



N°82

LE MAG RH

Journal Mensuel
Février 2026

FOCUS

Les conséquences RH des
élections municipales

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-7
FAQ.....	8
Prévention des risques pro.....	9
Votre CDG & Vous	10-11

Nacopé
Bien plus qu'un CDG



Actualités statutaires

Suspension de la réforme des retraites : Les conséquences à retenir

La loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026 suspend la réforme des retraites de 2023 et apporte diverses modifications relatives à la retraite des agents publics. Au titre des principales nouveautés, figurent les mesures suivantes :

- **Aménagement de l'âge de départ à la retraite et de la durée d'assurance requise**

Pour la catégorie sédentaire, les assurés nés entre **1964 et 1968 pourront partir un trimestre plus tôt.**

Pour la catégorie active : les assurés nés entre **1968 et 1973 pourront également partir un trimestre plus tôt.**

Cet aménagement est accompagné d'une réduction de la durée d'assurance requise **d'un trimestre pour la génération 1964** et de **deux trimestres pour les agents nés au 1^{er} trimestre 1965** (catégorie sédentaire).

Pour la catégorie active, la durée d'assurance est réduite pour les générations 1968 à 1970.

- **Refonte du dispositif de cumul emploi-retraite**

Une nouvelle organisation du dispositif de cumul emploi-retraite est instituée, avec 3 régimes distincts applicables selon l'âge du retraité :

- **Avant l'âge légal de départ à la retraite** : le revenu d'activité perçu réduit le montant de la pension de retraite dès le premier euro ;
- **Entre l'âge légal de départ à la retraite et 67 ans** : un cumul emploi-retraite dit « partiel » est autorisé dans la limite d'un plafond fixé par décret. Les revenus d'activité dépassant ce plafond seront déduits du montant de la pension de retraite à hauteur de 50 % ;
- **À partir de 67 ans** : le cumul emploi-retraite est libre, sans limite et permettra de créer de nouveaux droits à la retraite.

- **Évolution du dispositif départ anticipé au titre de la carrière longue**

Pour les fonctionnaires CNRA, le nombre de trimestres en durée d'assurance cotisée requis est **abaissé pour les agents nés en 1964 et en 1965.**

Pour les agents relevant du régime général, le nombre de trimestres requis et l'âge du droit à la liquidation anticipée pour un début d'activité avant 20 ans sont **abaissés pour les agents nés entre 1964 et 1968.**

Entrée en vigueur : Ces dispositions s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du **1^{er} septembre 2026**, à l'exception des dispositions relatives au cumul emploi-retraite qui s'appliquent aux assurés qui entrent en jouissance de leur pension à compter du 1^{er} janvier 2027.

[Loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025](#)

Pérennisation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires

À l'issue de son expérimentation entre 2020 et 2025, le dispositif de rupture conventionnelle est **pérennisé** pour les fonctionnaires.

Pour mémoire, il était déjà pérenne depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les agents contractuels recrutés sur un contrat à durée indéterminée (CDI).

Les textes réglementaires d'application seront prochainement mis à jour (Source : [DGAFP](#)).

Entrée en vigueur : Le 21 février 2026.

[Article 173 de la loi n°2026-103 du 19 février 2026](#)

Allongement du congé pathologique

La durée maximale du congé pathologique prénatal, accordé avant la naissance en cas de difficultés liées à la grossesse, est portée à **3 semaines** (*contre 2 semaines jusqu'à présent*).

Ce congé pathologique est fractionnable et mobilisable de la date de la déclaration de grossesse à la date de début du congé de maternité.

Entrée en vigueur : Le 1^{er} mars 2026.

[Article 174 de la loi n°2026-103 du 19 février 2026](#)

Jurisprudences



Conseil de discipline

—

Précisions sur l'avis de l'instance

Un agent public conteste la sanction d'exclusion de fonctions qui lui a été infligée au motif de l'irrégularité de la procédure disciplinaire ayant conduit à son prononcé, en raison notamment de l'absence d'avis écrit et motivé du conseil de discipline (articles 14 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 et L. 532-4 -5 du CGFP).

La Cour administrative d'appel rappelle que l'exigence de motivation de l'avis du conseil de discipline constitue une garantie. Cette motivation peut être attestée par la production, sinon de l'avis motivé lui-même, du moins du procès-verbal de la réunion du conseil de discipline comportant des mentions suffisantes.

Pour le juge administratif, il ne résulte pas de la réglementation qu'un avis écrit soit obligatoire si le sens de l'avis a été communiqué sans délai et que le procès-verbal de la réunion du conseil de discipline comporte des mentions suffisantes.

En l'espèce, l'avis du conseil de discipline a été communiqué oralement aux parties le jour même et le procès-verbal comporte plusieurs rubriques dont une « délibération », qui est suivie de considérations de droit et de fait avec un rappel des griefs émis à l'encontre de l'agent et d'une justification de la qualification de faute, de l'appréciation de la gravité de celle-ci et de la sanction retenue. De plus, une rubrique « avis » précise explicitement la sanction proposée.

Au regard de ces mentions, très complètes, permettant de connaître les considérations de fait et de droit sur lequel s'est fondé le conseil de discipline, et structurées comme le seraient un avis motivé de conseil de discipline, les moyens tirés de l'absence d'avis motivé et de l'insuffisance des mentions du procès-verbal doivent être écartés.

CAA Bordeaux, 6 janvier 2026, n°23BX02436

Période de préparation au reclassement (PPR)

—

Résiliation anticipée d'une convention en lien avec le comportement de l'agent

Un agent public conteste la résiliation anticipée de sa convention de « *période de préparation au reclassement* » conclue avec sa commune employeur et le Centre de Gestion pour la période du 2 octobre 2021 au 30 juin 2022.

La Cour administrative d'appel rappelle que la convention tripartite (*agent, collectivité, Centre de Gestion*) permet d'établir conjointement un projet qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'agent présente sa demande de reclassement. En outre, le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention ou lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité territoriale ou le président du Centre de Gestion (article 2-3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985).

En l'espèce, la convention litigieuse imposait à l'agent d'être « *volontaire et acteur de sa démarche de formation* », de « *produire toutes pièces demandées* » et de « *respecter les obligations du fonctionnaire, notamment son devoir de réserve* ».

Le juge administratif constate que l'agent a adopté « *une posture peu constructive dans la mise en œuvre de la convention* », a « *constamment critiqué ou remis en cause les actions proposées* », « *méconnu son devoir de réserve* » ou encore refusé de fournir les originaux de la convention.

Cette situation a notamment justifié le dépôt d'une demande de protection fonctionnelle par deux des agents en charge de son dossier.

En conséquence, la Cour considère que la résiliation anticipée de la convention est justifiée compte tenu des manquements de l'agent.

CAA de Lyon, 22 janvier 2026, n°24LY01551



Jurisprudences

Avancement

—

Le placement en congé de maladie n'empêche pas un avancement

Les agents en congé de maladie conservent leur droit à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade, que cet avancement soit prononcé au choix ou à l'ancienneté. Les fonctionnaires placés en congé de longue durée ne sont pas, de ce fait, privés du droit d'être inscrits à un tableau d'avancement. Pour autant, cet avancement a lieu au choix et dépend du seul critère de la valeur professionnelle révélée par les états de service.

En l'espèce, une administration a refusé d'inscrire sur le tableau d'avancement un fonctionnaire en estimant que son absence pour maladie professionnelle faisait obstacle à l'appréciation de sa manière de servir.

En se fondant sur ce motif pour écarter la candidature du fonctionnaire, alors que l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent en congé, dans la perspective d'une éventuelle inscription sur un tableau d'avancement, peut se fonder notamment sur des évaluations relatives aux fonctions exercées antérieurement à son congé, l'administration a commis une erreur de droit. Il appartenait ainsi à l'administration d'émettre un avis au regard des évaluations antérieures à son placement en congé de maladie.

TA Paris, 12 juin 2025, n°2308656

Question écrite

Quel est le bien-fondé de l'indemnisation chômage des fonctionnaires territoriaux révoqués ?

Réponse :

Conformément aux dispositions des 1° et 2° de l'article L. 5424-1 du code du travail, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est ouverte aux agents publics territoriaux (fonctionnaires et contractuels), dans les mêmes conditions que les agents du secteur privé, à savoir que l'agent a été involontairement privé d'emploi et conformément à l'article L. 5422-1, qu'il soit apte au travail et qu'il recherche un emploi qui satisfasse à des conditions d'âge et d'activité antérieure.

Les cas dans lesquels un agent se verrait privé de son emploi de manière involontaire sont précisés à l'article 2 du règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage, ainsi qu'aux articles 2 et 3 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

C'est le cas notamment pour les agents ayant fait l'objet d'un licenciement pour tout motif ou d'une radiation d'office. En effet, le juge administratif a confirmé à plusieurs reprises (CE, 25 janvier 1991, n°97015 et CE 9 octobre 1992, n°96359) que la révocation d'un agent était constitutive, pour ce dernier, d'une privation involontaire d'emploi et donc que le licenciement pour motif disciplinaire des fonctionnaires territoriaux ne les privait pas de l'aide au retour à l'emploi - ARE.

Cette allocation vise à permettre à l'agent de percevoir un moyen de subsistance en cas de perte d'emploi et dans l'attente d'un nouvel emploi. Elle doit être regardée comme un revenu d'inactivité dont la suppression ne peut pas être envisagée à titre de sanction.

Il revient le cas échéant au juge pénal de prononcer les sanctions y compris financières à l'encontre des agents publics ayant commis une faute, notamment à la suite de la plainte formée par la commune victime de ces agissements.

Réponse à la question écrite n°06908 publiée au JO Sénat du 29 janvier 2026

Les conséquences RH des élections municipales

Les prochaines élections des conseillers municipaux auront lieu les 15 et 22 mars 2026. À cette occasion, le MAG RH consacre un Focus dédié aux conséquences des élections municipales sur les ressources humaines de vos collectivités.

Les lignes directrices de gestion (LDG)

Les lignes directrices de gestion visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage de ressources humaines et à fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents publics ([article L. 413-1 du Code Général de la Fonction Publique](#)).

Elles sont établies par **l'autorité territoriale via un arrêté**, après avis du Comité Social Territorial (CST).



L'établissement des LDG en matière de promotion interne relève des missions obligatoires des Centres de gestion pour les collectivités et établissements publics affiliés ([article 14 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019](#)).

Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, selon la même procédure.

Leur mise en place coïncide avec le renouvellement des organes délibérants des communes et permet de définir le projet politique RH et la feuille de route de la commune pour le mandat à venir.

Chaque commune doit définir ses LDG en fonction, notamment :

- De sa taille et de sa structure,
- Du projet politique RH des nouveaux élus,
- Du projet d'administration,
- Des missions et des services proposés,
- De l'évolution de ses effectifs.



Pour renouveler les LDG, il est nécessaire d'en élaborer de nouvelles en s'appuyant sur le dernier bilan du rapport social unique (RSU), de les soumettre au CST, puis de prendre un arrêté.

La fin de fonctions sur un emploi de direction (fonctionnaires)

Le détachement sur un emploi de direction est prononcé pour une durée maximale de 5 ans, renouvelable.

Pour autant, le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel n'a pas un droit au renouvellement de son détachement ([CAA Douai, 17 février 2015, n°13DA01227](#)).

Le détachement peut prendre fin à son terme normal (*non-renouvellement*) ou de manière anticipée.

Notamment, il ne peut être mis fin aux fonctions qu'après **un délai de 6 mois suivant soit sa nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale** ([article L. 544-1 du CGFP](#)).

On parle alors de « **décharge de fonctions** » lorsque la fin du détachement intervient à l'initiative de la collectivité.



Cet intervalle de cohabitation de 6 mois permet d'éviter une remise en cause immédiate des fonctions par la nouvelle équipe municipale s'agissant d'un poste de direction de la fonction publique.

À noter. Ce délai s'applique également en cas de réélection de la même autorité territoriale ([CE, 21 juillet 2006, n°279502](#)).

La procédure de fin de fonctions répond à un formalisme spécifique.

❖ Le motif

La décharge de fonctions, abrogeant une décision créatrice de droits, doit être **motivée en droit et en fait** ([article L. 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration](#)).

Le motif le plus courant est celui de « **la perte de confiance** » entre l'agent public occupant l'emploi fonctionnel et l'autorité territoriale. Elle constitue un motif tiré de l'intérêt du service de nature à justifier la fin du détachement ([CAA Nantes, 2 février 2021, n°19NT01764](#)).

La nature particulière des fonctions exercées sur un emploi de direction est susceptible de placer l'agent dans une situation ne permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions, justifiant ainsi la décharge de fonctions ([CE, 7 janvier 2004, n°250616](#)).

Aucun texte ne définit la notion de perte de confiance qui, si elle relève nécessairement de considérations subjectives, doit toutefois être fondée sur des faits objectifs.

La jurisprudence a permis de dégager plusieurs exemples concrets :

- Propos agressifs, attitude hostile, difficultés managériales avec les agents ou encore un manque de diligence dans le suivi d'une lettre d'observations de la Chambre régionale des comptes ([TA La Réunion, 14 août 2024, n°2300674](#)),
- Non-respect des directives du maire en matière d'amélioration dans l'organisation et le fonctionnement des services ([CAA Paris, 8 novembre 2004, n°01PA02627](#)).

❖ L'entretien (article L.554-1 du CGFP)

La fin de fonctions doit être précédée d'un **entretien** avec l'agent, durant lequel l'autorité territoriale présente les raisons de sa décision et l'agent peut faire valoir son point de vue et ses moyens de défense. L'autorité territoriale doit veiller au respect des droits de l'agent (*consultation de son dossier administratif, assistance d'une tierce personne, etc.*).

❖ L'information de la décision (article L.554-1 du CGFP)

La décision fait l'objet d'une information auprès de l'organe délibérant ainsi que du Centre de Gestion (ou du CNFPT, pour les agents de catégorie A+).

❖ Les obligations de l'employeur

Pendant le délai de six mois au cours duquel l'autorité territoriale ne peut mettre fin aux fonctions de l'agent, celle-ci doit permettre au fonctionnaire de **rechercher une nouvelle affectation**, en mobilisant, le cas échéant, les moyens de la collectivité.

À cette fin, **un protocole**, qui prend acte du principe de la fin du détachement, peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser cette période de transition (missions, rémunération, temps de travail, obligations en matière de formation et de recherche d'emploi, etc.). ([article L. 544-3 du CGFP](#)).

❖ Les effets de la décharge de fonctions *

L'administration doit prendre **un arrêté** mettant fin aux fonctions de l'agent.

La fin du détachement sera effective au plus tôt le premier jour du 3^{ème} mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

En suivant, les effets de la décharge de fonctions varient selon l'existence d'une **vacance d'emploi** dans la collectivité d'origine :

- o La collectivité d'origine peut offrir un emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire, l'agent est réintégré dans son grade d'origine et affecté sur cet emploi.

- o La collectivité d'origine ne peut pas offrir un emploi correspondant au grade de l'agent, l'agent peut demander à la commune dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel ([article L. 544-4 du CGFP](#)) :

- Le surnombre et la prise en charge,
- Le bénéfice, de droit, au congé spécial,
- La perception d'une indemnité de licenciement.

La fin de fonctions sur un emploi de direction (contractuels de droit public)

Les agents contractuels peuvent être recrutés sur certains emplois fonctionnels de direction en application de [l'article L. 343-1 du CGFP](#).

Il peut également s'agir de fonctionnaires placés en disponibilité ou détachés et recrutés sur contrat.



Contrairement aux fonctionnaires détachés, la fin anticipée du contrat d'un agent contractuel, à l'initiative de l'employeur, à la suite de l'élection d'une nouvelle autorité territoriale, n'est pas conditionnée par le respect d'un délai de 6 mois.

La fin de fonctions d'un agent contractuel sur un emploi fonctionnel peut revêtir **trois formes** :

- o La fin normale du contrat,
- o La démission de l'agent (fin anticipée),
- o La fin anticipée à l'initiative de l'employeur (licenciement dans l'intérêt du service, en application de [l'article 39-3 III du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)). *À noter* : La perte de confiance n'est pas un motif de licenciement.

Les membres représentants de la collectivité au sein des instances consultatives

❖ Les instances consultatives

Le mandat de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements au sein des instances paritaires consultatives (CST, CAP et CCP) et du Conseil médical en formation plénière **expire lorsque leur mandat électif prend fin** (ou à la date du renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant pour le CST) (articles [R. 252-57](#), [R. 262-39](#) et [R. 272-12](#) du CGFP et [article 4-1 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

La gestion des agents publics ayant la qualité d' élu local

❖ L'octroi d'autorisations d'absence et d'un crédit d'heures

Les agents publics qui occupent des fonctions publiques électives bénéficient des garanties accordées aux titulaires de mandats locaux et du droit à la formation des élus locaux reconnu par le Code général des collectivités territoriales (CGCT) ([article L.111-4 du CGFP](#)).

* Seules les conséquences de la décharge de fonctions, c'est-à-dire la fin anticipée du détachement à l'initiative de la collectivité d'accueil, sont présentées ici. Les effets de la fin anticipée à la demande de l'agent, de la collectivité d'origine ou le non-renouvellement du détachement ne sont pas traités dans le présent Focus.

Notamment, les élus locaux peuvent bénéficier :

- **Des autorisations d'absence** pour se rendre aux séances plénières de leur conseil, aux réunions organisées par l'EPCI à fiscalité propre dont la commune est membre ou encore aux fêtes légales (8 mai, 11 novembre, etc.) et aux commémorations, fêtes et journées nationales ([article L. 2123-1 du CGCT](#))
- **D'un crédit d'heures** afin de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune et à la préparation des réunions des instances dans lesquels ils siègent.



Le montant trimestriel du crédit d'heures varie selon la taille de la commune et la qualité d'élu local.

❖ Les garanties complémentaires accordées

En début de mandat, puis une fois par année civile, **un entretien individuel** entre l'agent élu local et son employeur est organisé sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi. ([article L. 2123-1 du CGCT](#)). En parallèle, l'entretien professionnel annuel est consacré aux mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives ([article L.521-6 du CGFP](#)).

Aussi, **un accord** peut être mis en place pour les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi.

Également, les élus locaux bénéficient de jours de **congé de formation**, dont la quotité a été portée à 24 jours pour la durée du mandat, quel que soit le nombre de mandats, avec la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 ([article L.2123-13 du CGCT](#)).

❖ La suspension de l'activité professionnelle

Le fonctionnaire élu local peut demander à bénéficier, de plein droit, pour l'exercice du mandat, d'une **mise en disponibilité** ou d'un **détachement** lorsqu'il exerce certaines fonctions exécutives locales (maire, adjoints au maire, etc.).

À l'inverse, la réglementation ne prévoit pas de dispositif spécifique pour les agents contractuels de droit public. Pour exercer leur mandat, ils peuvent solliciter **un congé pour convenances personnelles**, sous réserve d'en remplir les conditions ([article 17 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Les délégations de fonctions et les délégations de signature

Au terme du mandat de l'autorité délégante, la nouvelle autorité territoriale peut prendre de nouveaux arrêtés de délégations.

❖ Les délégations de fonctions

Le maire peut déléguer spécifiquement à un ou à plusieurs fonctionnaires de la commune tout ou partie des fonctions qu'il exerce en tant qu'officier de l'état civil, sauf celles prévues à l'article 75 du Code civil (mariage). *Exemples* : réception des déclarations de naissance, de décès, etc. ([article R.2122-10 du CGFP](#)).

❖ Les délégations de signature

Le maire peut donner délégation de signature aux DGS, DGAS, DG et DST ainsi qu'aux responsables des services communaux tels que les secrétaires généraux de mairie ([article L.2122-19 du CGFP](#)).

Aussi, le maire peut donner délégation à :

- Un agent, pour l'apposition du paraphe sur les feuillets des registres, ou encore la délivrance d'expédition des registres des délibération et des arrêtés municipaux.
- Un ou plusieurs fonctionnaires (cat. A) pour la certification de conformité et l'exactitude des pièces justificatives produites à l'appui des mandats de paiement ([article R.2122-8 du CGCT](#)).

Le recrutement des collaborateurs de cabinet

L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, recruter librement **un ou plusieurs collaborateurs** et mettre librement fin à leurs fonctions.

Le collaborateur de cabinet assiste l'autorité territoriale dans ses fonctions politiques et ses missions administratives. Il n'a pas vocation à administrer les services de la collectivité, ce rôle étant dévolu au directeur général des services.

L'emploi de collaborateur de cabinet n'est pas un emploi permanent et n'est pas inscrit au sein des effectifs de la collectivité. Toutefois, il est nécessaire d'ouvrir les crédits par délibération pour en permettre le recrutement ([articles R.333-1 et R.333-2 du CGFP](#)).

L'effectif des collaborateurs par collectivité territoriale est plafonné selon la strate de la collectivité.

Le collaborateur de cabinet bénéficie d'un **contrat à durée déterminée (CDD)** qui prend fin de plein droit avec le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté. L'emploi peut être occupé par un fonctionnaire placé en détachement, en disponibilité, ou par un agent contractuel de droit public.

La rémunération comprend un traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le SFT et un régime indemnitaire, le cas échéant. Elle est plafonnée à 90% de l'indice terminal de l'emploi administratif ou le grade détenu le plus élevé dans la collectivité.

Il est toutefois possible de maintenir la rémunération du fonctionnaire en détachement perçue dans son dernier emploi si celle-ci est supérieure.

Foire aux questions



Les actes administratifs adoptés avant les élections restent-ils valables ?

Réponse : OUI

Les actes administratifs adoptés avant les élections municipales restent valables tant qu'ils ne sont pas retirés (*délibérations, arrêtés de nomination, contrats de recrutement etc.*), *sauf si une date de fin était mentionnée.*

Les actes réguliers qui ont conféré des droits à leur bénéficiaire ne peuvent faire l'objet d'un retrait.

En revanche, l'autorité territoriale a le pouvoir de rapporter (on parle également de « retrait ») un acte administratif irrégulier si celui-ci est illégal et si le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de décision ([article L.242-1 du Code des relations entre le public et l'administration](#)), indépendamment du contexte électoral.

La nouvelle équipe municipale doit-elle revoir obligatoirement le règlement intérieur du personnel ?

Réponse : NON

Le règlement intérieur est un document permettant de recenser toutes les règles applicables au sein d'une collectivité ou d'un établissement public à l'ensemble des agents.

Si sa révision n'est pas obligatoire, elle permet pour autant d'adapter l'organisation de la structure aux nouvelles orientations politiques de l'équipe municipale le cas échéant.

Existe-t-il une interdiction d'emploi pour les collaborateurs de cabinet ?

Réponse : OUI

[En application de l'article L. 333-2 du CGFP](#), il est interdit à une autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet :

- Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- Ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- Ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

La violation de cette interdiction emporte de plein droit la cessation du contrat.

Aussi, la personne qui emploie un collaborateur de cabinet en violation de l'interdiction d'employer certains membres de sa famille rembourse à la collectivité territoriale ou à l'établissement concerné l'intégralité des charges supportées par ces derniers pour l'emploi de ce collaborateur ([article R. 333-11 du CGFP](#)).

Un fonctionnaire peut-il être élu municipal dans la commune qui l'emploie ?

Réponse : NON

Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie ([article L. 231 du Code électoral](#)).

Ne sont pas compris dans cette catégorie ceux qui, étant fonctionnaires publics ou exerçant une profession indépendante, ne reçoivent une indemnité de la commune qu'à raison des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession, ainsi que, dans les communes comptant moins de 1 000 habitants, ceux qui ne sont agents salariés de la commune qu'au titre d'une activité saisonnière ou occasionnelle.

Afin d'être élu de sa collectivité, l'agent peut être placé en disponibilité ou détachement ([CE, 8 juillet 2002, n°236267](#) ; [CE, 10 mars 2021, n°445257](#) ; [CE, 9 février 2012, n°347155](#)). Ce placement est possible puisque, dans ces deux positions, l'agent n'est plus rémunéré par la collectivité.

À noter. Aucune disposition législative n'empêche un conseiller municipal d'être agent salarié de l'EPCI auquel adhère sa commune ([Rep. Min. JO Sénat, 6 décembre 2018, n°06787](#)), sauf à ce qu'il exerce les fonctions de DGS, DGAS ou chef de service au sein de cet EPCI ([article L.231 du Code électoral](#)).

Prévention des risques pro.



Le Passeport de prévention se déploie : préparez-vous dès le 16 mars

À compter du 16 mars 2026, les employeurs pourront accéder à un **espace dédié** au Passeport de prévention, un dispositif numérique visant à centraliser et suivre les formations en santé et sécurité au travail (SST) de leurs agents.

Créé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention des risques professionnels, le Passeport de prévention permet de rassembler dans un même espace les attestations, certifications, titres, diplômes, habilitations et autres justificatifs relatifs à la formation en SST. Il constitue un outil partagé entre organismes de formation, employeurs et travailleurs, avec l'objectif d'**améliorer le suivi**, la traçabilité et la gestion des **obligations de formation**.

MON PASSEPORT PRÉVENTION

Le Passeport ne crée pas de nouvelles obligations de former, mais une obligation de déclarer les formations répondant aux critères fixés.

Le déploiement de ce dispositif se fait de manière progressive :

- Depuis le 1^{er} septembre 2025, les organismes de formation doivent déclarer, dans l'outil, les formations qu'ils dispensent en SST.
- À partir du 16 mars 2026, les employeurs pourront se connecter à leur espace pour déclarer et vérifier les formations dispensées à leurs agents, notamment celles qui sont obligatoires réglementairement ou requises pour exercer certaines habilitations.
- À compter du 1^{er} octobre 2026, l'obligation de déclaration s'élargira à l'ensemble des formations éligibles au Passeport de prévention.

⇒ [Le portail du passeport de prévention](#)



Pour les collectivités et leurs services, ce nouvel outil constitue un **levier de pilotage des compétences en SST** : il facilite la planification des formations, la préparation des renouvellements, la vérification des habilitations et la démonstration de conformité lors de contrôles ou d'audits.

Pour permettre aux employeurs d'appréhender au mieux ce lancement, des webinaires sont organisés [sur inscription](#).

Actualité de votre CDG

Renouvellement des mandats : Le CDG vient à votre rencontre



Le renouvellement des mandats des élus locaux constitue une étape clé dans la vie des collectivités. Il marque à la fois une continuité de l'action publique locale et l'arrivée de nouveaux élus, souvent confrontés pour la première fois aux **responsabilités liées à la gestion des ressources humaines**. Dans ce contexte, nous vous proposons des réunions d'information à destination des élus (maires, présidents), afin de présenter le **rôle du Centre de Gestion (CDG)** et ses missions. C'est également l'occasion de vous faire découvrir un large **catalogue de services** et d'expertises pensés pour répondre à vos besoins spécifiques.

Les réunions d'information constituent un temps privilégié pour expliquer les **modalités d'accès aux services** du CDG, les conditions financières et les bénéfices concrets pour une gestion RH quotidienne anticipée, simplifiée et sécurisée.

Ces réunions permettront de vous présenter la **nouvelle convention unique**, conçue pour faciliter vos démarches et l'utilisation des services mis à votre disposition, **elle prendra effet au 1^{er} janvier 2027**.

Un courrier vous sera prochainement adressé avec les lieux et dates des réunions.



En complément, des **permanences** seront également organisées pour des rencontres individuelles. Ces temps d'échanges, organisés **dans vos territoires**, permettront de répondre plus spécifiquement aux interrogations des élus et de

les aider à identifier les services les plus adaptés à leurs enjeux locaux.

Sollicitez le projet d'arrêté de titularisation de vos agents

La titularisation n'est pas de droit à l'expiration du stage, mais résulte seulement d'une décision expresse de l'autorité territoriale. La décision de titularisation prend la forme d'un arrêté individuel. Le CDG génère ces arrêtés à la demande par mail en précisant si l'agent a eu des absences (congrés de maladie, congé de maternité, service non fait, temps partiel...) pendant le stage.

Nous attirons votre attention notamment sur les **Secrétaires généraux de mairie** qui ont été nommés suite à promotion interne sans quota en 2025 qui n'auraient pas encore sollicité l'arrêté de titularisation.

Pour toute demande de titularisation, il convient d'envoyer un mail à votre gestionnaire R.H. dédié (grh1@cdg16.fr, grh2@cdg16.fr, grh3@cdg16.fr).

Élections professionnelles – C.S.T. réunion d'information



Le Centre de Gestion organise, une réunion d'information destinée aux collectivités disposant de leur propre CST/FSSSCT sur l'organisation des élections professionnelles de décembre prochain.

Elle se déroulera le **mardi 17 mars 2026** à 9h30, dans les locaux du Centre de Gestion.

Inscription obligatoire via [ce formulaire](#)
Jusqu'au 10 mars

NB : les dysfonctionnements constatés ont été résolus.

Actualité de votre CDG

AGENDA

Attention : En raison des scrutins municipaux, certains élus siégeant dans les instances du Centre de Gestion vont perdre leur mandat.
De nouvelles désignations auront lieu mi-avril.

Les périodicités des réunions s'en trouvent affectées.
Merci de bien vouloir anticiper vos saisines, dans la mesure du possible.

⇒ Consulter l'[AGENDA](#)

Quinzaine de l'emploi public

Comme chaque année, le Centre de Gestion participe à la Quinzaine de l'emploi public en Nouvelle-Aquitaine.

Du **2 au 13 mars 2026**, découvrez les opportunités d'emplois publics en Nouvelle-Aquitaine ou précisez votre projet de mobilité professionnelle.

La Quinzaine de l'emploi public et de la mobilité s'adresse à tous les agents publics dans **une perspective de mobilité**, mais également aux demandeurs d'emploi et à toutes personnes intéressées par la fonction publique, ses missions et ses opportunités d'emploi (jeunes, étudiants, salariés du secteur privé en démarche de reconversion...).



Le CDG16 sera présent au **Forum de l'emploi public** le **9 mars** à Angoulême de 14h à 17h - Chais Magelis pour présenter les modes de recrutements, les métiers et les offres d'emploi de la FPT en Charente.

Retour sur : « Le Maire face aux fautes des agents »

Le CDG et l'Association des Maires Ruraux de la Charente organisaient, le 4 février dernier, une réunion d'information sur le thème "Le maire et les fautes des agents. **Quand, pourquoi et comment sanctionner ?**"



Une vingtaine d'élus ont pu appréhender leur rôle d'employeur territorial et le **double rôle du CDG** :

- en qualité de secrétaire du conseil de discipline
- en qualité de conseil de l'autorité territoriale en amont de la saisine (constitution du dossier, procédure) et pour la mise en œuvre de l'avis rendu.

Un membre du collège des représentants des employeurs, Mme Sylvie MAILLOCHAUD, siégeant au conseil de discipline des collectivités affiliées au CDG, est venu témoigner de son expérience.

Un constat : sur les 27 dossiers présentés durant le mandat écoulé, moins de 20% ont reçu un avis favorable de l'instance.

La raison principale ? Des **dossiers insuffisamment ou mal étayés**.

Trop souvent la demande de sanction lourde arrive quand "la coupe est pleine", alors que rien n'a été fait durant la succession de petits manquements (pas de recadrage écrit, pas d'avertissement, pas de formalisme des reproches dans l'entretien professionnel, pas d'accompagnement managérial...).

Un livret "**guide pratique**" a été remis aux participants en aide-mémoire.

Votre niveau de satisfaction : 9/10 et vos souhaits de thématiques pour de prochains RDV :

- Les rôles agents/élus, chacun sa place,
- La gestion de carrière, du recrutement à la cessation de fonction,
- Comment réaliser un entretien pro.