

► Comment apprécier les effectifs 1^{er} janvier 2026 ?

Sont pris en compte

1- Les fonctionnaires Titulaires et Stagiaires

A temps complet ou non complet	Temps non complet dans plusieurs collectivités, merci de préciser en observation les autres collectivités employeurs
En position d'activité, de congé parental	<ul style="list-style-type: none"> - A temps partiel ou temps partiel thérapeutique - En congé (annuels, pour raison de santé, maternité, paternité, formation...) - En congé parental - En ASA liées à des engagements syndicaux, évènements familiaux... - En décharge de service pour raison syndicale - En suspension disciplinaire - Mise à disposition (<i>Totale : collectivité d'accueil, Partielle : collectivité d'origine et d'accueil si CST différents</i>) - En congé de présence parentale ou en congé de solidarité familiale - En congé de proche aidant - Agent suspendu
Recrutés en détachement	Electeur dans la collectivité d'accueil

2 - Les agents contractuels de droit public ET de droit privé

A temps complet, temps non complet ou temps partiel

Droit public : Recrutés en application des articles L.332-8, L.332-10, L.332-13, L.332-14, L.332-23, L.332-24, L.326-10, L.352-4, L.343-1, L.333-1 et L.333-12, L.445-1 du CGFP

- Accroissement temporaire d'activité,
- Accroissement saisonnier,
- Contrat de projet
- Remplacement temporaire,
- Vacance temporaire d'un emploi,
- Emploi permanent, CDI, contrat handicapé, de direction, de collaborateur de cabinet ou groupes d'élus

Code d'action social : Les assistants maternels et familiaux

Code du travail : L.1224-3 (transfert privé-public)

En position d'activité, de congé parental	<p>Bénéficier d'un CDI ou d'un CDD depuis au moins 2 mois (en poste le 1^{er} novembre 2025) d'une durée minimale de 6 mois ou d'un CDD reconduit successivement depuis au moins 6 mois (sans interruption)</p> <p>Ou être en <u>congé rémunéré</u> (en congés annuels, maternité ou paternité, congés de formation, congés de maladie, grave maladie, accident du travail...)</p> <p>OU congé parental</p>
--	---

Sont donc Exclus

Les agents en disponibilité, en congé spécial

Les agents en détachement à l'extérieur (*autre administration ou entreprise ...*)

Les agents en congé sans traitement (*pour les agents stagiaires*)

Les agents exclus à la date du 1^{er} janvier 2026 (*mesure disciplinaire*)

Les agents en congés non rémunérés pour les contractuels (*congé maladie sans rémunération, maternité sans rémunération...*)



Cas particuliers – Je retiens dans mes effectifs ?

Mise à disposition/Détachement

Mis à disposition dans une autre collectivité	- Totale : Non - Collectivité d'accueil - Partielle : Oui - Collectivité d'origine + d'accueil si CST différents
Mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public (GIP) ou d'une autorité publique indépendante (ex : Mdph)	Oui – Collectivité d'origine
Mis à disposition de fonctionnaires au sein des groupements de coopération sociale et médico-sociale (GCSMS) créés par les CCAS	Non
Mis à disposition ou détachés d'office auprès d'un EPIC	Non (l'EPIC doit créer un CSE)
Mis à disposition auprès d'organisme privé	Non- si mis à disposition pour la totalité de leur temps d'emploi
Départ en détachement d'un fonctionnaire territorial auprès de l'État ou FPH	Non - collectivité d'accueil
Départ en détachement sur un emploi fonctionnel (2 collectivités distinctes)	Non - Collectivité d'accueil
Départ en détachement auprès d'une structure privée	Non



Autres cas

SPIC dont la gestion est assurée en régie qui détient la personnalité morale <u>et</u> l'autonomie financière	Non – Création d'un CSE
SPIC dont la gestion est assurée en régie qui détient uniquement l'autonomie financière	Oui – service de la collectivité
Fonctionnaire exerçant sur plusieurs collectivités et titulaire sur un seul grade (intercommunaux)	Quel que soit le cas de figure, agent comptabilisé qu'une seule fois, s'il relève du CST placé auprès du CDG pour toutes leurs collectivités d'emplois. Ainsi, afin de respecter cette règle, l'agent est comptabilisé : <ul style="list-style-type: none">- dans la collectivité auprès de laquelle il effectue le plus d'heures de travail,- dans la collectivité où il a le plus d'ancienneté en cas de durée de travail identique dans chaque collectivité. Comptabilisé dans les collectivités qui relèveraient d'un CST différent
Les agents titulaires de plusieurs grades exerçant sur plusieurs collectivités (pluri-communaux)	
Contractuels exerçant sur plusieurs collectivités	
Emploi Partagé (Centre de Gestion employeur)	Non, effectif du CDG
Les agents maintenus en surnombre	Sont comptabilisés dans le CST de la collectivité qui les a placés dans cette position
Les FMPE (Fonctionnaires momentanément privés d'emplois)	CDG en l'absence d'affectation et/ou de mise à disposition Collectivité d'accueil si mis à disposition
Agents des OPH (fonctionnaires et contractuels)	Non - Relèvent du comité social et économique (CSE)
Contractuels missions temporaires du CDG 22	Non - Effectif du CDG
Vacataires	NON en principe pour les « vrais » vacataires nommés sur un emploi effectivement limité dans le temps et répondant à un besoin ponctuel. SAUF si ce sont des « faux » vacataires employés tout au long de l'année, même sur une faible durée par semaine, l'emploi étant considéré comme permanent dans ce cas s'ils remplissent les conditions (durée du contrat et présence au 01/11/25 et 01/01/26)
Service civique	Non
Contrat aidés	Oui – s'ils remplissent les conditions (durée du contrat et présence au 01/11/25 et 01/01/26)



Fonctionnaires exclus de leurs fonctions (mesure disciplinaire)	Non - Les fonctionnaires exclus de leurs fonctions suite à sanction disciplinaire à la date du 1er janvier 2026 ne sont pas en position d'activité.
Contractuels exclus de leurs fonctions (mesure disciplinaire)	Non - Les agents exclus de leurs fonctions suite à sanction disciplinaire à la date du 1er janvier 2026 ne sont plus rémunérés.
Les agents fonctionnaires et contractuels suspendus (mesure disciplinaire)	Oui - sont considérés en position d'activité, et sont donc à comptabiliser.

- Cas des agents contractuels en CDD : appréciation des conditions d'ancienneté**

Contrat(s)	Durée totale	Electeur ?
Du 01/09/2025 au 31/02/2026	6 mois	Oui
Du 01/07/2025 au 31/07/2025 Du 01/08/2025 au 30/09/2025 Du 01/10/2025 au 31/12/2025	Durée : 6 mois mais absent au 01/01/2026	Non
Du 01/12/2025 au 31/05/2026	Durée 6 mois ok mais absent au 01/11/2025	Non
Du 01/11/2025 au 30/04/2026	Durée 6 mois ok depuis au moins 2 mois	Oui
Du 01/08/2025 au 31/10/2025 Du 01/11/2025 au 31/01/2026	Durée 6 mois ok depuis au moins 2 mois	Oui
Du 01/08/2025 au 31/10/2025 Du 02/11/2025 au 01/02/2026	Durée 6 mois ok mais coupure le 01/11/2025	Non
Du 01/08/2025 au 31/10/2025 Du 01/11/2025 au 30/11/2025 Du 01/12/2025 au 31/12/2025 Du 01/01/2026 au 31/01/2026	Condition des 6 mois ok mais pas de visibilité sur les 6 mois au 01/11/2025	Oui peut-être