026, nous vous avons sollicités afin d'obtenir les effectifs présents dans vos établissements au 1^{er} janvier 2026.

À ce jour, malgré plusieurs rappels, certaines structures ne nous ont pas encore transmis ces informations. Nous vous remercions par conséquent de bien vouloir nous adresser ces éléments dans les plus brefs délais. En effet, ceux-ci sont déterminants d'une part pour la constitution des listes électorales mais également pour l'acheminement du matériel de vote en suivant.

Pour les employeurs ayant déjà répondu, une attention particulière doit désormais être portée à la situation arrêtée au 10 décembre 2026, notamment s'agissant de vos agents contractuels. Il conviendra de nous signaler toute modification des listes intervenant depuis le précédent recensement. Ce suivi est essentiel, dans la mesure où une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026 entraîne l'obligation de recalculer la répartition femmes-hommes avant le 10 août 2026, ce qui impacte directement la constitution des listes de candidats.

Nous vous remercions donc de nous tenir informés de tout changement intervenant au sein de vos effectifs.



RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2025 : OUVERTURE DE LA CAMPAGNE DE COLLECTE

Le Rapport Social Unique (RSU) constitue une obligation réglementaire pour l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics, quelle que soit leur taille.

Afin d'accompagner les collectivités dans cette démarche, le Centre de gestion met à disposition le portail « Données sociales », permettant la saisie ou l'import des données nécessaires à l'élaboration du RSU.

La campagne est désormais ouverte.

Les collectivités affiliées au Centre de gestion de l'Ariège sont invitées à compléter leur RSU avant **le 30 septembre 2026**, afin de permettre la consolidation et l'exploitation des données dans les délais impartis.

Au-delà du respect de cette obligation réglementaire, le renseignement du RSU permet notamment de :

- Comparer les données de votre collectivité à celles d'un échantillon de collectivités de même strate ;
- Disposer de synthèses utiles à l'élaboration et au pilotage des politiques RH (*lignes directrices de gestion, prévention des risques psycho sociaux, handicap, égalité professionnelle, etc.*) ;
- Obtenir l'index égalité femmes/hommes, obligatoire pour les collectivités de plus de 40 000 habitants (*décret n°2024-802 du 13 juillet 2024*).

Nous vous invitons à anticiper dès à présent la collecte de vos données afin de faciliter la transmission de votre RSU dans les délais.

Pour toute demande d'information :
Jordan Raynaud
jordan.raynaud@cdg09.fr

WEBINAIRE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL



PREMIER JOUR, ZÉRO RISQUE : RÉUSSIR SON ACCUEIL SÉCURITÉ EN COLLECTIVITÉ



**MARDI 09 JUIN 2026
DE 10H A 12H00**



*2 heures pour faire de l'accueil sécurité un
vrai acte de prévention*



Animé par le pôle "santé sécurité au Travail" du Centre de gestion de l'Ariège et le CNFPT Antenne de l'Ariège

**Inscription sur le site du CNFPT :
Code stage 87 A3ADF 022**



Rencontre avec les élus à Saint-Girons

PLUS DE 150 ÉLUS RÉUNIS LORS DES RENCONTRES TERRITORIALES DU CDG09 ET DE L'AMA

À la suite du renouvellement des équipes municipales, le Centre de gestion de l'Ariège (CDG09) et l'Association des Maires et des Élus de l'Ariège (AMA) ont organisé une série de réunions territoriales sur l'ensemble du département afin d'aller à la rencontre des élus locaux, et plus particulièrement des nouvelles équipes municipales.

Organisées à Tarascon-sur-Ariège, Mirepoix, Saverdun, Foix et Saint-Girons, ces rencontres ont rassemblé plus de 150 élus, témoignant d'un réel intérêt pour ces temps d'échanges et de proximité. Véritables moments de dialogue, ces réunions ont permis aux élus de mieux connaître les missions, les services et les accompagnements

proposés par le Centre de gestion et l'Association des Maires.

Le CDG09 a présenté l'ensemble de ses missions obligatoires et facultatives, ainsi que les dispositifs d'accompagnement immédiatement mobilisables pour les collectivités dès le début du mandat. Ces rencontres ont également permis de rappeler l'évolution importante du Centre de gestion ces dernières années, avec un renforcement significatif de ses moyens humains, passant de 18 agents en 2018 à 32 aujourd'hui, afin d'apporter des réponses toujours plus adaptées aux besoins du terrain.

Dans le cadre de sa démarche « aller vers », le Centre de gestion affirme ainsi sa volonté d'être au plus près des collectivités et de devenir un véritable tiers de confiance au service des élus locaux.

L'année 2026 marque également une étape importante pour l'établissement avec le renouvellement



Rencontre avec les élus à Tarascon-sur-Ariège



du Conseil d'administration prévu en juillet ainsi que le lancement d'une enquête qualité menée avec l'AFNOR auprès des collectivités et des agents du Centre de gestion. Cette démarche participative doit permettre de construire un projet d'établissement pleinement en adéquation avec les attentes des territoires.

Le Centre de gestion tient à remercier chaleureusement les maires des communes ayant accueilli ces réunions pour leur disponibilité et leur accueil, contribuant pleinement à la réussite de ces rencontres territoriales.

Le CDG09 souhaite également associer à ces remerciements l'Association des Maires et des Élus de l'Ariège, avec laquelle ces réunions ont été organisées conjointement, dans un esprit de partenariat et de coopération au service des collectivités ariégeoises.

À présent, les services du Centre de gestion demeurent pleinement mobilisés pour accompagner les collectivités et répondre, au quotidien, aux besoins des élus et des territoires.



MORSURE DE TIQUE : UN RISQUE PROFESSIONNEL À NE PAS NÉGLIGER

Qu'est-ce qu'une tique ?

La tique est un acarien parasite qui se nourrit de sang et peut transmettre des **maladies graves**, comme la maladie de Lyme. Elle est particulièrement active **au printemps et à l'automne**, dans les **zones boisées ou herbeuses**. On recense plus de **900 espèces de tiques dans le monde**, dont la famille la plus répandue est celle des **Ixodidae, ou tiques dures**.

Une tique adulte mesure entre **3 et 10 mm**, selon son stade de développement et si elle est **gorgée de sang**. Son **cycle de vie comprend trois phases : larve, nymphe, puis adulte**, chacune nécessitant un **repas sanguin**.

Où trouve-t-on les tiques ?

La tique est présente partout la France, cependant il y a des zones à

forte incidence, notamment le Grand Est (*Alsace, Lorraine*), l'Île-de-France, la Basse-Normandie, l'Aquitaine, Rhône-Alpes et l'ex-Midi-Pyrénées. Les régions méditerranéennes et les zones de haute montagne sont généralement moins favorables à leur prolifération en raison de la chaleur sèche ou de l'altitude.

Les tiques vivent au niveau du sol, dans les zones boisées, les hautes herbes, les broussailles et les haies. Lorsqu'elles recherchent un hôte, elles grimpent sur la végétation (*généralement à moins de 1 mètre de hauteur*) et attendent le passage d'un animal ou d'un humain.

Contrairement à une idée reçue, **la tique ne saute pas et ne vole pas : elle se laisse tomber** pour ensuite s'accrocher afin de se nourrir de son sang.

Même si elles peuvent être retrouvées **tout au long de l'année**, en France les tiques sont **essentiellement actives d'avril à octobre**, mais certaines espèces peuvent rester actives en hiver **si les températures restent douces**.

Risques de morsures et maladies transmises

En Europe, **les tiques sont les premiers arthropodes vecteurs d'agents pathogènes** pour l'Homme et les animaux domestiques.

L'incidence des maladies qu'elles transmettent est en **hausse**, notamment à cause du **réchauffement climatique** et de la **fréquentation accrue des milieux naturels**. Leur salive peut contenir divers **micro-organismes pathogènes**, dont certains sont transmis au moment de la morsure. En France, environ **20 % des tiques sont porteuses d'un agent pathogène** et parmi elles, **5% l'étaient par plusieurs germes**.

Le **risque de transmission augmente fortement avec la durée d'attachement de la tique**, avant les **12 à 24 premières heures : peu ou pas de risque**.

Chez l'Homme, la maladie à tiques la plus fréquente est **la borréliose de Lyme ou maladie de Lyme**. Après morsure par une tique infectée, il y a un **risque d'environ 5 à 10% de risque de développer la maladie**.

Prévention et conduite à tenir

Pour limiter le risque de morsure, il est recommandé de **couvrir au maximum la peau** avec des vêtements longs, **de préférence des couleurs claires** pour repérer facilement les tiques, et de **porter des chaussures fermées, bottes ou guêtres**. Il faut éviter le contact avec la végétation haute (*herbes, broussailles*), rester au centre des sentiers et ne pas s'asseoir à même le sol.

Au retour d'une sortie en milieu naturel, il est fortement recommandé de **s'inspecter minutieusement**, notamment au niveau des **plis de peau (aisselle, aine, genoux, cou, derrière les oreilles), le cuir chevelu et du dos**. L'utilisation d'un miroir ou l'aide d'un tiers peut être utile. **La morsure de tique étant indolore**, seule une inspection attentive permet de la détecter. Une fois gorgée de sang, la tique tombe d'elle-même, mais il est préférable de l'enlever dès que possible avec **un tire-tique, sans appliquer de produit**.

En cas de morsure :

- Retirer la tique en tournant avec une pince adaptée (*Avoir un tire-tique dans la trousse de secours*) ;
- Tourner doucement (*dans n'importe quel sens*) jusqu'à ce que la tique se décroche ;
- N'utilisez surtout pas de produits (*huile, éther, alcool, flamme...*) ;
- Ne pas comprimer le corps afin d'éviter la régurgitation ;
- Désinfecter avec un antiseptique la zone de morsure ;
- Surveiller l'état cutané les semaines suivantes ;
- Signaler la piqûre auprès de son employeur et pour aider à

mettre en place une meilleure prévention

- Signaler sa piqûre sur : www.citique.fr

Signes de gravité

Après une morsure de tique, il est important de rester attentif à certains signes dans les jours et semaines qui suivent. En effet, la tique peut transmettre des bactéries ou des agents infectieux susceptibles de provoquer des symptômes variés.

Même si la morsure passe inaperçue au début ou semble anodine, **des signes peuvent apparaître jusqu'à un mois plus tard. Une surveillance régulière de la zone de piqûre et de votre état général** permet de repérer rapidement toute anomalie et de consulter un médecin sans délai ; en cas de morsure de tique ou au moindre doute, il est essentiel de **contacter rapidement votre médecin ou le 116 – 117 (médecin de garde)** et d'en parler avec un professionnel de santé, qui pourra vous orienter si besoin vers un centre de compétence des maladies vectorielles à tiques, présents dans chaque région.

Cette vigilance permet une prise en charge rapide et efficace en cas de besoin.

- **Apparition d'une plaque rouge caractéristique (érythème migrant)**

Elle apparaît au point de morsure, puis s'étend en cercle, souvent sans démangeaisons ni douleur.

- Sa taille varie de 5 à 30 cm, voire plus ;
- Elle peut apparaître entre 3 et 30 jours après la piqûre.



Un syndrome grippal

- Fièvre modérée ;
- Courbatures ;
- Fatigue inhabituelle.

D'autres symptômes généraux

- Douleurs articulaires
- Impression de malaise général, même sans fièvre

Des complications peuvent apparaître plus tardivement

Si l'infection n'est pas traitée à temps, elle peut évoluer et provoquer, après plusieurs semaines :

- Des atteintes du système nerveux (*maux de tête, troubles neurologiques*) ;
- Des atteintes articulaires (*douleurs, raideurs, inflammation*) ;
- Parfois des atteintes cardiaques (*troubles du rythme, fatigue anormale*).

Dans certains cas, ces complications peuvent s'installer durablement avec des signes neurologiques ou rhumatologiques. Un traitement antibiotique adapté, prescrit à temps, permet d'éviter ces complications et de stopper l'évolution de l'infection.

Pour les professionnels travaillant en extérieur

Les agents des espaces verts et autres professionnels exposés doivent bénéficier d'une **information spécifique**, de **vêtements de protection adaptés** et **chaussures fermées**.

Les employeurs ont l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'évaluation du **risque de morsure de tique** (*risque biologique*) doit être intégrée au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (**DUERP**).

En cas de morsure suivie de symptômes, la maladie de Lyme (*La borréliose de Lyme*) peut être reconnue comme maladie professionnelle sous certaines conditions (*Tableau n°19 B du régime général*).

CONSEIL STATUTAIRE ACTUALITÉS JURIDIQUES

Contrôle des antécédents judiciaires : extension aux secteurs du grand âge et du handicap

Pour faire suite à la loi n°2024-317 « Bien vieillir » du 8 avril 2024, trois nouveaux textes sont venus compléter et étendre le dispositif de contrôle des antécédents judiciaires, jusqu'alors limité aux secteurs de la petite enfance et de la protection de l'enfance. Désormais les professionnels

intervenant auprès de personnes âgées et des personnes en situation de handicap (*y compris les enfants*), sont également concernés par ce dispositif.

Ainsi les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, les accueillants familiaux dans les champs du handicap et des personnes âgées et les professionnels de la protection juridique des majeurs devront solliciter une attestation d'honorabilité.

Celle-ci sera délivrée après vérification du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. La possession et l'authenticité de cette attestation seront vérifiées par l'employeur avant le début de l'exercice de l'activité, puis à intervalles réguliers lors de cet exercice. Elle deviendra caduque si la personne fait l'objet d'une condamnation définitive donnant lieu à une inscription au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ou au FIJAIS. Le décret n° 2026-324 complète ainsi la partie réglementaire du Code de l'action sociale et des familles par l'insertion de nouveaux articles R.133-7-2 à R.133-7-5, qui précisent les modalités de délivrance, de contrôle et de suivi de l'attestation d'honorabilité. Par ailleurs, un arrêté du 28 avril 2026 modifie l'arrêté du 31 mars 2021 relatif au traitement « SI Honorabilité » afin d'adapter l'outil aux nouveaux publics concernés et d'harmoniser les procédures de délivrance et de vérification.

Le déploiement du dispositif est échelonné avec une mise en œuvre progressive selon les territoires. En Occitanie, il est prévu à compter du deuxième trimestre 2026 et au plus tard le 1^{er} janvier 2027.

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

L'article R327-51 du Code général de la fonction publique (CGFP) dispose que « Le fonctionnaire stagiaire qui est licencié pour incapacité 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 ». Cette rente est payée par la collectivité ou l'établissement ayant employé le stagiaire. Elle est remboursée à l'employeur par la CNRACL, sur demande de l'autorité territoriale et des justificatifs nécessaires.

L'instruction ministérielle n°DSS/2A/2026/36 du 26 mars 2026 vient relever les prestations versées par les employeurs au titre de la législation des accidents de travail et des maladies professionnelles (rentes), à hauteur de 0,8 % au 1^{er} avril 2026.

Le coefficient multiplicateur est donc désormais de 1,008.

Hausse du SMIC au 1^{er} juin 2026

A compter du 1^{er} juin 2026 et en application des dispositions légales relatives à la revalorisation

automatique du Smic, le salaire minimum interprofessionnel de croissance fera l'objet d'une hausse de 2,41 %, portant le taux horaire brut de 12,02 € à 12,31 €.

Ce mécanisme de revalorisation automatique est déclenché dès lors que l'indice des prix à la consommation progresse d'au moins 2 % depuis la dernière revalorisation—seuil atteint au 13 mai 2026, dans un contexte de tensions commerciales internationales.

Les nouveaux montants applicables seront les suivants :

- Smic brut mensuel : 1 867,02 € (contre 1 823,03 € précédemment), soit une hausse de 43,99 € ;
- Smic net mensuel : 1 477,93 € (contre 1 443,11 € précédemment), soit une hausse de 34,82 €).

Suite à l'augmentation du SMIC à partir du 1^{er} juin 2026, les employeurs publics doivent ajuster la rémunération de leurs agents. Même si le point d'indice n'est pas revalorisé, le SMIC constitue un plancher obligatoire. Ainsi, lorsque le traitement indiciaire brut d'un agent se situe en dessous du SMIC, l'administration est tenue de verser une indemnité différentielle afin de garantir le respect du seuil légal de rémunération.

Aucune pièce justificative n'est requise pour mettre en œuvre cette indemnité différentielle, qui sera matérialisée sur le bulletin de paie.



Conservation des droits à l'avancement suite à un placement en disponibilité : pièces justificatives à communiquer pour le maintien des droits à avancement

Pour mémoire, le décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025 est venu modifier les modalités de conservation des droits à avancement durant une période de disponibilité, en prévoyant une transmission unique des pièces justificatives, au moment de la réintégration dans le cadre d'emploi d'origine (*initialement, il s'agissait d'une transmission annuelle*).

Un arrêté ministériel était attendu pour préciser la liste des pièces justificatives ainsi que les conditions de leur transmission. Celui-ci est paru au Journal Officiel du 29 avril 2026.

Ainsi un fonctionnaire placé en position de disponibilité peut continuer à acquérir des droits à l'avancement, sous réserve d'exercer une activité et de fournir

les justificatifs nécessaires à son autorité de gestion.

Les conditions diffèrent selon la nature de l'activité :

1. Pour une activité salariée

L'activité doit correspondre à une quotité de travail minimale de 600 heures par an.

→ Justificatifs à fournir : Une copie du ou des bulletins de salaire ainsi que le contrat de travail.

2. Pour une activité indépendante

L'activité doit procurer un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse (*en application du code de la sécurité sociale*).

→ Justificatifs à fournir : Une attestation d'immatriculation au Registre National des Entreprises (RNE) et une copie de l'avis d'imposition (ou tout élément comptable certifié) attestant que l'entreprise a procuré les revenus minimums exigés.



3. Pour une création ou reprise d'entreprise

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité spécifiquement pour créer ou reprendre une entreprise conserve ses droits à l'avancement de manière dérogatoire.

→ Justificatif à fournir : La simple transmission à son autorité de gestion du justificatif d'immatriculation au Registre National des Entreprises (RNE) suffit. Aucune condition de revenu minimum n'est exigée durant cette phase.

Code Général de la Fonction Publique (CGFP) : codification du Livre IV de la partie réglementaire

La codification de la partie réglementaire du Code général de la fonction publique se poursuit. Paru au Journal officiel, le décret n° 2026-366 du 7 mai 2026, qui entrera en vigueur le 1er août 2026, permettra aux employeurs publics de mettre à jour leurs procédures internes.

Ce Livre IV est consacré aux principes d'organisation et de gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Outre des dispositions générales — notamment relatives aux emplois supérieurs et aux lignes directrices de gestion (LDG) —, il précise les modalités pratiques autour de trois

piliers majeurs :

- La formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Le déploiement et l'encadrement du télétravail ;
- L'accompagnement RH lors des réorganisations de services, d'établissements ou de collectivités.

Le décret procède ainsi à l'abrogation partielle ou totale de décrets dont les dispositions sont désormais codifiées, en tout ou partie, dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP.

Les employeurs territoriaux ont ainsi quelques semaines pour :

- Mettre à jour leurs références juridiques : les décrets abrogés ne seront plus valides comme base juridique après le 1er août 2026. Tout acte citant les anciens décrets devra mentionner les nouveaux articles du CGFP ;
- Vérifier leurs modèles d'actes relatifs à la formation et au télétravail, deux thématiques au cœur du livre IV ;
- Consulter les tables de concordance publiées par la DGAFP pour retrouver facilement la nouvelle numérotation des articles.

La base documentaire mise à disposition sur le site du Centre de gestion sera également actualisée.

MEMENTO DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

JUIN 2026

**NE PAS OUBLIER CE
MOIS-CI ! ***

COMPTABILITÉ – FINANCES

- Préparer le calcul de révision des Loyers et titres mensuels ;
- Déclaration TVA si mensuelle ;
- PES retour ;
- P503 du mois de mai (*émission titres/dotations*) ;
- Dépenses à régulariser (*emprunts, prélèvements divers, etc...*) ;
- Mandatement factures fonct/invest (+ *cantine, garderie, etc...*) ;
- Suivi des régies.

RESSOURCES HUMAINES

- DSN mai + déclarations autres cotisations (*qui ne passent pas en DSN*) ;
- Déclaration des cotisations trimestrielles ou mensuelles ;
- CDG09, avant mandatement des payes ;
- Déclaration annuelle SSST CDG09 ;
- Recrutement des agents saisonniers et remplaçants pour l'été ;
- RSU (*bilan social*) : Rapport Social Unique, à compléter en ligne ;
- Prévoir une journée cohésion d'équipe.

ELECTIONS / CONSEIL MUNICIPAL GESTION COURANTE

- Préparation réunion Conseil Municipal ;
- RAPPEL : date limite pour le vote du CFU.

A voir si besoin délibération :

- tarifs rentrée scolaire ;
- (cantine, périscolaire, etc...) ;
- Mise à jour du registre des personnes vulnérables
- Préparation des documents scolaires pour la rentrée (périscolaire, cantine, etc.) – voir détails en juillet ;
- Point sur les mariages sur la période des vacances d'été : désignation de l'OEC en cas absence ;
- Suivi jury d'assises et transmission au tribunal.

ÉVÈNEMENTIEL

- Bulletin semestriel ;
- Organisation de la fête de la musique ;
- fête de la Saint-Jean, etc...
- Préparation de la fête patronale (*arrêtés, débits boissons, etc...*)
- Mise à jour du site internet de la commune.

DATE CLÉ 5 juin 2026

Réunion du conseil municipal afin de désigner les délégués et suppléants pour les élections sénatoriales de septembre.

** Selon les obligations et l'organisation de votre collectivité, ces informations sont données à titre indicatif.*



ZOOM SUR... LES LEVIERS D'ACTION DE L'EMPLOYEUR FACE A L'IMPACT DE L'AUGMENTATION DU COÛT DU CARBURANT SUR LES AGENTS

Pour faire face à l'augmentation du coût des carburants et à son impact sur l'organisation du travail (*coût des déplacements professionnels, coûts des déplacements domicile-travail, etc.*), le Gouvernement a diffusé une circulaire en date du 5 mai 2026 afin d'inviter les administrations de l'État à adapter temporairement l'organisation du travail des services ainsi que les déplacements professionnels.

Les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent s'inspirer de ces dispositions, pour application aux agents relevant de leur autorité. Voici les principales mesures qui peuvent ainsi être déployées :

Faciliter le recours au télétravail

Les employeurs territoriaux peuvent réexaminer les organisations de travail des agents en étudiant les possibilités de recours au télétravail. Le plafond de droit commun du télétravail reste applicable : trois jours maximum par semaine, avec une appréciation possible sur une base mensuelle.

Ce dispositif peut ainsi être étendu. Il est rappelé que l'adoption d'une délibération instaurant le télétravail est nécessaire, après avis du CST.

Inciter les agents à pratiquer le covoiturage

Afin de limiter l'impact financier des déplacements domicile-travail, l'employeur peut également encourager les agents à pratiquer le covoiturage.

S'il est institué par délibération après avis du CST, le Forfait Mobilité Durable pourra également être versé aux agents qui effectuent leurs trajets domicile-travail à vélo ou en covoiturage.

Informez les agents sur les dispositifs d'accompagnement existants

L'employeur doit également rappeler aux agents que des dispositifs permettent de limiter le coût des déplacements domicile-travail, notamment par le biais de la prise en charge partielle des titres d'abonnements aux transports publics, à hauteur de 75%.

Une délibération n'est pas une condition indispensable à la mise en place de ce dispositif, qui s'applique obligatoirement à tout employeur public. Il semble cependant nécessaire d'inscrire les conséquences financières de cette prise en charge obligatoire au budget.

Relayer aux agents les informations relatives à l'indemnité de carburant versée par l'État

Le décret n°2026-333 du 30 avril 2026 a institué une indemnité carburant destinée à limiter les effets de la hausse des coûts du carburant pour les ménages utilisant un véhicule à des fins professionnelles.

Cette aide s'adresse aux travailleurs remplissant les conditions suivantes :

- Effectuer plus de 15 kilomètres par jour et par trajet domicile-lieu de travail ou plus de 8 000 kilomètres par an dans le cadre de l'activité professionnelle (*cette condition inclut les trajets domicile-travail*) ;
- Avoir déclaré, au titre des revenus 2024, un revenu d'activité inférieur ou égal à 16 880 euros ;
- Être régulièrement assuré à la date de la demande ;
- Le véhicule ne doit pas être considéré comme un véhicule endommagé au sens des dispositions des articles L.327-1 à L. 327-6 du Code de la route.

Le montant de l'indemnité carburant est de 50 € (équivalent de 20 ct / L pendant 3 mois).

Cette aide n'est pas versée par l'employeur. Elle prend la forme d'une subvention versée par la Direction générale des Finances publiques (DGFiP) sur le compte bancaire communiqué à l'administration fiscale au titre de l'impôt sur les revenus par le foyer fiscal dont fait partie le demandeur éligible.

Pour obtenir cette indemnité, le travailleur devra effectuer une demande dématérialisée, via un formulaire accessible (*dans son espace personnel*) sur le site [impôts.gouv.fr](https://impots.gouv.fr), à partir du 27 mai 2026 et pour une période de deux mois.

Le Gouvernement met à disposition un simulateur permettant de tester l'éligibilité à l'indemnité carburant : Simulateur d'indemnité carburant 2026.

Enfin, il est rappelé qu'en vertu des principes de parité et de légalité, il n'est pas possible de créer par voie de délibération une « prime carburant » locale.

Vous avez des questions sur ces dispositifs ?

Contactez-nous : statut@cdg09.fr



CONSEIL STATUTAIRE FOIRE AUX QUESTIONS

Qui doit mener les entretiens professionnels ?

Conformément à l'article L. 521-1 du Code général de la fonction publique (CGFP), la valeur professionnelle des agents fait l'objet d'une appréciation annuelle.

En application du décret n° 2014-1524 du 16 décembre 2014 propre à la fonction publique territoriale, cet entretien doit être conduit exclusivement par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, identifié à partir de la fiche de poste ou de l'organigramme de la collectivité.

Un entretien mené par une autre personne (*autorité territoriale alors que l'agent est encadré par un supérieur hiérarchique direct par exemple*) rend la procédure d'entretien irrégulière

(TA Bastia 2100730 du 13.12.2024, TA Paris 1708998 du 04.04.2019, CAA Paris 16PA03916 du 19.11.2018).

Est-il possible de faire don de jours de congés à une ou un collègue ?

OUI, un agent public peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un agent public civil ou militaire relevant du même employeur sous certaines conditions, tenant notamment à la qualité des parties. Ce don est strictement encadré et réservé à certaines situations (*agent qui assume la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, etc.*).

Le régime indemnitaire doit-il être maintenu à un fonctionnaire CNRACL en cas de placement à temps partiel thérapeutique ?

OUI, si une délibération le prévoit. Les agents de l'État placés en temps partiel thérapeutique bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement, c'est-à-dire de la totalité des primes.

Compte tenu de la portée du principe de parité, les collectivités territoriales peuvent prévoir, par délibération, le maintien de la totalité du régime indemnitaire des agents à temps partiel thérapeutique.

En l'absence de délibération, le régime indemnitaire suit le sort du traitement (*soit 50% si l'agent est positionné à temps partiel thérapeutique sur une quotité de 50%*).

CONSEIL STATUTAIRE JURISPRUDENCE ET RÉPONSES MINISTÉRIELLES

Emplois fonctionnels

La perte de confiance de l'autorité municipale envers le DGS ne saurait résulter uniquement des fonctions exercées par ce dernier auprès d'une précédente équipe municipale ou d'autres municipalités d'orientation politique différente.

Par suite, un maire nouvellement élu ne peut légalement mettre fin au détachement d'un DGS au seul motif que la nuance politique de celui-ci, révélée par son parcours professionnel antérieur, ferait obstacle à une collaboration étroite avec la nouvelle équipe municipale.

CAA Paris n°25PA00800 du 06 mai 2026

Discipline

Le fait, pour un chauffeur ripeur, d'effectuer une manœuvre de marche arrière prohibée au volant d'un camion de collecte, ayant

entraîné le décès d'un collègue, constitue une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Eu égard à la gravité du manquement aux règles de sécurité et à ses conséquences, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'un an n'est pas disproportionnée, alors même que le manquement serait isolé et qu'un éventuel défaut d'entretien du véhicule ait pu contribuer à l'accident.

Par ailleurs, l'autorité disciplinaire n'est pas tenue d'attendre l'issue des poursuites pénales pour se prononcer.

CE n°496424 du 29 avril 2026

Discrimination

La circonstance que l'engagement syndical d'un agent, ainsi que le manque de disponibilité professionnelle qui en résulterait, empêchant selon l'administration ses supérieurs hiérarchiques de l'évaluer à sa juste valeur, soient expressément et systématiquement mentionnés dans ses fiches d'évaluation annuelle, dans ses fiches d'appréciation de la valeur professionnelle, ainsi que dans toutes les fiches établies en vue de son accès au grade supérieur, est constitutive d'une discrimination.

Si l'intéressé ne bénéficiait pas d'une décharge de service pour l'exercice de ses mandats syndicaux, il bénéficiait d'autorisations spéciales d'absence régulièrement accordées, dont le caractère dûment justifié n'a jamais été contesté par sa hiérarchie. Par suite, l'administration ne saurait lui faire grief d'avoir distrait une partie de son temps de service pour l'exercice de ses activités syndicales.

CAA Marseille 24MA01378 du 28 avril 2026

Autorisation d'absence relative au don d'ovocytes

Le don d'ovocytes ne relève pas de l'assistance médicale à la procréation (PMA) au sens juridique du code de la santé publique.

Les agentes publiques ne peuvent donc pas utiliser les autorisations d'absence liées à la PMA prévues par le code général de la fonction publique.

En revanche, l'article L. 12445 du code de la santé publique reconnaît un droit spécifique à autorisation d'absence pour le don d'ovocytes, applicable aussi aux agentes publiques, pour les examens médicaux, la stimulation hormonale et le prélèvement des ovocytes.

Cette autorisation d'absence est de droit, sans nécessité de texte supplémentaire, et sans recours aux congés personnels.

Réponse ministérielle n° 07660 du 07.05.2026, Sénat

J'AIME PAS LE DROIT MAIS JE ME SOIGNE

Parce que le droit de la fonction publique peut effrayer, abordons tous les mois des notions essentielles !

Question : Qu'entend-t-on par hiérarchie des normes ?

La hiérarchie des normes est un principe du droit selon lequel toutes les règles juridiques n'ont

pas la même valeur. Les normes "inférieures" doivent respecter les normes "supérieures". Si une règle contredit une norme située au-dessus d'elle, elle peut être annulée ou écartée.

Cette idée est notamment associée au juriste Hans Kelsen, qui représentait le système juridique comme une pyramide.

Chaque délibération, chaque arrêté de nomination, chaque décision de sanction doit respecter l'ensemble des normes qui lui sont supérieures.

Une délibération qui méconnaît une loi est illégale.

Un arrêté contraire à un décret est illégal.

La pyramide des normes fonde ainsi la sécurité juridique des actes des employeurs territoriaux.

CONSEIL MÉDICAL - CITIS : RAPPEL DES DÉLAIS D'INSTRUCTION PAR L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

Le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) est accordé au fonctionnaire territorial qui relève de la CNRACL dont l'incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident de service, un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

La déclaration de l'agent doit comporter :



- un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie ;
- un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie, ainsi que la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

A compter de la déclaration complète, l'employeur doit se prononcer sur le caractère imputable ou non de l'accident ou de la maladie. Elle dispose d'un délai d'instruction :

- d'un mois pour l'accident de service ou de trajet ;
- de deux mois en cas de maladie professionnelle.

Toutefois, en cas d'instruction complémentaire (*consultation du médecin agréé, enquête administrative ou saisine du conseil médical*) le délai peut être augmenté de 3 mois (*soit 4 mois au total pour un accident et 5 mois pour une maladie professionnelle*).

Pendant cette période, l'agent sera placé en congé de maladie ordinaire (CMO).

A l'issue des 4 mois (*ou des 5 mois en cas de maladie professionnelle*),

l'agent sera placé en CITIS provisoire pour la durée d'incapacité de travail indiquée sur le certificat médical initial et/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.

A la fin de l'instruction, l'employeur pourra entériner, ou non, le placement en CITIS.

Ainsi, en cas de décision de refus de reconnaissance de l'accident ou de la maladie professionnelle, après avis du Conseil médical (*sauf pour les maladies professionnelles remplissant toutes les conditions du tableau MP régime général*), et si l'autorité territoriale avait placé l'agent en CITIS provisoire, elle devra retirer cette décision et procéder à la récupération des sommes indûment versées durant la période de placement en CITIS provisoire.

Vous rencontrez des difficultés pour comprendre les délais d'instruction ?

Contactez-nous : statut@cdg09.fr



MON CALENDRIER RH

Parce que le domaine RH est dense, voici un petit mémo des échéances du mois d'avril. Cette liste est non exhaustive.

- Vérifier les plannings prévisionnels des congés estivaux des agents, afin de s'assurer de la continuité du service ;
- Préparer les plannings d'annualisation pour la rentrée scolaire de septembre ;
- Programmer et organiser l'accueil des agents saisonniers ;
- Faire le point sur le taux de réalisation du chapitre 012.

Centre de gestion de l'Ariège

WEBINAIRE RH

REJOIGNEZ-NOUS LE 18 JUIN 2026 !

Le prochain webinaire RH animé par le Centre de gestion de l'Ariège, en collaboration avec le CNFPT, aura lieu le jeudi 18 juin 2026 de 10h à 12h. La thématique abordée sera la suivante : « Le RIFSEEP ».

Le régime indemnitaire constitue un enjeu majeur pour les collectivités territoriales, tant en matière d'attractivité que de reconnaissance des fonctions exercées et de valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre et l'évolution du RIFSEEP soulèvent régulièrement des interrogations juridiques et pratiques pour les employeurs territoriaux.

Aussi, ce webinaire permettra de faire le point sur les principes du régime indemnitaire, les modalités de mise en place et de gestion du RIFSEEP, ainsi que les bonnes pratiques à adopter pour sécuriser la mise en place/et ou l'évolution du RIFSEEP..

Pour participer à ce webinaire, rien de plus simple : il suffit de vous inscrire sur la plateforme du CNFPT avec le code stage suivant : 87 A3ADF 020.

C'est une nouveauté 2026 : votre participation à ce webinaire sera ainsi comptabilisée en formation ! Une attestation de participation sera établie par le CNFPT.



Contactez le pôle conseil statutaire
statut@cdg09.fr



Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale - Ariège

■ ACCOMPAGNER

■ CONSEILLER

■ INFORMER

Centre de Gestion de l'Ariège

10 rue Germain Authié
09000 Foix
Tél : 05-34-09-32-40
secretariat@cdg09.fr
www.cdg09.fr

**INFORMATIONS
DE PUBLICATION**

Centre départemental de Gestion de l'Ariège
ISSN : 2650-3123

Directrice de la publication : Martine ESTEBAN
Directeur de la rédaction : Frederick DEDIEU

Conception : Studio VokaGraphic
Crédit photos : CDG09 | Adobe Stock