n°64
janvier
2026

COMM'UNE
LA REVUE DU CDG30

Édito

Fabrice Verdier
Président du Cdg30

2026 s'annonce riche en défis et en projets pour nos territoires. Elle sera marquée par des échéances majeures : les élections municipales, suivies du renouvellement de notre Conseil d'administration et, en décembre, les élections professionnelles. Ces rendez-vous rythmeront la vie démocratique locale et celle de notre établissement.

Ce premier numéro de l'année reflète la dynamique dans laquelle j'inscris les actions du CDG, pour anticiper et répondre à vos besoins. Avec l'expertise de tous les agents, nous œuvrons à vos côtés dans la gestion des carrières, l'organisation des concours, l'emploi, la prévention, l'assurance des risques, la santé au travail, le conseil juridique, la protection des données et bien plus encore.

Nos missions et ce travail quotidien ont besoin d'être plus lisibles et c'est la raison pour laquelle j'ai souhaité que nous renouvelions notre identité visuelle. Nous vous dévoilons ici notre nouveau logo, première étape d'un déploiement qui se poursuivra au premier trimestre avec la refonte de notre site internet et de l'ensemble de nos supports de communication.

Dans ces pages, nous tirerons aussi des bilans des derniers temps forts de 2025, avec l'idée de partage et d'amélioration constante grâce aux retours de tous et toutes, présidents, élus, directeurs, secrétaires généraux de mairies ou encore gestionnaires RH et agents préventeurs, qui y participez.

Les perspectives de rencontres se poursuivent cette année, puisque deux rendez-vous sont déjà fixés en février pour réunir les DGS et secrétaires de mairie autour de l'installation des nouveaux conseils municipaux, puis de la fa cturation électronique.

Autant de sujets qui traduisent notre ambition : être à vos côtés pour anticiper, sécuriser et accompagner concrètement vos projets et vos agents, vous voir nombreux participer à nos événements et solliciter nos services.

Au nom des élus du Conseil d'Administration, de la Directrice et de l'ensemble des agents, je vous remercie pour votre confiance et vous adresse nos meilleurs vœux pour une année 2026 pleine de réussite et de projets partagés.

SOMM'AIRE

PAGE 1 ÉDITO DU PRÉSIDENT
PAGE 2 VEILLE JURIDIQUE ET STATUTAIRE
PAGE 3 LA VIE DU CDG
PAGE 4 ZOOM ET TÉMOIGNAGE

Fabrice VERDIER,
Président du Centre de gestion,
les élus du Conseil d'Administration,
Elisabeth MONTEZ,
Directrice générale,
et l'ensemble des agents,
vous souhaitent une

bonne année 2026

Veille juridique et statutaire

Simplification de l'action publique : ce qui change pour les ressources humaines

► Le cadre réglementaire des ressources humaines évolue avec la parution d'une série de décrets de simplification de l'action publique, visant une gestion plus agile dans la gestion des carrières des agents territoriaux. Ces simplifications portent ainsi sur :

• La suppression du seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux (décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025) : toutes les collectivités territoriales peuvent désormais procéder à la création des grades d'attaché principal, d'ingénieur principal et de conseiller principal des activités physiques et sportives sans tenir compte de leur population.

• La modification des modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale : le décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025 acte la fin des ratios de nomination (un quart et trois quarts) entre les voies au choix et par examen professionnel pour l'avancement de grade. Dorénavant, il sera possible d'établir des tableaux d'avancement de grade sans être tenus par cette contrainte de ratios.

• La création d'une disposition statutaire propre à la promotion interne en catégorie A des secrétaires généraux de mairie de catégorie B employés dans les communes de moins de 2 000 habitants (décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025) : peuvent désormais prétendre à la promotion interne les fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en position d'activité ou de détachement comptant au moins quatre ans de services publics effectifs au titre de l'exercice en catégorie B des fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

• La modification des conditions d'assimilation des centres communaux et intercommunaux d'action sociale de la fonction publique territoriale : les centres communaux et intercommunaux d'action sociale étaient jusqu'alors assimilés à des communes ou établissements publics en fonction de l'importance de leur budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer. Désormais, tout CCAS et CIAS est assimilé de droit à sa collectivité ou établissement de rattachement.■

Les conditions de l'indemnisation du compte-épargne temps évoluent

► Le décret n° 2025-1135 du 26 novembre 2025 ouvre la possibilité de recourir au plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés dans un compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale. Avant la parution de ce décret, l'indemnisation – si elle était prévue par la collectivité – pouvait être demandée par l'agent pour tous les jours épargnés au-delà du 15e jour. Avec ce texte, un plafond annuel du nombre de jours pouvant donner lieu à indemnisation dans les conditions définies à l'article 7 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la fonction publique territoriale peut être instauré par la collectivité. En ce cas, ce plafond est applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un CET. ■

Revalorisation du SMIC et de l'indemnité différentielle

► Le Smic augmente de 1,18 % à compter du 1er janvier 2026. Le montant du SMIC brut horaire à 12,02 euros, soit 1 823,03 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Compte tenu de la valeur du point d'indice de la fonction publique inchangée (4,92278 €), et conformément aux dispositions du décret n° 91-769 du 2 août 1991, une indemnité différentielle sera appliquée pour les agents percevant une rémunération inférieure au SMIC. Sont concernés les traitements afférents aux indices majorés de références des premiers échelons de la catégorie C (les 5 premiers échelons en C1 et les 3 premiers échelons en C2). ■

PLFSS 2026 : les nouveaux enjeux de la protection sociale

► Le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2026 dessine les nouvelles orientations de notre protection sociale, entre mesures de rigueur budgétaire pour les employeurs et ajustements stratégiques sur le volet des retraites et de la famille. L'essentiel des mesures à retenir :

•Suspension de la réforme des retraites : jusqu'au 1er septembre 2026, la législation actuellement en vigueur continue de s'appliquer. Les règles actuelles concernant l'âge légal de départ, les trimestres requis et les modalités de calcul des retraites restent inchangées pour le moment. L'article 105 du PLFSS détaille de manière précise la manière dont vont évoluer l'âge légal de départ à la retraite et le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier du taux maximum de 50% (taux plein).

Évolution du cumul emploi-retraite et simplification du dispositif pour les départs à la retraite :

- avant 64 ans, un écrêtement de la pension de retraite à hauteur de 100 % des revenus en cas de reprise d'activité et ce dès le premier euro ;
- entre 64 et 67 ans, un écrêtement de la pension à hauteur de 50 % des revenus d'activité supérieurs à un seuil qui pourrait être fixé par décret à 7 000 euros de revenus d'activité par an ;
- après 67 ans, un cumul intégral libre permettant la création de droit à une seconde pension

Ces règles s'appliqueront pour les premières retraites qui débutent à partir du 1er janvier 2027. Pour les assurés qui ont pris leur retraite avant le 1er janvier 2027, les nouvelles règles du cumul emploi retraite ne s'appliqueront pas.

• Prise en compte des enfants pour la carrière longue : les trimestres accordés pour la naissance, l'éducation ou l'adoption d'un enfant pourront être pris en compte pour accéder à un départ anticipé pour carrière longue. Le projet de loi prévoit de retenir deux trimestres pour permettre de bénéficier plus facilement du dispositif.

Cette règle s'appliquera pour les retraites qui débutent à partir du 1er septembre 2026.

•Amélioration du calcul de la retraite des femmes : le montant de la retraite dépend essentiellement des revenus d'activité, du nombre de trimestres et de l'âge de départ. Pour calculer le revenu annuel moyen, les 25 meilleures années sont prises en compte. Une évolution de la loi est prévue pour les femmes ayant eu un ou plusieurs enfants. Le revenu annuel moyen sera calculé en prenant en compte les 24 meilleures années de revenus pour les mères ayant un enfant et es 23 meilleures années pour celles ayant deux enfants ou plus.

• Création d'un congé supplémentaire de naissance ouv ert aux deux parents d'une durée ne pouvant pas excéder deux mois et faisant suite aux congés de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption. Il pourra être fractionné en deux parties. Il sera applicable pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026 ainsi que pour les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.

• Encadrement de la durée maximale des arrêts maladie : 1 mois pour les premiers arrêts de travail et 2 mois pour les renouvellements. Analyse complète dans *Le Petit Statutaire*. ■

La vie du CDG

Une nouvelle identité visuelle : moderniser pour mieux vous servir !

Le CDG30 franchit une étape importante en préparant une nouvelle identité visuelle, résolument tournée vers l'innovation et la proximité, ainsi que guidée par les valeurs du service public.

Ces fondamentaux se retrouvent dans le nouveau logo que nous vous dévoilons. Il est une partie seulement de la future charte graphique qui sera progressivement déployée au cours du premier trimestre 2026.

Autre concrétisation d'importance à venir : la refonte totale de notre site internet. Plus qu'un simple lifting, il s'agit de la création complète d'un nouveau site, pensé comme une plateforme de ressources pour les agents et les collectivités.

Objectifs : offrir un outil ergonomique, accessible (RGAA), conforme au RGPD et adapté aux usages actuels. La démarche s'appuie sur une enquête menée auprès des utilisateurs, des groupes de travail en interne et une conception centrée sur les besoins des usagers.

CDG30
Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gard

Avec cette nouvelle identité et un site internet repensé, le CDG30 souhaite faciliter l'accès à l'information et aux ressources, valoriser ses services et renforcer sa proximité avec les territoires.

Rendez-vous prochainement pour découvrir ce nouvel univers !

Nouvelles lignes directrices de gestion pour les prochaines campagnes de promotion interne

► Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la promotion interne sont une obligation réglementaire issue de la loi de transformation de la fonction publique. Elles fixent les critères et modalités permettant d'assurer une gestion transparente et équitable des carrières dans la promotion interne.
Le CDG30 a revu ses propres lignes pour ses collectivités et établissements publics affiliés, au travers d'une démarche de collaboration et de concertation avec des élus, des représentants du personnel et des directeurs de collectivités. Après soumission pour avis aux Comités sociaux territoriaux (CST) du CDG et des collectivités affiliées (d'au moins 50 agents), elles ont été arrêtées par le Président du CDG30 et sont applicables à compter du 1er janvier 2026.
Avec ces nouvelles lignes, le CDG30 confirme son rôle d'accompagnement des collectivités dans une gestion des ressources humaines lisible, équitable et adaptée aux enjeux territoriaux. ■

Proximité et synergie entre acteurs publics

► Plusieurs rendez-vous ont rythmé la vie du CDG :
• Matinée d'actualité sur la responsabilité des secrétaires de mairie en partenariat avec la DDFIP et sur la préparation des élections municipales en partenariat avec l'ATD, pour les secrétaires de mairie, afin de préparer les échéances dans un cadre sécurisé ;
• Club RH, pour partager des pratiques innovantes avec des ateliers de CODEV (voir le témoignage en dernière page), Club des DG sur les élections municipales ;
• Journée de la laïcité co-organisée avec le CDG48 pour réaffirmer les principes républicains et leur application dans les services public.
Ces initiatives traduisent une conviction : la qualité du service public repose sur la compétence, la proximité et une synergie entre acteurs du service public. ■

Cap sur l'IA : comprendre, anticiper, agir

► À Alès, Uzès et Nîmes, élus et collaborateurs ont participé aux ateliers d'acculturation à l'intelligence artificielle organisés par le CDG30. Objectif : se familiariser avec l'IA et en mesurer les impacts pour la gestion publique locale en matière de ressources humaines.
Au cœur des échanges, un conseil clé de Gabriel Pastor, Consultant Data et IA chez Orange Business :
« L'IA est d'abord un levier de productivité et de valeur pour la collectivité : identifiez des cas d'usage concrets et prioritaires. Assurez la transparence et le contrôle humain (vérification des résultats, protection des données) et investissez dans la formation des agents pour accompagner la transformation. »
Avec cette démarche proactive, le CDG30 prépare les collectivités à intégrer l'IA de manière responsable, sécurisée et utile, pour en faire un véritable atout au service de l'action publique. ■

← 3 ateliers sur l'IA, à Alès, Uzès et Nîmes, le 11 décembre 2025.

ZOOM sur...

Nos derniers temps forts : ce qu'en ont pensé les participants !

Le dernier trimestre 2025 a été riche en rendez-vous organisés pour accompagner les collectivités dans leurs enjeux stratégiques, avec des solutions concrètes pour renforcer l'action publique locale. Les retours positifs des participants nous confortent dans cette dynamique !

► Colloque Cybersécurité : "poser des questions, obtenir des réponses"

À Uzès, élus et responsables ont pris la mesure des risques numériques lors du colloque dédié à la cybersécurité. Objectif : comprendre les menaces et découvrir des solutions pour sécuriser les données publiques. Les interventions ont été jugées pertinentes et les ateliers ont permis des échanges directs avec les experts. Certains participants souhaitent aller plus loin, d'autres ont apprécié le format ludique. L'accueil à L'Ombrière d'Uzès a également été salué. Un point fort unanimement reconnu : l'expertise des agents du service Protection des données.

► Salon de la prévention : "convivialité et idées neuves"

Le colloque annuel de la prévention a changé de format pour devenir un salon. Une matinée consacrée aux retours d'expérience des collectivités, suivie d'ateliers et de démonstrations avec nos partenaires : un choix plébiscité. « Une atmosphère conviviale et humaine qui a facilité des discussions en confiance », souligne un participant. Mention spéciale pour l'intervention d'un médecin spécialiste de l'apnée du sommeil et pour le travail quotidien des agents des services médecine et prévention au cœur des collectivités. Les partenaires sont déjà partants pour 2026 !

► Salon de l'emploi public : affluence et profils qualifiés

Avec plus de 600 visiteurs à Vergèze, la 2e édition du salon de l'emploi public confirme son succès. Demandeurs d'emploi, salariés du privé, étudiants ou fonctionnaires en mobilité : le public était varié. Les employeurs des trois versants de la fonction publique ont salué l'intérêt de ce rendez-vous, qui va bien au-delà des offres d'emploi : il permet de mieux faire connaître les métiers, les voies d'accès et les perspectives de carrière. Les collectivités gardoises présentes ont apprécié la qualité des profils rencontrés et ont identifié de futurs talents. Autre point fort : les rencontres personnalisées dans l'espace conseils, très appréciées des visiteurs.

Retour sur un atelier de CODEV mené au sein du Club RH

Magali Benoît, responsable des ressources humaines à la mairie de Saint-Privat-des-Vieux

Dans toutes les organisations les problèmes sont inévitables, surcharge de travail, insatisfaction des agents, problèmes de communication, tensions... telles sont les difficultés auxquelles nous faisons face, un jour ou l'autre et dans toutes les collectivités. C'est pour cela que nous avons besoin d'échanger librement sur nos réalités, nous ouvrir et avoir un autre regard sur les situations que nous vivons et souvent subissons.

Je pense que le CODEV est un outil efficace dans le cadre de l'intelligence collective entre pairs, il peut permettre d'identifier plus facilement les causes d'un dysfonctionnement et tenter de le résoudre en s'appuyant sur les bonnes pratiques mises en place ailleurs, dans d'autres collectivités.

C'est ce que nous avons fait lors de la réunion du 13 10 2025, nous nous sommes nourris d'expériences menées, testées par d'autres et de recommandations concrètes.

Le thème a été choisi après un tour de table, il parlait au plus grand nombre : « le sentiment de perte de sens au travail, la démotivation des agents et l'augmentation de l'absentéisme ».

La démarche est simple et même sur un sujet aussi vaste nous pourrions tous l'appliquer au sein de nos équipes, avec de la rigueur, de la méthode et bien sûr du temps dédié, afin d'éviter des solutions précipitées, inadaptées à la collectivité ou inefficaces.

Sur cette approche nous ne partons pas de rien, nous avons sensiblement amélioré notre pratique suite à une démarche de prévention des RPS et de promotion de la QVT (ARACT), mais aujourd'hui l'essoufflement est perceptible et l'outil CODEV à l'appui d'une démarche collective prend tout son sens.

Mouvements dans les services

► Au dernier trimestre 2025 le Centre de gestion a accueilli **Anna Deuscht Merlino**, en tant que chargée d'accompagnement emploi. Au sein du pôle Parcours professionnels, elle aura notamment pour missions de conseiller et accompagner les collectivités en matière de politique d'emploi ou encore de promouvoir les métiers de la Fonction Publique Territoriale. Le pôle Ressources a quant à lui accueilli **Céline Hoarau** au mois de décembre. Elle renforce ainsi l'équipe du service Paie à façon, en tant que gestionnaire de paie pour les collectivités adhérentes.

AGENDA

26 janvier : club RH (9h à 12h)

9 février : matinée spéciale "Nouveau mandat, premier acte", pour les réseaux des secrétaires de mairie et DGS

19 février : matinée d'actu' "La facturation électronique"

← **20 février** : date limite d'inscription au DU "Secrétaire général de mairie" (*plus d'informations : www.cdg30.fr ou www.formations.unimes.fr)*

COMM'UNE
LA REVUE DU CDG30

n°64 – Janvier 2026

DIRECTEUR PUBLICATION Fabrice Verdier
RÉDACTRICE EN CHEF Cécile Martinez
RÉDACTION CDG30
MAQUETTE Julien Saltel
IMPRESSION Public Imprim

CDG30 – Fonction publique territoriale
183 chemin du Mas Coquillard
30900 Nîmes
Tél. 04 66 38 86 86 – cdg30@cdg30.fr

Ne pas jeter sur la voie publique – Parution gratuite

Tous droits de reproduction réservés sauf autorisation.