



Journal Mensuel
Juillet-août 2025

FOCUS

**La disponibilité sur
demande pour
convenance personnelle**

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	5-6
Question écrite.....	6
Focus.....	7-9
FAQ.....	10
Prévention des risques pro	11
Votre CDG & Vous	12-14

Actualités statutaires



Report et indemnisation des congés annuels

Pour rappel, en application du [décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#), les agents publics acquièrent, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, des congés annuels d'une durée égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service.

- **Pour les fonctionnaires**, le texte prévoyait que les congés annuels ne pouvaient se reporter sur l'année suivante « sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale » et qu'un congé non pris ne pouvait donner lieu à « aucune indemnité compensatrice » (article 5),

- **Pour les agents contractuels**, les textes prévoyaient le versement d'une indemnité compensatrice de congés annuels dans certains cas (article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Ces dispositions étaient en contradiction avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union Européenne.

Le [décret n°2025-564 du 21 juin 2025](#) procède à la transposition de la directive européenne. Il détermine et unifie les conditions de report et d'indemnisation des congés annuels pour les fonctionnaires et les contractuels.

Pour le report, il est désormais prévu à l'article 5-1 du décret du 26 novembre 1985.

Pour l'indemnisation, il est désormais prévu à l'article 5-2 du même décret.

Ce décret est accompagné d'un [arrêté](#) du même jour qui définit les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris. Il précise que l'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris en fin de relation de travail est calculée comme suit : (Rémunération mensuelle brute × 12) / 250.

Entrée en vigueur : 23 juin 2025

Par dérogation : la possibilité de report de congé annuel du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales concerne les congés dont l'échéance intervient après le 24 avril 2024.

⇒ Une note détaillée est en cours de rédaction

Régime de protection des personnes engagées dans un projet parental

Composée de deux articles, la [loi n°2025-595 du 30 juin 2025](#) vise à étendre le régime de protection contre les discriminations au travail à certains salariés (1) et à mieux garantir le bénéfice des autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité aux agents publics (2).

1. **Reconnaissance du principe de non-discrimination** au travail des agents engagés dans un parcours parental.

L'article L1225-3-1 du code du travail étend explicitement le principe de non-discrimination à tous les salariés, hommes ou femmes, engagés dans un projet parental, dans le cadre d'une assistance à la procréation ou dans une procédure d'adoption.

Ce régime de protection contre les discriminations concerne aussi les mesures prises en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de promotion professionnelle ou encore de mutation.

A la question de l'applicabilité de ces dispositions aux agents de la fonction publique, d'une part l'article L131-1 du CGFP rappelle le principe de non-discrimination envers tous les agents publics. D'autre part, le juge administratif peut être amené à reconnaître, comme en matière d'interdiction de licenciement d'une femme en situation de grossesse (CE 8 juin 1973), un « principe général du droit », c'est-à-dire une application du principe même en l'absence de texte.

2. **Extension du bénéfice des ASA** à tous les agents publics engagés dans un parcours parental.

Le bénéfice des autorisations d'absence liées à la parentalité est fixé à l'article L.622-1 du CGFP par renvoi à l'article L1225-16 du code du travail.

Ce renvoi permet à la fois de garantir un niveau de droit identique entre les salariés de droit privé et les agents publics et de reconnaître la pluralité des parcours parentaux.

A noter que jusqu'ici, pour ce qui concernait l'assistance médicale à la procréation, la circulaire ministérielle du 24 mars 2017 permettait ce renvoi par analogie.

En synthèse, les ASA liées à la parentalité accordées de droit prennent désormais en considération les situations suivantes :

- Les agents en situation de grossesse, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires

Actualités statutaires

antérieurs ou postérieurs à l'accouchement dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement ;

- Les agents devant suivre des actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation ;

- Les agents dont :

La conjointe enceinte doit suivre des examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale,

La conjointe ou le conjoint doit suivre des examens médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, (dans ces 2 derniers cas, l'agent ou l'agente peut bénéficier de 3 ASA maximum)

Les agents engagés dans une procédure d'adoption, devant se rendre aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément (le nombre d'ASA sera fixé par décret, en attente de publication).

Entrée en vigueur : **le 2 juillet 2025.**

Revalorisation à titre temporaire des indemnités d'astreintes dans les établissements de santé et les EHPAD

L'[arrêté du 8 juillet 2025](#) porte revalorisation à titre temporaire des indemnités forfaitaires d'astreintes dans les établissements publics de santé et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Cette revalorisation est applicable pour la période comprise entre le **1^{er} juillet 2025 et le 31 octobre 2025.**

Indemnisation des permanences de soins dans les EHPAD

L'[arrêté du 8 juillet 2025](#) portant diverses dispositions relatives à l'organisation et à l'indemnisation de la permanence des soins dans les établissements publics de santé et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes vient modifier l'arrêté du 30 avril 2003 relatif à l'organisation et à

l'indemnisation de la continuité des soins et de la permanence pharmaceutique dans les établissements publics de santé et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

Il renforce notamment le **suivi du temps de travail** pour préserver la santé des praticiens et précise les modalités de récupération. Il introduit également de nouvelles modalités de **dispenses pour les praticiens** en situation médicale et les femmes enceintes.

Entrée en vigueur : **le 1^{er} novembre 2025.**

Par exception, certaines mesures entrent en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de cet arrêté, soit le **10 juillet 2025.**

Extension de la protection fonctionnelle aux agents entendus sous le régime de l'audition libre

Dans sa version initiale, l'article L134-4 du CGFP précisait que, pour un agent public faisant l'objet de poursuites pénales, la protection fonctionnelle est attribuée dans 3 situations :

- Lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions,
- L'agent public entendu en qualité de témoin assisté,
- L'agent public placé en garde à vue ou qui se voit proposer une mesure de composition pénale.

Dans sa décision n°2024-1098 QPC du 4 juillet 2024, le Conseil constitutionnel a déclaré cette disposition contraire à la Constitution, excluant le bénéfice de la protection fonctionnelle à un **agent public entendu en audition libre.**

L'[article 6 de la loi n°2025-623 du 9 juillet 2025](#) tire les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel et modifie ainsi la rédaction de l'article L.134-4 du CGFP.

Désormais, la protection fonctionnelle est admise pour les situations où l'agent peut bénéficier d'un droit à l'assistance d'un avocat.

- ⇒ Voir page sur la [protection fonctionnelle](#) et modèle d'arrêté individuel.

Actualités statutaires

Retraite progressive : condition d'âge abaissée à 60 ans

Le dispositif de retraite progressive facilitant la transition vers la retraite est ouvert aux agents publics suite à la réforme des retraites issue de la [loi n°2023-270 du 14 avril 2023](#) de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

La retraite progressive permet à l'agent de réduire son temps de travail en **cumulant une activité professionnelle à temps partiel avec le versement d'une fraction de sa pension de retraite**, tout en continuant à acquérir des droits à retraite au titre de cette activité.

Pour y prétendre, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies :

- Une condition d'âge,
- Une condition de durée d'assurance,
- Une condition de temps partiel ou d'activité à temps non complet.

Concernant la condition d'âge, jusqu'ici, il était prévu que ce dispositif était ouvert « deux ans avant l'âge légal ».

Les décrets [n°2025-680](#) et [n°2025-681](#) du 15 juillet 2025 abaisse l'âge d'**ouverture du droit à la retraite progressive à 60 ans**.

Sont concernés, les fonctionnaires affiliés à la CNRACL ainsi que l'ensemble agents relevant du régime général (agents contractuels de droit public ou privé, fonctionnaires dont la quotité de travail est inférieure à 28 heures hebdomadaires)

Entrée en vigueur : **le 1^{er} septembre 2025**.

CGFP : publication du livre III dédié au recrutement

La codification du droit de la fonction publique se poursuit, avec cette nouvelle étape complétant la partie réglementaire du [Code Général de la Fonction Publique](#) (CGFP).

Pour mémoire, la codification de la partie législative est achevée et sont entrés en vigueur le

1^{er} février 2025 les deux premiers livres de la partie réglementaire du code portant d'une part sur les droits, obligations et protections, et d'autre part sur l'exercice du droit syndical et du dialogue social.

Les décrets [n°2025-695 du 24 juillet](#) et [n°2025-693 du 23 juillet](#) créent le livre III de la partie réglementaire du CGFP, consacré aux modalités de **recrutement**, et modifie les livres I et II pour les mettre en adéquation avec ce nouveau livre III.

Il permet de regrouper, en plus de **580 articles**, des dispositions jusqu'alors éparpillées dans près de 70 décrets à présent abrogés.

Attention : cette codification n'est pas à droit constant, c'est-à-dire qu'elle **apporte des modifications au droit** actuellement en application (plus d'informations à venir sur notre site).

Les tables de concordance n'ont pas encore été publiées.

Entrée en vigueur : **le 1^{er} octobre 2025**.

La publication du livre IV est prévue pour fin 2025. L'achèvement de la publication des 8 livres de la partie réglementaire du CGFP est toujours prévue pour fin 2026.

C.S.F.P.T.

La séance plénière du Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFPT) du **9 juillet** dernier a été consacrée à l'examen de 7 textes dont 5 projets de décrets relatifs à la haute fonction publique territoriale (cadre d'emploi des administrateurs et emplois de direction), ayant reçu un avis défavorable unanime des organisations syndicales.

La prochaine séance est prévue le 17 septembre prochain.

⇒ [Communiqué de presse](#) du CSFPT



Jurisprudences

Accident de trajet

-

Frontière pour un logement dans une résidence collective

Le Conseil d'Etat a admis qu'un accident survenu dans les parties collectives d'une résidence où se trouve l'appartement d'un fonctionnaire, et plus précisément dans le garage collectif, peut être qualifié d'accident de trajet, dès lors que l'accident s'est produit alors que le fonctionnaire avait « commencé son trajet le conduisant vers son lieu de travail », ce qui lui confère le caractère d'accident de trajet.

Dans le cas d'espèce, l'agent a été heurté par la fermeture soudaine de la porte automatique basculante du parking de sa résidence et s'est fracturé le pied droit.

« Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que la cour administrative d'appel a relevé que l'accident dont M. B a été victime s'est produit alors que l'agent avait quitté son appartement situé dans un immeuble d'habitation collectif pour se rendre à son lieu de travail. En jugeant que, dans ces conditions, M. B devait être regardé comme ayant commencé le trajet le conduisant vers son lieu de travail et que l'accident subi par cet agent public revêtait ainsi le caractère d'un accident de trajet, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que cet accident s'est produit à l'intérieur d'un garage collectif situé dans l'enceinte de l'ensemble résidentiel dans lequel se trouvait son appartement, la cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit. »

⇒ Le Conseil d'Etat confirme ici le sens de l'arrêt de la CAA de Marseille du 24 mars 2024.

Cette décision confirme également la portée d'un autre arrêt du 4 juillet 2022 n°21MA02328, pour un accident dans le hall d'entrée d'une résidence collective.

A retenir : Où débute le trajet domicile-travail d'un agent public résidant dans une résidence collective ?

⇒ Pour les agents occupant un logement d'une résidence collective, le trajet domicile-travail débute dès que l'agent sort de sa propriété privée (son appartement par exemple) et qu'il se trouve dans un espace commun.

➤ [CE n°494081 du 27 juin 2025](#)

Un agent municipal, n'ayant pas signalé le changement de sa situation familiale, conteste le courrier et le titre exécutoire concernant un trop-perçu de supplément familial de traitement versé par la commune.

Le juge administratif rappelle que :

« Le supplément familial de traitement est versé à la personne physique qui assume la charge effective et permanente de l'enfant. La notion de « charge effective et permanente de l'enfant », au sens des articles précités du code de la sécurité sociale, s'entend de la direction tant matérielle que morale de l'enfant. Dès lors, ne peut être regardé comme assumant cette direction matérielle et morale un père qui n'en a pas la garde effective, la résidence de l'enfant ayant été fixée chez la mère. »

Depuis la séparation, l'agent n'avait plus droit au versement du SFT. Le pourvoi est rejeté.

➤ [CAA Nantes, 1^{er} avril 2025, n°24NT01248](#)

S.F.T.

-

Changement de situation



Jurisprudences

Prescription en matière disciplinaire - Effet des décisions de condamnations pénales

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée à l'encontre d'un fonctionnaire au-delà d'un délai de 3 ans à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits (art. L532-2 du CGFP).

En cas de poursuites pénales pour les mêmes faits, ce délai est interrompu. Il recommence à courir (pour 3 ans) à compter de la décision mettant définitivement fin à la procédure pénale.

Dans son arrêt du 24 juin 2025, le Conseil d'Etat précise qu'il convient d'entendre par « décision définitive » au sens de l'article précité, une « décision devenue irrévocable », c'est-à-dire, non susceptible de recours (appel, cassation).

En second lieu, le Conseil d'Etat explicite les effets des poursuites pénales sur la computation du délai de prescription disciplinaire en distinguant 2 situations :

- L'administration a connaissance des faits : la prescription disciplinaire est interrompue et un nouveau délai de 3 ans commence à courir à compter de la date à laquelle la décision pénale devient irrévocable ;
- L'administration prend connaissance d'une condamnation définitive pour des faits passibles de sanction disciplinaire : la prescription commence à cette date.

➤ [CE n°476387 du 24 juin 2025](#)

Question écrite

Comme évoqué en début d'année, le gouvernement confirme l'absence de versement aux agents publics en 2025, comme en 2024 de la GIPA, censée compenser l'inflation.

Question de M. Sébastien Saint-Pasteur.

Réponse publiée le 5 août 2025 :

Instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte de la différence constatée entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) dévolu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) sur la même période. Circonscrit à la rémunération indiciaire, le mode de calcul de la GIPA ne tient pas compte de l'évolution de la rémunération indemnitaire. Par conséquent, la GIPA bénéficie principalement aux agents classés à l'échelon sommital de leur grade, un profil qui correspond de fait majoritairement aux agents se situant en fin de carrière. Ce dispositif n'avait en outre pas vocation à être pérennisé à sa création. Au regard d'un contexte budgétaire particulièrement contraint, le Gouvernement a décidé de ne pas reconduire ce dispositif en 2024 et 2025. Toutefois, la question de la rémunération des agents publics reste une préoccupation du Gouvernement et continue de faire l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'agenda social.

[Question écrite n°5563 publiée au JO AN du 01/04/2025](#)

La disponibilité sur demande pour convenances personnelles

La disponibilité est l'une des quatre **positions administratives** prévues par le Code général de la fonction publique (CGFP), aux côtés de l'activité, du congé parental et du détachement. Elle permet à un fonctionnaire titulaire d'être **temporairement placé hors de son administration** ou service d'origine, sans rompre le lien juridique avec celle-ci.

Le [décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#) identifie 2 régimes de disponibilité :

- La disponibilité d'office ;
- La disponibilité sur demande.

Cette dernière peut être :

- **De droit** (pour élever un enfant de moins de 12 ans, suivre son conjoint, donner des soins, exercer un mandat d'élu local, se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue d'une adoption) : la disponibilité ne peut pas être refusée si les conditions sont remplies.
- **Discretionnaire** (pour effectuer des études ou recherches présentant un intérêt général, pour création ou reprise d'entreprise, pour convenances personnelles) : le fonctionnaire peut être placé en disponibilité, sous réserve des nécessités du service.

Fréquemment sollicitée, la disponibilité pour convenances personnelles n'en est pas moins encadrée.

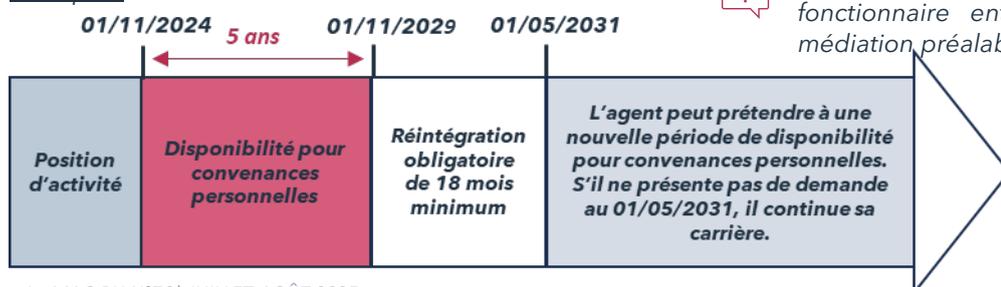
Les conditions d'accès et la durée de la disponibilité

Seuls les fonctionnaires titulaires, à temps complet ou non complet, peuvent demander une disponibilité pour convenances personnelles.

Sa durée est de **5 ans maximum**, renouvelable dans la limite d'une durée maximale de **10 ans sur l'ensemble de la carrière**

Une réintégration et l'accomplissement de **18 mois de services effectifs continus**, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, est obligatoire pour pouvoir bénéficier d'un renouvellement de disponibilité pour convenances personnelles.

Exemple :



! En cas de cumul d'une période de disponibilité pour création ou reprise d'entreprise et de d'une période de disponibilité pour convenances personnelles, l'appréciation de de référence de 5 ans s'apprécie sur l'ensemble de ces deux périodes.

L'agent doit formuler sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale, avec indication du motif, de la durée souhaitée et de la date d'effet.

L'administration peut exiger un préavis de 3 mois maximum ([article L.511-3 du CGFP](#)).

! Le silence gardé par l'employeur pendant 2 mois à compter de la réception de la demande de l'agent vaut acceptation.

L'appréciation de la demande par la collectivité

Il appartient à l'autorité territoriale de s'assurer que les conditions d'octroi sont remplies.

En cas d'exercice par l'agent d'une activité lucrative pendant les 3 premières années de disponibilité, l'employeur doit apprécier la **compatibilité de cette activité** avec les fonctions exercées par l'agent avant sa disponibilité.

Si la mise en disponibilité est accordée, l'autorité territoriale prend un **arrêté individuel de placement en disponibilité** et le notifie à l'agent.

! Pour les agents intercommunaux, un arrêté de placement en disponibilité est pris par chacun des employeurs. En effet, un agent occupant plusieurs emplois ne peut pas être en activité sur l'un de ses emplois et en disponibilité sur les autres (application du principe d'unicité de carrière).

L'autorité **peut refuser la demande, au vu des nécessités de service**. Dans ce cas, la collectivité doit pouvoir démontrer objectivement la manière dont le bon fonctionnement du service serait altéré par le placement en disponibilité de l'agent.

! Le refus de mise en disponibilité d'un fonctionnaire entre dans le champ de la médiation préalable obligatoire.

Dès lors que la disponibilité pour convenances personnelles est effective, **l'emploi occupé par l'agent devient vacant**. Il peut alors être pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire ou, à titre dérogatoire et si la délibération ayant créé l'emploi le permet, par le recrutement d'un agent contractuel sur emploi permanent.

La situation de l'agent pendant la disponibilité pour convenances personnelles

L'agent n'est plus rémunéré par la collectivité, il ne perçoit **ni traitement, ni régime indemnitaire**. L'agent en disponibilité voit sa carrière figée. Aussi, il n'acquiert **aucun droit à avancement**, sauf s'il exerce une activité professionnelle avec rémunération (voir ci-après). Il ne peut bénéficier d'aucun des congés statutaires (congés annuels, congés pour raison de santé...), ceux-ci étant liés à la position d'activité.

Les périodes de disponibilité ne se sont **pas prises en compte pour la retraite**, et l'agent perd sa qualité d'assuré social (il bénéficie toutefois d'un maintien de ses droits à prestations en espèces par l'employeur et de la prise en charge des frais médicaux par la CPAM pendant 12 mois).

L'agent en disponibilité ne peut pas se présenter à un concours interne, et n'est ni électeur ni éligible aux organismes paritaires.

L'exercice d'une activité professionnelle pendant la disponibilité

L'agent placé en disponibilité pour convenances personnelles peut exercer une activité professionnelle rémunérée.

 *S'il s'agit d'une activité privée, il doit en informer par écrit l'autorité hiérarchique avant le début de l'activité ([article R.124-28 du CGFP](#)), afin qu'elle puisse apprécier la compatibilité de l'activité privée avec les fonctions exercées par l'agent avant sa disponibilité.*

L'agent exerçant une activité professionnelle rémunérée **peut conserver ses droits à avancement, dans la limite de 5 ans**, sous réserve des conditions suivantes :

- En cas d'activité salariée : avoir travaillé au moins 600 heures au cours de cette période. Une copie d'un ou plusieurs bulletins de salaire et un ou plusieurs contrats de travail doivent être transmis à la collectivité ;
- En cas d'activité indépendante (notamment auto-entreprise ou micro-entreprise) : avoir généré un revenu dont le montant brut

annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse (soit 7 128 € en 2025). Un justificatif d'immatriculation de l'activité et une copie de l'avis d'imposition ou tout autre élément comptable attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer des revenus doivent être transmis ;

- En cas de création ou reprise d'entreprise : aucune condition de revenu n'est requise, mais un justificatif d'immatriculation de l'activité doit être transmis.

 *Les pièces justificatives doivent être transmises par l'agent à la collectivité **au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année** suivant le 1^{er} jour de placement en disponibilité.*

La fin de la période de disponibilité

La période de disponibilité peut s'achever de différentes façons :

- Le renouvellement de la disponibilité ;
- La demande de réintégration, à l'issue de la période ou de manière anticipée ;
- La rupture du lien avec la collectivité.

L'agent peut solliciter le **renouvellement de la disponibilité**. Il doit envoyer sa demande de renouvellement à l'autorité territoriale **au moins 3 mois avant la fin de la période** (sauf en cas de disponibilité n'excédant pas 3 mois) ([article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)). La procédure d'octroi est identique à celle de la demande initiale.

 *L'agent ne peut pas solliciter un renouvellement s'il arrive au terme d'une période de disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans, ou s'il se trouve en fin de droit (10 ans sur l'ensemble de la carrière).*

L'agent peut également solliciter sa **réintégration**. À l'instar d'une demande de renouvellement, la réintégration doit être adressée **au moins 3 mois avant le terme** de la disponibilité.

Les modalités de réintégration divergent selon la durée de la disponibilité :

- Si la disponibilité n'excède pas 3 ans, **une des 3 premières vacances d'emploi** (correspondant au grade de l'agent) doit lui être proposée dans un délai raisonnable. Si la réintégration n'a pas été effectuée sur l'une des 2 premières vacances d'emploi, du fait de l'intérêt du service, l'agent a droit à réintégration à la 3^e vacance d'emploi.

- Si la disponibilité est d'une durée supérieure à 3 ans, le droit à réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable, compte tenu des vacances d'emploi au sein de la collectivité. L'absence de vacance de poste doit être justifié au vu du tableau des effectifs/emplois de la collectivité.

 *Si la collectivité constate qu'elle ne peut pas proposer un emploi correspondant au grade de l'agent à la date à laquelle la réintégration est demandée, elle doit saisir, sauf réintégration possible à bref délai, le Centre de Gestion afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.*

Dans l'attente de sa réintégration, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité. Il n'est alors pas rémunéré mais ouvre droit à la perception des allocations de retour à l'emploi.

 *En cas de demande de réintégration par l'agent avant le terme de la disponibilité (réintégration anticipée), le fonctionnaire est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé, et au plus tard, jusqu'à la fin de la période de disponibilité initialement prévue. À cette échéance, s'appliqueront les modalités mentionnées précédemment, en cas de demande de réintégration au terme de la période de disponibilité*

Si l'agent souhaite **rompre son lien avec la collectivité**, à l'issue ou au cours d'une période de disponibilité, **plusieurs procédures** sont possibles, chacune suivant une procédure spécifique, notamment :

- La mutation (au moyen d'une réintégration auprès de la collectivité d'accueil à l'issue d'une période de disponibilité) ;
- La démission ;
- La rupture conventionnelle.

Dans tous les cas, l'agent doit en effectuer la demande par écrit auprès de l'autorité territoriale.





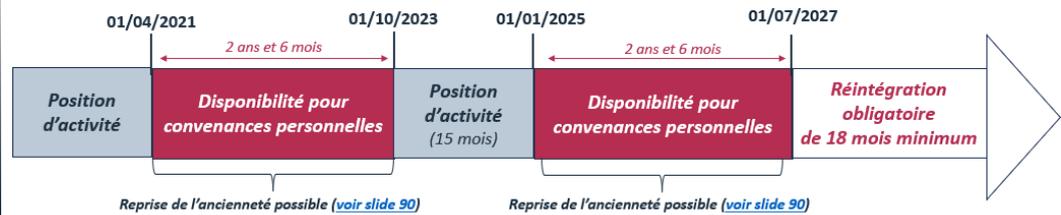
Foire aux questions

Comment déterminer la prise d'effet de l'obligation de réintégration après une période de 5 ans de disponibilité ?

Réponse :

À l'issue d'une période de disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans (ou d'une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise cumulée avec la disponibilité pour convenances personnelles, sur une durée totale de 5 ans), l'agent ne pourra solliciter son renouvellement qu'après avoir été réintégré et avoir accompli au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique (dans sa structure d'origine ou non). S'il réintègre pendant une période inférieure à 18 mois, celle-ci n'est pas suffisante pour donner droit à une nouvelle période de disponibilité pour convenances personnelles maximale de 5 ans.

Exemple :



Dans cet exemple, la reprise obligatoire au 1^{er} juillet 2027 s'explique par le fait que la position d'activité du 01/10/2023 au 31/12/2024 n'a duré que 15 mois. Si la position d'activité avait excédé 18 mois, l'agent aurait pu bénéficier d'une période maximale de disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans.

Que faire si l'agent ne se manifeste pas au terme de sa période de disponibilité ?

Réponse :

En l'absence de demande, l'administration n'est pas tenue de réintégrer automatiquement l'agent. Le silence du fonctionnaire à l'expiration de la période de disponibilité peut entraîner une radiation des cadres pour abandon de poste ([art. L. 550-1 du CGFP](#)). Dans ce cas, il est préconisé d'adresser un courrier de mise en demeure au fonctionnaire, lui demandant :

- Soit de rejoindre son poste, compte tenu du terme de la période de disponibilité,
- Soit de demander une nouvelle période de disponibilité (s'il lui reste des droits).

Dans l'attente, l'agent est maintenu en disponibilité (l'agent devant être placé dans une position régulière).

📌 Une réponse ministérielle précise qu'en cas de disponibilité renouvelable, l'autorité territoriale peut considérer que l'absence de demande vaut renouvellement tacite. Cependant, l'agent doit en être informé ([Rép. min., n° 16703, JO Sénat du 29/08/1996](#)).

Réponse : NON

L. 332-13 du code général de la fonction publique prévoit la possibilité de recruter des agents contractuels pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux temporairement indisponibles (fonctionnaires et agents contractuels) sur emploi permanent. Il liste expressément les motifs d'indisponibilité concernés. Dans ces cas, bien que l'agent soit momentanément indisponible, son emploi n'est pas vacant.

Dès lors que la disponibilité pour convenances personnelles est effective, l'emploi occupé par l'agent devient vacant. Dès lors, il n'est pas possible de recruter un agent contractuel au motif du remplacement de l'agent. Le poste peut être pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire ou, à titre dérogatoire et si la délibération ayant créé l'emploi le permet, par le recrutement d'un agent contractuel sur emploi permanent.

La collectivité peut-elle recruter un contractuel au motif du remplacement de l'agent en disponibilité ?

Prévention des risques pro.



L'emploi de jeunes travailleurs



L'accueil de jeunes travailleurs **de plus de 15 ans et de moins de 18 ans** dans la fonction publique territoriale (emplois saisonniers, stages, formations) est encadré par la réglementation. Certains travaux leur sont interdits ou soumis à **conditions particulières**.

Les travaux concernés sont définis aux articles D.4153-15 à D.4153-37 du Code du Travail tels que l'exposition à des agents chimiques ou biologiques dangereux, les vibrations mécaniques, le risque électrique, la conduite d'équipements mobiles ou de levage, l'utilisation d'équipements de travail ou encore la réalisation de travaux temporaires en hauteur (liste non exhaustive).

Toutefois, une dérogation à ces travaux est possible mais uniquement dans le cadre d'une formation professionnelle, pour une durée de 3 ans maximum

(article L.4153-9 du Code du Travail et articles 5-5 à 5-12 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Avant tout accueil, l'employeur doit impérativement :

- Évaluer les risques liés au poste de travail et mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires (mise à jour du DUERP) ;
- Informer le jeune travailleur sur les risques identifiés et les mesures prises ;
- Assurer une formation à la sécurité adaptée à son âge, son expérience et son niveau de formation ;
- Garantir un encadrement par une personne compétente pendant toute la durée des travaux ;
- Avoir obtenu la délivrance d'un avis médical relatif à la compatibilité de l'état de santé du jeune travailleur avec l'exécution des travaux susceptibles de dérogation.

La dérogation doit être prise par un acte de l'organe délibérant à partir du projet rédigé par l'autorité territoriale en partenariat avec l'assistant ou le conseiller de prévention.

Cette délibération doit indiquer :

- Le secteur d'activité (ex : service ou direction) de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil ;
- Les formations professionnelles assurées ;
- Les différents lieux de formation connus ;
- Les travaux, les équipements de travail ou phases de maintenance susceptibles de dérogation ;
- La qualité ou la fonction des agents compétents chargés d'encadrer les jeunes durant l'exécution des travaux.

Il conviendra de la transmettre pour information aux membres de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FSSSCT) ou, à défaut, au CST, ainsi qu'à l'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI ou CISST).

L'autorité territoriale tient à disposition de l'ACFI les informations suivantes :

- Les noms, prénoms et date de naissance du jeune ;
- Les formations professionnelles suivies, durées et lieux ;
- L'avis médical ;
- Les éléments liés à l'information et la formation sécurité dispensées au jeune ;
- Les noms, prénoms et fonctions des personnes en charge de l'encadrement pendant l'exécution des travaux.

Si les membres de la F3SCT ou, à défaut, du CST constatent, directement ou après avoir été alertés, un **manquement** à la délibération de dérogation **ou un risque grave pour la santé** ou la sécurité du jeune, ils doivent solliciter l'intervention de l'**ACFI**.

L'ACFI établit un rapport qu'il adresse conjointement à l'autorité territoriale et à la FSSSCT. En cas d'urgence, il demande à l'autorité territoriale de suspendre l'exécution par le jeune des travaux en cause.

L'autorité territoriale dispose de 15 jours pour adresser une réponse motivée à l'ACFI.

Actualité de votre CDG

Elections pro 2026 Mise à jour des effectifs

La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière est fixée au **10 décembre 2026**, par [arrêté du 2 juillet 2025](#).



Le CDG 16 est en charge de l'organisation des élections pour les collectivités et établissements publics affiliés obligatoirement pour ce qui concerne les CAP et la CCP, ainsi que du CST pour les collectivités et établissements publics affiliés comptant moins de 50 agents.

La préparation de ces scrutins débute classiquement dès le premier jour de l'année électorale, date à laquelle le nombre de sièges à pourvoir au sein des instances est déterminé par les **effectifs d'agents présents au 1^{er} janvier**.

Afin de **préparer ce recensement** et disposer de données à jour en prévision du 1^{er} janvier 2026, nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous transmettre vos arrêtés et contrats manquants afin de pouvoir les saisir dans notre S.I.R.H.

Ce travail de mise à jour se poursuivra jusqu'à la fin de l'année et nous permettra de vous proposer une liste la plus fiable possible, évitant ainsi les corrections.

Le [portail CIVIL-RH](#) vous permet d'accéder à la liste de vos effectifs connus par le CDG16. Si vous constatez des manques (renouvellement de contrat, départ/arrivée d'un agent, disponibilité, changement de catégorie hiérarchique,...), il conviendra de nous transmettre tous les actes correspondants (arrêtés, contrats) à l'adresse mail de votre GRH.

Par ailleurs, nous vous rappelons l'importance de la **transmission régulière des actes** y compris de l'ensemble des actes relatifs aux congés de maladie (longue maladie, longue durée, grave maladie, disponibilité d'office pour raison de santé, CITIS), ces derniers ayant un impact sur la **qualité d'électeur des agents** concernés et donc sur les futures listes électorales.

Réseau des A.P.

Le Centre de Gestion anime un réseau des Assistants de Prévention des collectivités adhérentes au service de conseil en prévention des risques professionnels.



Une rencontre de ce réseau est prévue sur le thème « **Le rôle et les responsabilités légales des assistants de prévention** ».

Cette journée sera animée par Maître PLANTY FOURIER, avocate spécialiste en droit public et droit des collectivités locales.



Mardi 18 novembre 2025 - 8h30-16h30



Centre de Gestion (salle A) - ANGOULÊME



[Pré-inscription obligatoire](#)

Afin de favoriser les échanges, le nombre de places est limité.

Analyse des accidents de travail



Selon l'article 25 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, le **service de médecine préventive doit être informé** par l'autorité territoriale dans les plus brefs délais de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le service de prévention du Centre de Gestion organise une sensibilisation sur le thème « **L'analyse des accidents de travail** » à destination du réseau des Assistants de Prévention, pour les collectivités adhérentes au service de conseil en prévention des risques professionnels.

Animée par M. Maximilien TASSART, consultant en Santé, sécurité au travail et environnement, et organisée en collaboration avec RELYENS, cette matinée alternera une présentation théorique, des ateliers pratiques et des temps d'échange et de restitution.



Mardi 21 octobre 2025 - 8h30-12h30



Centre de Gestion (salle A) - ANGOULÊME



[Pré-inscription obligatoire](#)

Afin de favoriser les échanges, le nombre de places est limité.

Actualité de votre CDG

Formation sur le ré-accueil des agents

Dans le cadre du contrat groupe d'assurance des risques statutaires, le CDG16 vous propose, en partenariat avec RELYENS, une journée de formation (gratuite, réservée aux collectivités adhérentes) sur la mise en place de l'entretien de ré-accueil, animée par Sarah FARBOS, psychologue du travail.



L'entretien de ré-accueil est un outil de gestion de l'absentéisme visant à s'entretenir avec un agent suite à une absence pour raison de santé (arrêt maladie, accident de service...). Il s'agit d'une **approche managériale de l'absentéisme**.

Il s'agit de comprendre, d'anticiper pour agir. C'est-à-dire comprendre les difficultés ayant conduit l'agent à s'absenter, **anticiper les éventuelles rechutes** en améliorant l'organisation ou encore les conditions de travail et enfin définir un plan d'actions permettant la réintégration de l'agent et son **maintien dans l'emploi**.



Jeudi 16 octobre 2025



Centre de Gestion (salles A) - ANGOULÊME

⇒ [Pré-inscription obligatoire](#)

Afin de favoriser les échanges, le nombre de places est limité.

Retour sur : conférence sur le régime de responsabilité financière des gestionnaires publics

Ce mardi 1^{er} juillet, vous étiez plus de **150** élus et fonctionnaires territoriaux attentifs au propos de Maître Thierry GROSSIN-BUGAT qui a décrit le changement de paradigme issu de l'ordonnance de mars 2022 et a analysé les derniers jugements de la Cour des comptes.



Un événement co-organisé par l'AMF16 et le CDG16 en partenariat avec le cabinet Elige, sociétés d'avocats.

⇒ [Support de présentation](#)



Suite à vos sollicitations, nous sommes au regret de ne pouvoir vous proposer de contrat groupe pour la protection juridique à titre individuelle des agents, qui ne relève pas des missions des CDG, prévues par la loi.

En revanche, le CDG16 vous permet de **sécuriser** votre contrat d'assurance statutaire, de PSC ou les paies de vos agents/élus avec son service « Paies à façon ».

Service de « Paie à façon »



Vous souhaitez **adhérer au service** au **1^{er} janvier** prochain ?

C'est le moment de vous manifester !

Toute adhésion implique la réalisation d'un audit de paye permettant de rechercher et corriger les éventuelles non-conformités.

Au moins un mois de paye est réalisé en doublon avant la prise en charge par le CDG.

Actualité de votre CDG

A compter du mois de septembre, le CDG met en place sa propre **plateforme sécurisée de dématérialisation** des transmissions des documents qui demeurent hébergée au sein du CDG.

- ✓ Gain de temps
- ✓ Sécurisation
- ✓ Fiabilisation
- ✓ Economique
- ⇒ Pour toute question ou prise de contact : e.vergez@cdg16.fr - 05.45.69.70.03

Nouvelles ressources en ligne



- **Mutation interne/externe :**
 - mise à jour de la note d'information relative à la mutation externe : [ici](#)
 - mise à jour du modèle de demande de mutation de l'agent : [ici](#)
 - mise à jour de la note d'information relative à la mutation interne : [ici](#)
 - 3 nouveaux modèles d'arrêté (mutation interne à la demande de l'agent, en considération de la personne, et à la suite d'une réorganisation des services) : [ici](#)

- **Contractuels :**
 - mise à jour de la note d'information relative au contrat de projet : [ici](#)
 - mise à jour de la note d'information relative à l'indemnité de fin de contrat : [ici](#)
 - nouvelle note d'information relative à la période d'essai des agents contractuels de droit public : [ici](#)

- **Abandon de poste :**
 - mise à jour de la note d'information relative à l'abandon de poste et de deux modèles de courrier de mise en demeure : [ici](#)



- nouveau modèle d'arrêté portant radiation des cadres/des effectifs pour abandon de poste : [ici](#)

- **Démission :**
 - Mise à jour de la note d'information relative à la démission : [ici](#)

- **Décès des agents publics :**
 - mise à jour de la note d'information relative au décès des fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale (CNRACL) : [ici](#)
 - mise à jour de la note d'information relative au décès des agents relevant du régime général de sécurité sociale (IRCANTEC) : [ici](#)

- **Autorisations spéciales d'absence :**
 - Mise à jour de la note d'information sur les autorisations spéciales d'absence : [ici](#)

- **Avantages en nature :**



Nouveaux documents :

- note d'information relative aux avantages en nature, document synthèse,
- deux modèles de délibération (attribution d'un véhicule de fonction, et liste des emplois et conditions d'occupation)
- deux modèles d'arrêté (attribution d'un véhicule de fonction, et attribution d'un logement de fonction par nécessité de service / convention d'occupation précaire d'un logement de fonction)

- **Contrôles déontologiques :**



Nouveaux documents :

- note d'information relative au contrôle préalable à la nomination,
- note d'information relative aux contrôles des dépôts,
- note d'information relative à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale,
- note d'information relative à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts.

- **Assurance statutaire :**

- mise à jour du guide des pièces à fournir pour les déclarations de sinistres : [ici](#)