

## Élections professionnelles 2026 LA PUBLICITÉ DES LISTES ÉLECTORALES

Les élections professionnelles auront lieu le 10 décembre 2026.  
Chaque autorité territoriale doit procéder, dès que possible et au plus tard le 11 octobre 2026, à l'affichage des extraits des listes électorales dans les locaux de travail.



### QUOI AFFICHER ?

- **COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES A, B ET C** (1 liste par catégorie)
- **COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE**
- **COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL** (si votre collectivité relève de celui placé auprès du Centre de Gestion.)

### OÙ TROUVER LES LISTES ?

- Menu « Instances » du **LOGICIEL AGIRHE**
- **PROCÉDURE DÉTAILLÉE** dans le tutoriel AGIRHE
- **TUTORIEL** est [disponible sur le site internet](#) du Centre de Gestion

### INVITER LES AGENT-E-S ÉLECTEUR-RICE-S À :

- vérifier **LEUR INSCRIPTION** et la conformité des listes électorales
- **FAIRE REMONTER TOUTE DEMANDE** de correction, de radiation ou d'inscription auprès de leur employeur

### JUSQU'AU 21 OCTOBRE 2026

Transmettre :

- **LES RÉCLAMATIONS** : [electionsprofessionnelles@cdg63.fr](mailto:electionsprofessionnelles@cdg63.fr)
- **LES ARRÊTÉS, CONTRATS ET JUSTIFICATIFS** : [carrieres@cdg63.fr](mailto:carrieres@cdg63.fr) Pour l'inscription sur la liste électorale, la situation des agent-e-s est appréciée au **10 DÉCEMBRE 2026**.

### À NOTER

La qualité d'électeur-ricer varie selon l'instance : CAP A, B et C, CCP et CST.

Des fiches repères sont disponibles sur le site du Centre de Gestion < page « [Élections professionnelles 2026](#) ».

### PROCHAINE ÉTAPE

Le vote ayant lieu exclusivement par correspondance pour toutes les instances, le matériel de vote sera adressé par courrier au domicile des électeur-ricer à compter de mi-novembre 2026.

Un article sera consacré à cette étape dans le CDG Info de novembre.



### ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

04 73 28 59 80

[electionsprofessionnelles@cdg63.fr](mailto:electionsprofessionnelles@cdg63.fr)

### IMPORTANT



### À COMPTER DU 22 OCTOBRE, PLUS DE MODIFICATION DES LISTES

- 1 Aucune modification de la liste électorale ne sera admise à compter du 22 octobre 2026.
- 2 Seule exception : un événement prenant effet au plus tard la veille du scrutin et entraînant, pour un agent-e, l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur-ricer.
- 3 Dans ce cas, signaler immédiatement la situation à : [electionsprofessionnelles@cdg63.fr](mailto:electionsprofessionnelles@cdg63.fr) et transmettre parallèlement les arrêtés, contrats et justificatifs à : [carrieres@cdg63.fr](mailto:carrieres@cdg63.fr)

## CALENDRIER À VENIR

1

JUSQU'AU 21 OCT.



Demandes d'inscription ou réclamations des électeur-ricer.

2

29 OCT.



Date limite de dépôt des listes de candidat-e-s et professions de foi.

3

MI NOV.



Envoi postal du matériel de vote directement au domicile des électeur-ricer.

4

10 DÉC.

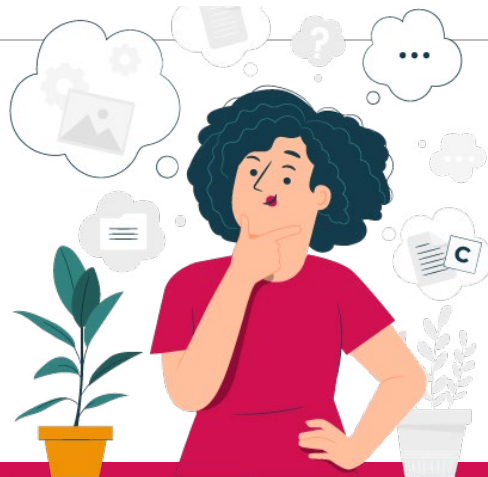


Scrutin : vote par correspondance exclusivement.

# Congés annuels non pris

## RÈGLES DE REPORT ET D'INDEMNISATION

Le décret n° 2026-768 du 11 août 2026 réécrit les articles 5-1 et 5-2 du décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, après leur annulation partielle par le Conseil d'État. Il instaure une obligation d'information de l'agent.e qui conditionne désormais le départ du délai de report.



### CE QUI CHANGE CONCRÈTEMENT



- ☒ Le report est **EXPRESSÉMENT OUVERT** pour les congés non pris **EN RAISON DE L'INTÉRÊT DU SERVICE**.
- ☒ La perte des droits à congé non pris est **SUBORDONNÉE À L'INFORMATION PRÉALABLE** de l'agent.e.
- ☒ **L'AGENT-E DOIT ÉGALEMENT ÊTRE INFORMÉ.E** du nombre de jours non utilisés ou reportés pouvant donner lieu à **INDEMNISATION** en cas de cessation de la relation de travail.

### LE PRINCIPE



- ☒ Le congé dû pour une année de service accompli **NE SE REPORTE PAS** sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.
- ☒ Un congé non pris **NE DONNE LIEU À AUCUNE INDEMNITÉ** compensatrice.

### LE REPORT ET L'INDEMNISATION SONT DES DÉROGATIONS



#### REPORT

L'agent.e conserve ses droits à congé au-delà de l'année de référence, dans une période de report de 15 mois.



#### INDEMNISATION

En fin de relation de travail **SEULEMENT**, les droits non pris donnent lieu à une indemnité compensatrice de congés annuels (ICCA).

## 1 REPORT

### > Durée

Trois motifs ouvrent droit à une période de **REPORT DÉROGATOIRE DE 15 MOIS**, prolongeable sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

### > Motifs

| Motif                                                                                                                       | Régime de report | Droit au report                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------|
|  Congé pour raison de santé               | <b>PLAFONNÉ</b>  | 4 premières semaines de congé annuel de la période de référence.          |
|  Responsabilités parentales ou familiales | <b>INTÉGRAL</b>  | Report possible de l'intégralité des droits, sans plafond.                |
|  Raisons tirées de l'intérêt du service   | <b>INTÉGRAL</b>  | Report intégral, sans plafond.<br>Motif ajouté par le décret n° 2026-768. |

### > Départ de la période

#### PRINCIPE

À compter de l'**INFORMATION DE L'AGENT.E**

La période de **15 MOIS NE COMMENCE QU'À RÉCEPTION DE CETTE INFORMATION** par l'agent.e et non à la reprise de fonctions elle-même.

#### MODALITÉS D'INFORMATION :

- ☒ **CONTENU** : L'agent.e doit être informé.e, par tout moyen conférant une date certaine :
  - > du nombre de jours de congé reportés,
  - > de la date jusqu'à laquelle il/elle peut les prendre.
- ☒ **DÉLAI** : dans le mois qui suit la reprise de fonctions — ou, pour une raison tirée de l'intérêt du service, avant le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle le congé est dû.

#### CAS PARTICULIER

**CONGÉ POUR RAISON DE SANTÉ OU POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES OU FAMILIALES ET ABSENCE SUR LA TOTALITÉ DE L'ANNÉE CIVILE**

- ☒ La période de 15 mois commence, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû, (si l'agent.e est déjà en congé depuis un an à cette date).
- ☒ Si la période de report n'a pas expiré à la reprise de fonctions, elle est suspendue jusqu'à ce que l'agent.e reçoive l'information prévue ci-dessus.

## 2 INDEMNISATION

**UNE SEULE SITUATION :** La fin de la relation de travail, lorsque l'agent.e n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant son départ.

### PRINCIPE

#### INDEMNITÉ COMPENSATRICE PLAFONNÉE

Les droits non utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice, limitée aux droits relevant des **4 PREMIÈRES SEMAINES** de congé annuel par période de référence.

### DROIT À L'INFORMATION

**SUR LE NOMBRE DE JOURS NON UTILISÉS OU REPORTÉS** pouvant donner lieu à indemnisation.



### EXCEPTION

#### CONGÉ RESPONSABILITÉS PARENTALES OU FAMILIALES

La part des droits non consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales est indemnisée sans plafond.

### MODE DE CALCUL

- ☒ Un outil de calcul est [disponible ICI](#).
- ☒ Les modalités de calcul restent fixées par arrêté interministériel du 21 juin 2025.



**EN BREF, LE REPORT ET L'INDEMNISATION NE TRAITENT PAS LES MOTIFS DE LA MÊME FAÇON :**

| Motif                                    | REPORT                | INDEMNISATION          |
|------------------------------------------|-----------------------|------------------------|
| Congé pour raison de santé               | PLAFONNÉ - 4 semaines | PLAFONNÉE - 4 semaines |
| Responsabilités parentales ou familiales | INTÉGRAL              | INTÉGRAL               |
| Raisons tirées de l'intérêt du service   | INTÉGRAL              | PLAFONNÉE - 4 semaines |

### LES POINTS DE VIGILANCE

- ☒ **LA NOTIFICATION** de l'information doit être transmise par **TOUT MOYEN CONFÉRANT UNE DATE CERTAINE** pour sécuriser le point de départ du délai de 15 mois (remise en main propre, accusé de réception, lettre recommandée avec accusé de réception, ...).
- ☒ L'arrêté du 21 juin 2025 relatif au calcul de l'IC-CA n'a pas été annulé par le Conseil d'État – il avait seulement été temporairement privé d'effet du fait de l'annulation de l'article 5-2 sur lequel il s'appuyait. **IL S'APPLIQUE DE NOUVEAU DEPUIS LE 13 AOÛT 2026.**



### ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

- ☒ **22 JUIN 2025 :** parution du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique.
- ☒ **16 JUIN 2026 :** annulation partielle des règles de report et d'indemnisation des congés non pris par le Conseil d'État.
- ☒ **12 AOÛT 2026 :** parution du décret n° 2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris.
- ☒ **13 AOÛT 2026 :** entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

### POUR ALLER + LOIN



**SITE INTERNET DU CENTRE DE GESTION** [page d'accueil < menu appui conseil < page conseil statutaire < ressources documentaires < congés annuels] :

- ☒ Feuille de calcul de l'indemnité compensatrice [en cliquant ICI](#).
- ☒ Arbre décisionnel de la gestion du report des congés annuels à l'issue de l'année d'acquisition [en cliquant ICI](#).



### CONSEIL STATUTAIRE

04 73 28 59 80  
[juridique@cdg63.fr](mailto:juridique@cdg63.fr)

# Assurance contre les risques statutaires

## RENOUVELLEMENT DU CONTRAT-GROUPE 2027-2030

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme propose un nouveau contrat groupe d'assurances contre les risques statutaires.

Le marché a été attribué au groupement CNP assurances et au courtier RELYENS SPS pour une durée de quatre ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2027 au 31 décembre 2030.



### QUI EST CONCERNÉ-E ?

#### COLLECTIVITÉS DE 1 À 29 AGENT-E-S CNRACL

Collectivités et établissements publics employant de 1 à 29 agent-e-s affilié-e-s à la CNRACL.

#### COLLECTIVITÉS DE 30 AGENT-E-S ET PLUS CNRACL

Collectivités employant au moins 30 agent-e-s affiliées à la CNRACL ayant mandaté le CDG 63 en amont.

#### AGENT-E-S IRCANTEC

Collectivités et établissements publics employant des agent-e-s affilié-e-s à l'IRCANTEC

### LES CONDITIONS TARIFAIRES

#### À NOTER



Une convention de gestion, indissociable des propositions tarifaires, est proposée pour représenter la collectivité dans l'exécution des contrats et accompagner le traitement et le suivi des dossiers.

**LA COTISATION EST CALCULÉE SUR LA BASE D'UN TAUX APPLIQUÉ SUR LA MASSE SALARIALE DE L'EFFECTIF ASSURÉ.**



#### DE 1 À 29 AGENT-E-S CNRACL

Conditions tarifaires présentées dans la fiche repère, disponible en cliquant [ici](#).

★ **UNE RENCONTRE EN VISIOCONFÉRENCE** pour les employeurs est organisée le 9 oct. de 9 h à 10 h30. Inscription [en cliquant ICI](#).



#### 30 AGENT-E-S ET PLUS CNRACL

Conditions tarifaires notifiées directement aux structures concernées.

★ **DES RENDEZ-VOUS INDIVIDUALISÉS** seront proposés aux collectivités concernées.

### COMMENT ADHÉRER ?

#### 1 CHOISIR



Les garanties CNRACL et/ou IRCANTEC et les franchises souhaitées.

#### 2 DÉLIBÉRER



Autoriser l'autorité territoriale à signer la convention CDG et le contrat CNP / RELYENS selon les garanties retenues.

#### 3 TRANSMETTRE



Envoyer la délibération + le formulaire de signature électronique complété à [assurances@cdg63.fr](mailto:assurances@cdg63.fr). L'expéditeur sera enregistré auprès de RELYENS pour la gestion du contrat.

#### 4 SIGNER



Signature électronique de la convention d'adhésion et de gestion du Centre de Gestion.

#### 5 ACCÈS



Réception par courriel du lien d'accès à la plateforme d'adhésion en ligne RELYENS

#### 6 FINALISER



Valider sur la plateforme RELYENS le contrat correspondant aux garanties retenues dans la délibération.

#### NOUVEAU



#### SIGNATURE ÉLECTRONIQUE

Les conventions sont envoyées à la personne habilitée par la collectivité ou l'établissement public, puis l'exemplaire signé bilatéralement est transmis par courriel. Le formulaire est disponible [ICI](#).

### RENSEIGNEMENTS



#### PÔLE ASSURANCES, FINANCES ET MARCHÉS PUBLICS

Malvina HANNOTAUX, responsable du pôle  
Carine ALLOUX, référente  
[assurances@cdg63.fr](mailto:assurances@cdg63.fr)



## En bref

# LES ACTUALITÉS STATUTAIRES

### MANAGEMENT – HARCÈLEMENT MORAL

Des méthodes de management fondées sur la pression permanente, la dévalorisation des agent.e.s et leur mise en difficulté répétée peuvent révéler une véritable stratégie d'emprise et d'oppression psychologique dépassant les limites d'un management exigeant.

En l'espèce, un chef de service contactait régulièrement une agente sur son téléphone personnel en dehors des horaires de travail et durant ses congés, lui imposait des objectifs inatteignables, des délais irréalistes et de longues réunions improductives, tout en lui confiant des tâches ne relevant pas de ses fonctions.

Il multipliait également les contrôles, les humiliations devant ses collègues, les propos dénigrants sur ses compétences professionnelles et les tentatives de culpabilisation.

Bien que contestés par l'administration, ces agissements étaient corroborés par l'enquête administrative qu'elle avait elle-même diligentée et caractérisaient un harcèlement moral engageant sa responsabilité.

#### RÉFÉRENCE :

[TA Melun 2304634 du 10 juillet 2026](#)

### EMPLOIS FONCTIONNELS

Des absences répétées pour des motifs personnels, ayant perduré malgré un rappel de l'autorité territoriale, peuvent justifier la perte de confiance nécessaire au maintien d'un-e DGS sur un emploi fonctionnel.

En l'espèce, les absences régulières du/de la DGS, l'utilisation de plages importantes de son agenda à des fins personnelles et son comportement jugé désinvolte dans l'exercice de ses fonctions ont conduit l'autorité territoriale à considérer que le lien de confiance était rompu.

Ces éléments sont, à eux seuls, de nature à justifier la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel.

#### RÉFÉRENCE :

[TA Nantes 2307893 du 10 juillet 2026](#)

### PÉRIODE D'ESSAI

Une période d'essai peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu par le même employeur pour exercer des fonctions différentes de celles que l'agent.e exerçait lors de son premier recrutement.

En l'espèce, un agent recruté comme architecte en cybersécurité a conclu un nouveau contrat avec sa collectivité pour exercer les fonctions de directeur des systèmes d'information.

L'intéressé conteste son licenciement intervenu au terme de la période d'essai prévue par ce nouveau contrat en raison de ses carences managériales, estimant qu'il exerçait déjà ces fonctions au sein de la collectivité.

Toutefois, ce nouvel emploi impliquait des responsabilités d'encadrement et de pilotage distinctes de celles exercées jusqu'alors.

Le dernier contrat ne portant pas sur des fonctions identiques à celles précédemment occupées par l'agent, la collectivité pouvait légalement prévoir puis renouveler cette période d'essai avant de prononcer son licenciement à son terme.

#### RÉFÉRENCE :

[Cour administrative d'appel de Paris, 5<sup>e</sup> chambre, 4 août 2026, n° 25PA00141](#)

### NON-COMPTABILISATION « D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES » RÉALISÉES PAR LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX-ALES DE MAIRIE

Question écrite Sénat n° 01010 du 3 octobre 2024 relative à la non-comptabilisation d'heures supplémentaires réalisées par les secrétaires de mairie-JO Sénat, 30 juillet 2026.- p. 3768

« La durée totale de service des secrétaires généraux de mairie résultant des délibéra-

tions prises par les différents employeurs peut donc excéder les 35 heures hebdomadaires, sans toutefois être supérieure à 40 heures 15 par semaine.

Ces agent.e.s perçoivent un traitement ainsi que des indemnités, calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à leur emploi dans chaque collectivité ainsi que, le cas échéant, le supplément familial de traitement (art. L. 613-3 CGFP).

La rémunération perçue au titre de chaque emploi est donc proratisée en fonction de la durée de service fixée pour l'emploi. Les heures comprises entre 35 heures et 40 heures 15 hebdomadaires dues à ce cumul d'emploi n'ont donc pas le caractère d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires et ne donnent pas droit à une prime en tant que telles, dès lors qu'elles correspondent à la mise en œuvre des cycles de travail et à la durée hebdomadaire de service fixés pour chaque emploi par délibération. »

#### RÉFÉRENCE :

[JO Débats parlementaires Questions-Réponses Sénat](#)

### ARRÊTS MALADIE ET TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Consultez le guide pratique réalisé par la Direction générale de l'administration et de la Fonction Publique (DGAFFP).

#### GUIDE PRATIQUE

[Arrêts maladie et temps partiel thérapeutique \(TPT\) : les règles évoluent dans la Fonction Publique](#)



#### CONSEIL STATUTAIRE

04 73 28 59 80

[juridique@cdg63.fr](mailto:juridique@cdg63.fr)

# Pépites des archives

## LE CLIMAT AU FIL DU TEMPS

L'actualité récente a été marquée par de nombreuses catastrophes météorologiques de grande ampleur : crues, sécheresses, canicules... Ce type d'événement laisse une trace dans les archives communales. C'est le cas à Puy-Guillaume, dont le classement des archives par le Centre de Gestion est en cours.

### LA SÉCHERESSE ET SES CONSÉQUENCES

A Puy-Guillaume, en 1849, la sécheresse a nécessité la suspension de l'irrigation des terres via l'eau de la Credogne, une rivière d'environ 28 km qui s'écoule jusqu'à la Dore en traversant la commune. Plusieurs règlements d'eau fixent les règles de l'exploitation des ouvrages hydrauliques dans les périodes de sécheresse. Les restrictions entraînent une baisse de rendement des moulins et des répercussions économiques pour tous les utilisateurs.

Ainsi, un arrêté préfectoral du 17 juillet 1865 prescrit qu'en cas de sécheresse, la moitié des eaux doit être réservée aux personnes, aux animaux et aux usines et l'autre moitié à l'irrigation des prairies.

La sécheresse n'a pas de conséquences seulement en agriculture. Elle peut, par exemple, entraîner des fissures sur les bâtiments. Ces dégâts poussent les communes à constituer un dossier de reconnaissance de catastrophes naturelles.

Ces dossiers, de plus en plus nombreux depuis les années 1990, permettent de reconstituer la chronologie des dégâts subis par les communes à cause de phénomènes météorologiques.

### « RIEN N'A PU RÉSISTER À LEURS TORRENTS DESTRUCTEURS ».

Les gros orages peuvent aussi entraîner des conséquences administratives pour la commune.

On retrouve ainsi dans de nombreux fonds d'archives communales des dossiers relatifs à la coupe et à la vente des bois endommagés par les deux grandes tempêtes de 1982 et 1999, des photos des rues inondées ou encore des dégâts provoqués sur les bâtiments communaux par la grêle et le vent.

Les archives de Puy-Guillaume témoignent des crues de la Credogne et la Dore en 1848. Elles ont occasionné d'importantes pertes agricoles pour les riverains (blés, avoines, haricots, pommes de terre...) et détruits des chemins et des sentiers. Monsieur le Maire estime, dans son rapport au préfet, que les dégâts s'élèvent à 30 000 francs. Dans sa lettre de réponse du 29 mars 1850, la Préfecture accorde une indemnisation à la commune.

Les archives permettent de garder la mémoire des catastrophes qui ont marqué le territoire. Elles témoignent des réponses apportées par les communes aux habitant-e-s face à ces événements.



