



LE MAG RH



Journal Mensuel
Avril 2026



Les Centres de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-9
FAQ.....	10
Prévention des risques pro.....	11
Votre CDG & Vous	12-17

Actualités statutaires



Accès à l'assurance chômage

Assouplissement des conditions pour les demandeurs d'emploi « primo-entrants »

Sont qualifiés de « primo-entrants » les demandeurs d'emploi ne justifiant pas d'une admission au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les 20 années précédant leur inscription à France Travail.

Le [décret n° 2026-214 du 28 mars 2026](#) vient concrétiser le principe d'une **réduction, à titre dérogatoire, de la condition d'affiliation minimale requise pour l'ouverture des droits à chômage** au bénéfice des « primo-entrants ».

Désormais, à défaut de pouvoir justifier de la condition d'affiliation de droit commun fixée à 6 mois de travail (130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au cours des 24 ou 36 mois précédant la fin du contrat de travail), les demandeurs d'emploi « primo-entrants » pourront **ouvrir des droits à chômage s'ils justifient d'une condition d'affiliation réduite à 5 mois de travail** (108 jours ou 758 heures travaillés) durant les 24 ou 36 mois précédant la fin du contrat de travail.

Corrélativement, la **durée minimale d'indemnisation est fixée à 152 jours calendaires (soit 5 mois)**.

Entrée en vigueur : Pour toute fin de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} avril 2026.

[Arrêté du 28 mars 2026](#)

Le Guide du Maire – édition 2026

À l'occasion des élections municipales des 15 et 22 mars 2026, la DGCL a actualisé le [Guide à destination des élus](#) pour leur fournir les informations les plus complètes et à jour pour le bon exercice de leurs missions.

Le **chapitre 2.5** (p. 141 à 250) est consacré au personnel des collectivités territoriales.

Séance plénière du CSFPT du 8 avril 2026

Lors de sa séance plénière du 8 avril 2026, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a examiné plusieurs dispositions du projet de loi de simplification des normes applicables aux collectivités territoriales.

Dispositions examinées	Avis
Principe d'une délégation de l'assemblée délibérante à l'exécutif local concernant la détermination du tableau des effectifs et des emplois permanents de la collectivité (hors emploi de direction et de collaborateur de cabinet)	Défavorable
Suppression de l'obligation de l'épreuve orale pour les concours sur titre	Favorable
Suppression de l'obligation d'information préalable de l'organe délibérant en cas de mise à disposition d'un agent au profit d'une information a posteriori et globale	Défavorable
Disparition progressive du congé spécial accordé de droit , sur demande, aux fonctionnaires ayant occupé un emploi fonctionnel par la voie du détachement	Défavorable
Suppression de l'obligation faite aux Centres de Gestion de veiller à ce que les listes d'aptitude de promotion interne comprennent une part de secrétaires de mairie	Favorable

[Communiqué de presse du CSFPT](#)

Jurisprudences



Suspicion d'alcoolémie sur le lieu de travail

Modalités de contrôle par l'employeur

Un agent technique a causé un accident de la circulation sur son temps de travail. Deux tests d'alcoolémie, réalisés à trente minutes d'intervalle à la demande de ses responsables, se sont révélés positifs. Une procédure disciplinaire a été engagée à son encontre pour conduite d'un véhicule de service en état d'ébriété, conduisant à sa révocation.

L'agent a saisi le juge pour obtenir l'annulation de cette sanction en faisant valoir, d'une part qu'elle avait été prise à l'issue d'une procédure irrégulière et, d'autre part qu'elle était disproportionnée par rapport aux faits commis.

Dans le cadre du premier moyen, l'agent mettait en avant la « supposée » défektivité des éthylotests utilisés par son employeur le jour de l'accident, laquelle était de nature à remettre en cause la matérialité des faits qui lui étaient reprochés.

Dans cette décision, le juge reprend le contexte juridique dans lequel s'inscrit la réalisation d'un test d'alcoolémie par un employeur public sur un de ses agents.

Il rappelle ainsi que :

- Les employeurs publics sont tenus d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de leurs agents, dans les conditions prévues au sein du code du travail (article L. 811-1 du CGFP) ;
- La réalisation d'un test d'alcoolémie sur le lieu de travail de l'agent est envisageable sous les réserves suivantes :
 - La nature des missions confiées à l'agent doit justifier un tel contrôle (elles exposent les personnes ou les biens à un danger),
 - Les modalités du contrôle d'alcoolémie doivent en permettre la contestation,
 - La possibilité de réaliser un tel contrôle doit être prévue dans le règlement intérieur de la collectivité.

Concernant la sanction de révocation infligée à l'agent, le juge a considéré qu'elle ne présentait pas un caractère disproportionné, compte tenu du passif disciplinaire de l'agent pour des faits identiques (consommation d'alcool sur le lieu de travail).

TA Nantes, 12 décembre 2025, n° 238605

Pour rappel, la protection fonctionnelle désigne l'ensemble des mesures de protection et d'assistance mises en œuvre par l'administration pour soutenir un agent public victime d'une attaque ou mis en cause en raison de faits survenus dans le cadre de ses fonctions ou en raison de celles-ci.

Une agente a fait l'objet, durant l'exercice de ses fonctions, d'une agression physique de la part d'un de ses collègues. À la suite de cet événement, elle a été placée en arrêt de travail et a déposé une déclaration d'accident de service. Elle a également sollicité auprès de son employeur le bénéfice de la protection fonctionnelle. Cette demande a été rejetée. L'agente a contesté ce refus d'octroi de la protection fonctionnelle devant le juge, sans succès.

Le tribunal administratif, après avoir indiqué, que la protection fonctionnelle « n'est due que lorsque les agissements en cause visent l'agent concerné à raison de sa qualité d'agent public », a relevé que les faits de violences exercées par son collègue à l'égard de l'agente « n'étaient pas motivés par ses fonctions [...] mais par des griefs dirigés à son encontre à titre purement personnels ».

TA Bordeaux, 22 février 2026, n°2306676

Protection fonctionnelle

Pas d'application en raison d'agissements résultant d'un conflit personnel entre agents



Jurisprudences

Démission

- Caractère irrévocable

La requérante, occupant alors un emploi d'agent administratif au sein d'une commune, a été admise au concours de professeur des écoles. Elle a donc présenté sa démission à l'autorité territoriale qui l'a acceptée et radiée des cadres.

Un peu plus de deux mois plus tard, l'agente, ayant visiblement remis en cause son projet d'évolution professionnelle, a formulé auprès de son ancien employeur une demande de retrait de l'arrêté de radiation. Le maire a rejeté cette demande.

La Cour administrative d'appel, après avoir vérifié que la volonté de l'agente de cesser ses fonctions avait été exprimée par écrit et de manière non équivoque d'une part, et que son consentement n'avait pas été altéré d'autre part, a jugé que la démission était devenue définitive et irrévocable.

Elle en a conclu que, nonobstant l'existence d'une demande expresse de l'agent, le maire était tenu de rejeter sa demande de retrait de l'arrêté de radiation des cadres.

[CAA Nancy, 17 mars 2026, n° 24NC00348](#)

Question écrite

Modalités de prise en compte des périodes d'arrêts de maladie dans le calcul du droit à pension

Réponse :

Le dispositif de validation gratuite de trimestres permet de prendre en compte dans la durée de services des fonctionnaires certaines périodes n'emportant pas l'accomplissement de services effectifs.

L'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) définit ce dispositif. Son dernier alinéa dispose en outre que : « *en ce qui concerne les fonctionnaires civils, et hormis les positions prévues aux articles 34 et 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, le temps passé dans une position ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs n'est compté comme service effectif que dans la limite de cinq ans et sous réserve que les bénéficiaires subissent pendant ce temps, sur leur dernier traitement d'activité, les retenues prescrites par le présent code. [...]* ».

L'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, désormais abrogé et codifié au Code Général de la Fonction Publique, concernait différentes périodes de congés, notamment les périodes de congé maladie ordinaire, congé longue maladie et congé de longue durée. Aussi, les congés maladie échappent à la limite de cinq ans et sont pris en compte entièrement dans le calcul du droit à pension des fonctionnaires.

En tout état de cause, les congés pour raisons de santé des fonctionnaires sont considérés comme des services effectifs, pris en compte au titre de l'article L. 5 du CPCMR. La modification, à l'article 99 de la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, du dernier alinéa de l'article L. 9 précité, vient confirmer l'entière prise en compte des périodes de congés maladie.

[Réponse à la question écrite n°11065 publiée au JO Assemblée Nationale du 24 février 2026](#)

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Cadre réglementaire général

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (CDG) sont des établissements publics locaux à caractère administratif organisés, en principe, dans chaque département.

Ils sont régis par les dispositions des [articles L. 452-1 à L. 452-48 du Code Général de la Fonction Publique](#) (CGFP) et par le [décret n° 85-643 du 26 juin 1985](#).

Le Centre de gestion assure, pour les collectivités relevant de son ressort, **des services d'expertise** en mettant à leur disposition du personnel qualifié **dans tous les domaines de compétences liés à la gestion des ressources humaines**.

Il constitue ainsi **l'interlocuteur privilégié** des collectivités dans la **mise en œuvre de leurs obligations inhérentes à leur qualité d'employeur**.


Modalités d'affiliation des collectivités territoriales aux Centres de Gestion

L'affiliation des collectivités territoriales et leurs établissements au CDG territorialement compétent est, selon les cas, **obligatoire ou facultative**.

La nature de l'affiliation est fixée par la réglementation.

Sont notamment **obligatoirement affiliés au CDG** :


- Les communes et leurs établissements publics dont l'effectif est **inférieur à 350** fonctionnaires territoriaux titulaires et stagiaires à temps complet ([article L. 452-14 du CGFP](#)) ;
- Les communes et leurs établissements publics qui n'emploient que des fonctionnaires territoriaux à temps non complet, indépendamment de l'effectif global ([article L. 452-18 du CGFP](#)).

 *Pour les communes, sont pris en compte les effectifs cumulés des fonctionnaires de la commune, du Centre communal d'action sociale et, le cas échéant, de la Caisse des écoles qui lui sont rattachés.*

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics **qui ne sont pas affiliés, à titre obligatoire, au CDG peuvent s'y affilier volontairement** ([article L. 452-20 du CGFP](#)) **OU** adhérer au socle commun ([article L. 452-39 du CGFP](#)) afin de pouvoir bénéficier de certains services mis en place par le CDG.

Missions des Centres de Gestion

Les textes fixent le **cadre général** d'intervention des CDG.

 *Les CDG assurent des missions intéressant la gestion RH pour l'ensemble des collectivités territoriales et établissements, affiliés ou non affiliés, sous réserve des compétences du CNFPT mentionnées à [l'article L. 451-9 du CGFP](#).*

❖ Missions obligatoires

Champs : organisation des concours et examens professionnels, accompagnement des agents dans certaines situations (*agents inaptés, privés d'emploi notamment*), gestion de la carrière des agents, information générale sur l'emploi public territorial, fonctionnement/secrétariat des instances consultatives, gestion du droit syndical, assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue et de référent laïcité, animation du réseau des SGM dans leur ressort territorial, etc.

❖ Missions facultatives

Champs : toute tâche administrative complémentaire, conseils en organisation, conseils juridiques, archivage et numérisation, toute tâche en matière de retraite et d'invalidité des agents, gestion de l'action sociale, mise en place de dispositifs de signalement, mise à disposition d'agents, création des services de médecine préventive, de médecine agréée et de contrôle ou de prévention des risques professionnels etc.

Les collectivités affiliées, à titre obligatoire et à titre volontaire, bénéficient de l'ensemble des missions obligatoires et peuvent également, sur demande,

recourir aux missions facultatives proposées par le CDG.

Les collectivités non affiliées à titre volontaire au CDG peuvent, sur demande, bénéficier :

- D'un appui indivisible à la gestion des Ressources humaines, prévu au sein de [l'article L. 452-39 du CGFP](#). Il comprend notamment les missions suivantes : secrétariat des conseils médicaux, assistance juridique statutaire, assistance au recrutement et accompagnement à la mobilité des agents hors de leur employeur d'origine etc.
- Des missions facultatives proposées par le CDG.

Organisation des Centres de Gestion

Les CDG sont dirigés par un **Conseil d'Administration** comprenant de 15 à 30 représentants élus des collectivités et établissements affiliés, titulaires d'un mandat local ([article L. 452-22 du CGFP](#)). Ils sont élus par les autorités territoriales employeurs (Maires et Présidents d'établissements publics).

Le nombre des membres du Conseil d'Administration varie selon l'importance démographique des collectivités concernées et l'effectif total des agents territoriaux employés par les collectivités et établissement affiliés ([article 8 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#)).



Un collège spécifique est institué au sein du Conseil d'Administration pour la représentation des collectivités et établissements non affiliés ayant adhéré au « socle commun » (articles 20-1 à 32 du décret n°85-643 du 26 juin 1985).

Le Président du CDG ainsi que 2 à 4 Vice-présidents sont élus au sein du Conseil d'Administration. Le président du CDG préside le Conseil

d'Administration ([article 21 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#)).

Financement des Centres de Gestion

Les missions exercées à titre obligatoire auprès des collectivités et établissements affiliés, ainsi que celles relevant du « socle commun » pour les collectivités non affiliées qui ont fait le choix d'y adhérer, sont financées via une **cotisation obligatoire assise sur la masse salariale de ces collectivités dans la limite** ([article L. 452-28 du CGFP](#)) :

- Pour les collectivités affiliées, d'un taux maximum de 0,80% ;
- Pour les collectivités non affiliées ayant adhéré au socle commun, d'un taux de 0,20%.

Les modalités de financement des missions exercées à titre facultatif par les CDG, sur demande des collectivités ou établissements, affiliés ou non, sont fixées à l'article [L. 452-30 du CGFP](#) :


- Pour les collectivités et établissements affiliés, il est prévu un financement via :
 - Soit une **cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire**, également assise sur la masse salariale. Le taux de la cotisation est fixé par délibération du Conseil d'Administration du CDG ;
 - Soit une **convention** conclue entre la collectivité ou l'établissement et le CDG.
- Pour les collectivités et établissements non affiliés, les conditions de financement sont fixées au sein d'une **convention** conclue entre la collectivité ou l'établissement et le CDG.



Coopération régionale des CDG de la Nouvelle-Aquitaine - NACOOPE

En application des [articles L. 452-34 et L. 452-11 du CGFP](#), les **12 CDG de la Nouvelle-Aquitaine** ont décidé de se rassembler dans le cadre d'un « schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation » afin de pouvoir **gérer ou coordonner certaines missions assumées par les CDG au niveau régional**.


Des services et activités mutualisés sont, par exemple, mis en œuvre dans les champs suivants :

- Recueil de données sur l'ensemble des champs RH et mise à disposition d'outils d'exploitation
- Organisation des concours et examens professionnels
- Veille juridique ; Expertise RH et production documentaire
- Dispositifs éthiques et déontologiques

Bénéficiaires	Fondement	Liste des missions
Missions obligatoires au profit de toutes les collectivités et établissements publics	Article L. 452-35 du CGFP	<p>1° L'établissement et la publicité des listes d'aptitude ;</p> <p>2° La publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C ;</p> <p> Une bourse de l'emploi est assurée par le CDG. Elle comprend les informations relatives aux créations et vacances d'emplois communiquées au centre par les collectivités locales et établissements affiliés et non affiliés (article 42 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 et L. 452-36 du CGFP).</p> <p>3° L'aide aux fonctionnaires territoriaux à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;</p> <p>4° La prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi de catégories A, B et C ;</p> <p>5° Le reclassement des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;</p> <p>6° L'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, d'animation, de police municipale et de sapeurs-pompiers professionnels ;</p> <p>7° Une mission générale d'information sur l'emploi public territorial.</p>
	Article L. 452-37 du CGFP	Établissement dans leur ressort d'un bilan de la gestion des ressources humaines et de la situation de l'emploi public territorial, dont ils élaborent les perspectives d'évolution à moyen terme, ainsi que des compétences et des besoins de recrutement.
Missions obligatoires exclusivement au profit des collectivités et établissements publics affiliés	Article L. 452-38 du CGFP	<p>1° L'organisation :</p> <p>a) Des concours de catégories A, B et C ;</p> <p>b) Des examens professionnels ainsi que l'établissement des listes d'aptitude ;</p> <p>2° La publicité des tableaux d'avancement ;</p> <p>3° Le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline ;</p> <p>4° Le fonctionnement des comités sociaux territoriaux des collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents et le cas échéant, participer aux négociations et conclure des accords collectifs ;</p> <p>5° Le secrétariat des conseils médicaux ;</p> <p>6° Le calcul du crédit de temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit (autorisations d'absence des représentants syndicaux, décharges d'activité de service) ;</p> <p>7° Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue ;</p> <p>8° La désignation d'un référent laïcité ;</p> <p>9° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;</p> <p>10° Une assistance à l'établissement des comptes de droits en matière de retraite, dans des conditions de nature à assurer leur fiabilité ;</p> <p>11° Le secrétariat des commissions consultatives paritaires ;</p> <p>12° L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents ;</p> <p>13° L'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans leur ressort territorial.</p>
	Article 38 du décret n°85-	Tenir à jour la liste nominative des fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et à temps non complet qui relèvent des collectivités et établissements publics affiliés.

	643 du 26 juin 1985	
	Article 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985	La constitution et la tenue d'un dossier individuel par fonctionnaire, y compris les stagiaires.
Socle commun de missions au profit des collectivités et établissements non affiliés qui en font la demande	Article L. 452-39 du CGFP	<p>1° Le secrétariat des conseils médicaux ;</p> <p>2° Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue ;</p> <p>3° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité d'origine ;</p> <p>4° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite ;</p> <p>5° La désignation d'un référent laïcité.</p> <p> <i>La collectivité ou l'établissement concerné ne peut exclure une ou plusieurs de ces missions.</i></p>
	Article L. 452-40 du CGFP	<p>Toute tâche administrative complémentaire ainsi que les missions suivantes :</p> <p>1° Conseils en organisation, notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines ;</p> <p>2° Conseils juridiques ;</p> <p>3° Archivage et numérisation.</p>
Missions facultatives à la demande des collectivités et établissements	Article L. 452-41 du CGFP	<p>Toute tâche en matière de retraite et d'invalidité des agents.</p> <p>Les centres de gestion sont habilités à recueillir, traiter et transmettre aux régimes de retraite, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les données relatives à la carrière et aux cotisations des agents. Ils apportent leur concours aux régimes de retraite pour la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite.</p>
	Article L. 452-42 du CGFP	La gestion de l'action sociale et de services sociaux en faveur des agents, à quelque catégorie qu'ils appartiennent.
	Article L. 452-43 du CGFP	La mise en place du dispositif de recueil des signalements provenant des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.
	Article L. 452-43-1 du CGFP	La mise en place d'une procédure de recueil et de traitement des signalements (alerte éthique).
	Article L. 452-44 et 48 du CGFP	<p>- La mise à disposition d'agents pour :</p> <p>1° Remplacer des agents territoriaux momentanément indisponibles ;</p> <p>2° Effectuer des missions temporaires ;</p> <p>3° Pourvoir un emploi vacant qui ne peut être immédiatement pourvu ;</p> <p>4° Effectuer des missions permanentes à temps complet ou non complet.</p> <p> <i>Peuvent être mis à disposition à ce titre les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement (art. L. 826-7 du CGFP).</i></p> <p>Lorsque ces mises à disposition se font au profit de communes de moins de 3 500 habitants et d'établissements publics de coopération intercommunale composés exclusivement de communes de moins de 3 500 habitants et permettent le recrutement d'un agent à temps non complet pour une durée cumulée de service au moins égale à la moitié</p>

		de la durée légale du travail, les centres de gestion peuvent recruter un agent pour une durée supérieure et le mettre, avec son accord, à disposition d'un ou plusieurs employeurs privés pour le temps restant disponible, dans le respect des règles de déontologie
	Article L. 452-45 du CGFP	- Conseil et mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI). - Gestion administrative des comptes épargne-temps (CET) ; - Affectation d'agents pour remplacer des agents en congés au titre du CET.
	Article L. 452-46 du CGFP	Organisation de concours et examens propres aux collectivités non affiliées et ouverture à ces derniers des concours et examens organisés pour les collectivités affiliées, et, le cas échéant, établissement des listes d'aptitude communes avec ces collectivités.
	Article L. 452-47 du CGFP	Création des services de médecine préventive, de médecine agréée et de contrôle ou de prévention des risques professionnels.
	Article 25-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984	Mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du Code de justice administrative.
	Article 4 du décret n°2022-433 du 25 mars 2022	Mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties, prévue aux articles L. 213-5 à L. 213-10 du Code de justice administrative.
	Articles L. 827-7 et 8 du CGFP	Conclure, pour le compte des employeurs territoriaux, des conventions de participation au titre de la protection sociale complémentaire (risque santé et prévoyance).
	Article 22 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020	Dans le cadre du dispositif expérimental de promotion par voie de détachement des agents en situation de handicap, assurer la mise en œuvre de la procédure de sélection des candidats ainsi que l'appréciation de l'aptitude des fonctionnaires à exercer leurs missions, au terme du détachement.
	Article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984	Souscrire, pour le compte des collectivités et établissements le demandant des contrats d'assurance couvrant les risques financiers liés à leurs agents, fonctionnaires ou contractuels.



Missions facultatives proposées par le CDG16

Retrouvez l'ensemble des services et prestations mises en œuvre par votre CDG sur nos site (Menu « Services à la demande »), ou dans [nos plaquettes](#).

Pour en bénéficier, à partir du 1^{er} janvier 2027, sans interruption de service, signez dès à présent la convention cadre.

Vous souhaitez la consulter, en savoir plus, connaître les tarifs : [c'est ici](#).

Foire aux questions



Est-ce que les employeurs territoriaux peuvent librement faire appel aux services d'une entreprise d'intérim ?

Réponse : NON

L'article L334-3 du Code Général de la Fonction Publique, le recours aux services des entreprises de travail temporaire est ouvert aux collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues par la réglementation dès lors que le Centre de Gestion dont ils relèvent n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement d'agents.

Toutefois, l'obligation de solliciter, en premier lieu, le Centre de Gestion a une portée générale et s'applique donc à l'ensemble des collectivités et établissements, qu'ils soient ou non affiliés obligatoirement. Le Centre de Gestion concerné est celui géographiquement compétent pour la collectivité ou l'établissement ([Circulaire du 3 août 2010](#)).

Est-ce qu'une collectivité ou un établissement territorial employant moins de 50 agents relève obligatoirement du Comité Social Territorial placé auprès du Centre de Gestion ?

Réponse : OUI

Par principe, les collectivités et établissements territoriaux employant moins de 50 agents relèvent du Comité Social Territorial (CST) placé auprès du Centre de Gestion.

Toutefois, [l'article L. 251-7 du CGFP](#) prévoit qu'un CST commun compétent pour tous les agents territoriaux peut être mis en place, lorsque l'effectif global employé est au moins de cinquante agents, par délibérations concordantes des organes délibérants de chaque collectivité ou établissement concerné :

- Soit par une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité ;
Exemple : Un CST commun est institué entre une commune et un CCAS.
- Soit par un établissement public de coopération intercommunale et l'ensemble ou une partie des communes membres de cet établissement ou d'une partie des établissements publics qui leurs sont rattachés.
Exemple : Un CST commun est institué entre une Communauté d'agglomération et trois communes membres de l'EPCI.

Les collectivités doivent-elles désigner un référent déontologue pour les agents ?

Réponse : NON

Contrairement au référent déontologue des élus qui doit être désigné par délibération en début de mandat, conformément à [l'article L452-38](#) du CGFP, le Centre de Gestion assure la fonction de référent déontologue prévue à l'article L124-2, pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, ainsi que leurs propres agents.

Et conformément à l'article L452-39 du même code, pour les collectivités et établissements non-affiliés au Centre de Gestion ayant demandé à bénéficier de l'appui indivisible à la gestion des ressources humaines.

Prévention des risques pro.



Santé au Travail, de quoi parle-t-on ?

« Existe-t-il pour l'Homme un bien plus précieux que la santé ? » questionnait Socrate.

La santé se résume-t-elle seulement en l'absence de maladie et de mal-être ? C'est bien souvent ce que nous avons tendance à croire, conceptualisant ainsi la santé en un unique continuum :

Mal-être élevé	Mal-être modéré	Bien-être modéré	Bien-être élevé
----------------	-----------------	------------------	-----------------

L'organisation mondiale de la santé (OMS) propose une autre vision de la santé, définie comme « état complet de bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie et d'infirmité ».

Cette définition implique que la santé ne peut se réduire à l'absence de maladie ou d'infirmité, mais comprend également un état de bien-être physique, psychologique et social au travail. Aux yeux de cette définition, **être en bonne santé** ne signifie donc pas uniquement une absence de mal-être, mais correspond bien à un **faible niveau de mal-être combiné à un haut niveau de bien-être**. Cette définition, implique donc la nécessité de prendre en compte deux continuums distincts dans la conceptualisation de la santé :

Absence de bien-être	Bien-être élevé
Absence de mal-être	Mal-être élevé

Concrètement, cela signifie qu'un agent territorial peut ne présenter aucun trouble (absence de mal-être) tout en se sentant peu engagé, isolé et dépourvu de sens dans son travail (faible bien-être). À l'inverse, un professionnel confronté à une maladie chronique (présence de mal-être) peut maintenir un haut niveau de bien-être grâce à des relations sociales soutenantes, un sentiment d'utilité et une reconnaissance professionnelle.

En quoi le travail peut-il jouer un rôle essentiel dans la santé et en quoi l'état de santé du travailleur concerne-t-il la collectivité ?

Tout d'abord, d'un point de vue législatif, l'employeur doit « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (article L4121-1 du Code du travail). L'agent doit quant à lui « prendre soin [...] de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». Chacun est donc impliqué dans la préservation de sa santé.

De plus, l'activité professionnelle participe activement à la dégradation, la préservation ou l'amélioration de la santé globale de l'individu y compris dans sa sphère privée.

Comment promouvoir la santé au travail ?

Cette conception de la santé nous apprend à mettre en cohérence les actions de prévention avec l'état de santé des agents. Différentes recherches en psychologie de la santé (Keyes, 2005 ; Huppert, 2013) expliquent que, pour faire face au mal-être, les actions à développer concernent la suppression ou la diminution des contraintes de travail (ex : rendez-vous médical, lutte contre les discriminations, étalonnage de la charge de travail dans le temps...). Pour augmenter le bien-être, il est cette fois préconisé, de développer les ressources au travail (ex : soutien entre collègues, matériel facilitant l'exercice du travail, accompagnement au changement...).

Concrètement, dans le cas d'un conflit au travail (source de mal-être), proposer des actions visant à favoriser le bien-être, comme un « Team Building » ou d'autres actions visant à renforcer l'entente et la cohésion dans l'équipe, n'aurait aucun effet voire pourrait d'autant plus dégrader l'ambiance de travail et augmenter les tensions.

Les actions doivent être directement liées à la réduction des tensions. Par exemple, de la médiation entre les personnes en conflit peut être mise en place. Puis, il est primordial de comprendre l'origine des tensions pour éviter que la situation ne se répète. Une fois les situations de mal-être supprimées, et seulement à ce moment, la mise en place d'actions axées sur le bien-être peut devenir pertinente et efficace pour préserver la santé des agents.

Pour conclure, la santé est à appréhender dans sa globalité, c'est-à-dire l'absence de mal-être et la présence de bien-être. Dans le cas d'une dégradation de la santé de l'agent, il est primordial de comprendre sur quel continuum se situe l'atteinte à la santé de l'agent pour proposer des actions de prévention en adéquation.

Actualité de votre CDG

Le dispositif de signalement AVDHAS évolue

Depuis sa mise en place en 2021, le dispositif mutualisé de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS) proposé par le CDG permet à **363 collectivités** et établissements publics de la Charente de répondre à l'obligation légale issue du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 : disposer d'un circuit de signalement sécurisé, confidentiel, tracé, accessible à l'ensemble des personnels.

Dans ce cadre, le rôle du CDG s'est concentré sur ce que prévoit strictement l'article R135-1 du CGFP : recueillir le signalement, garantir l'anonymat si l'agent le souhaite, orienter le signalant vers des acteurs compétents (médecine de prévention, assistante sociale, conseils juridiques, associations d'aide aux victimes...), et informer l'employeur – uniquement avec le consentement de l'agent – de l'existence d'un signalement afin d'assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Ce dispositif représente une avancée réelle. Mais il a aussi mis en lumière une limite structurelle que vous êtes nombreux à avoir vécue : **une fois informés, que faire ?**

Car **l'orientation ne suffit pas**. L'employeur se retrouve souvent seul face à une situation complexe, sensible.

Le signalant est souvent en arrêt maladie, en attente d'une solution de son employeur.

Les faits doivent être pris en charge, mais comment ? Par qui ? Dans quel délai ? Sans formation particulière, les employeurs peuvent se trouver en situation d'immobilisme – non par manque de bonne volonté, mais faute d'appui concret. Pendant ce temps, la tension persiste, l'agent signalant peut s'installer dans un arrêt maladie prolongé, la relation de travail se dégrade, et l'insatisfaction gagne les deux parties.

Ce qui change à partir du 1^{er} janvier 2027

Fort de ce retour d'expérience, le CDG a décidé de faire évoluer substantiellement son dispositif dans le cadre de la nouvelle convention cadre de services facultatifs, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2027.

Au-delà de l'orientation – qui reste assurée –, le CDG proposera désormais, avec le consentement de l'agent signalant, d'organiser une **rencontre tripartite** entre l'employeur et l'agent, dans les locaux du CDG. Cette rencontre se déroule dans un cadre confidentiel, respectueux et équilibré, animé par un médiateur du CDG agissant en qualité de **tiers neutre et facilitateur**.

L'objectif n'est pas de juger, ni de désigner un responsable. Il est de **recréer les conditions d'un dialogue** que la situation a rendu impossible : permettre à l'agent d'exprimer sa situation et ses attentes et à l'employeur de présenter son analyse des faits, pour qu'ensemble ils puissent **s'accorder sur des solutions concrètes**, si besoin avec l'accompagnement des services dédiés du CDG.



À l'issue de cet échange, le signalement est considéré comme clôturé au niveau du CDG. La collectivité reste pleinement responsable de la mise en œuvre et du suivi des actions décidées.

Pourquoi cette évolution est importante pour vous ?

Gérer un signalement AVDHAS n'est pas une démarche anodine. Elle engage la responsabilité de l'employeur, mobilise du temps et des compétences qu'une collectivité n'a pas toujours en interne, et touche à des situations humaines délicates.

En se positionnant comme facilitateur entre les parties, le CDG ne se substitue pas à votre autorité – vous restez seul décisionnaire. Il vous offre un espace structuré pour sortir de l'impasse, éviter l'escalade et trouver une issue qui préserve, autant que possible, la relation de travail et la santé des agents concernés.

Cette approche s'inscrit dans la logique des compétences développées par le CDG en matière de médiation, reconnues depuis la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, et déjà mobilisées dans le cadre de la Médiation conventionnelle et de la Médiation Préalable Obligatoire (MPO).

Comment adhérer ?

Le dispositif AVDHAS avec référent externalisé et accompagnement à la prise en charge du signalement est proposé dans le cadre de la [nouvelle convention cadre](#) de services facultatifs que le CDG soumet à la signature des collectivités affiliées d'ici la fin 2026. Il s'agit d'un service à adhésion facultative (annexe 16).

Actualité de votre CDG

Lignes Directrices de Gestion : préparer leur renouvellement

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ont été instaurées par la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019. Depuis le 1^{er} janvier 2021, elles constituent un préalable obligatoire à toute décision individuelle en matière de promotion et d'évolution professionnelle : avancement de grade, promotion interne, mobilité, formation... **Sans LDG adoptées, ces décisions ne peuvent être légalement prises.**

Les LDG sont établies pour une durée maximale de 6 ans et calées sur les mandatures municipales. Les premières LDG ont été établies en 2021, on approche donc du terme de cette période. **De nouvelles LDG devront être arrêtées au 1^{er} janvier 2027.**

Ce délai peut paraître lointain, mais la procédure impose d'**anticiper** : avant tout arrêté de l'autorité territoriale, les LDG doivent être soumises à l'avis préalable du Comité Social Territorial (CST). Il convient donc de programmer cette consultation dans l'[agenda de l'instance](#), souvent chargé (contraint du fait des élections professionnelles le 10 décembre prochain) et de prévoir le temps nécessaire à l'élaboration du document.



Que couvrent les LDG ?

Les LDG comprennent deux volets principaux :

- ✓ d'une part, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (GPEEC), qui définit les objectifs en matière de politique RH en tenant compte des effectifs, des métiers et des compétences (les effectifs, la formation, le temps de travail, l'égalité professionnelle, l'absentéisme, les conditions de travail) ;
- ✓ d'autre part, les orientations générales relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels, incluant les critères d'avancement de grade et de promotion interne, nomination suite à concours, prise de poste à responsabilité, bonification d'ancienneté facultative pour le secrétaire

général de mairie d'une commune de moins de 3 500 habitants

Une fois rédigées, les LDG font l'objet d'un **arrêté** de l'autorité territoriale et sont présentées à l'assemblée délibérante et rendues accessibles aux agents par tout moyen.

Par ailleurs, un **bilan annuel** de leur mise en œuvre doit être établi et présenté au CST, sur la base des décisions individuelles prises et du Rapport Social Unique.

Sans LDG pas d'avancement de grade possible.

Le R.S.U. : préalable essentiel

L'élaboration des LDG ne part pas d'une page blanche : elle s'appuie sur un état des lieux. C'est précisément ce que retrace le **Rapport Social Unique (RSU)**.

Pour les collectivités ayant établi leur RSU 2024, notre **outil de génération des LDG** s'alimente directement des données collectées : plus votre RSU est complet et à jour, plus la trame LDG produite sera fidèle à la réalité de votre collectivité et exploitable rapidement.



La campagne de collecte du RSU 2025 débutera en mai prochain. Une fois réalisé, il permettra de nourrir vos LDG.

Notre accompagnement :

Nos outils d'aide à l'élaboration des LDG sont actuellement **en cours de mise à jour** afin de mieux répondre à vos besoins, de tenir compte des évolutions réglementaires et des nouveaux mandats. Nous vous communiquerons au plus vite sur les outils mis en œuvre pour faciliter la démarche dans vos collectivités, selon votre strate.

A l'automne, des ateliers seront proposés pour vous accompagner. Mais la réflexion sur la déclinaison du projet de mandat se mène en amont, dès à présent.

En attendant, notre équipe reste disponible pour tout conseil sur la procédure. Retrouvez l'ensemble des ressources existantes (modèles, guides méthodologiques, FAQ) sur [notre page dédiée aux LDG](#).



N'attendez pas la dernière échéance pour vous lancer : prenez contact avec votre référent RH au CDG 16 dès maintenant.

Actualité de votre CDG

Composition des instances de dialogue social

Faisant suite aux élections municipales, les membres des Comité médical, Comité Social Territorial, Commissions Administratives Paritaires et Commission Consultative Paritaire, qui ont perdu leur mandat d'élu local ne peuvent plus siéger dans ces instances. Aussi, le Conseil d'Administration réuni le 14 avril dernier a procédé à la désignation de nouveaux membres et à la recomposition des collèges des élus. Les nouvelles compositions sont consultables sur notre site.

Retraite pour carrières longues



Un agent peut bénéficier d'un départ anticipé à la retraite au titre de la carrière longue sous réserve de remplir deux conditions cumulatives :

- **durée d'assurance cotisée** : l'agent doit justifier du nombre de trimestres cotisés requis pour une retraite à taux plein, selon les règles en vigueur à la date de départ souhaitée,
- **âge de début d'activité** (tous régimes confondus) : l'agent doit avoir commencé à travailler jeune, avant un âge déterminé (16, 18, 20 ou 21 ans selon les cas). Cet âge conditionne l'éligibilité au dispositif et l'âge possible de départ anticipé.

En tant qu'employeur, vous pouvez vérifier si un agent est éligible à ce dispositif en utilisant le service « **Simulation de retraite CNRACL** », accessible via la plateforme PEP's, rubrique « Droits à pension ».

L'intégration dans le calcul du droit à pension des modifications liées à la suspension de la réforme des retraites pour les départs au titre des carrières longues s'effectue à compter du **lundi 4 mai 2026**.

La CNRACL doit traiter, avant cette date, l'ensemble des dossiers de départ au titre de la carrière longue dont la date d'effet est prévue au plus tard le 31 août 2026.



Il est donc impératif de transmettre, dans les meilleurs délais et avant cette date, tous les dossiers des agents concernés.

Retour sur : Accueil des élus



A l'invitation de l'Association des Maires et Présidents d'intercommunalité de la Charente (AMF16), le CDG était présent ce samedi 25 avril à LINARS pour présenter ses missions et services à destination des employeurs territoriaux.

138 nouveaux maires (soit près de 40%) ont débuté ce mandat, qui pourrait se prolonger jusqu'en 2033.



Déontologie / laïcité / éthique



10 CDG de Nouvelle-Aquitaine mutualisent un collège de 3 référents déontologiques afin de répondre aux questions des agents par exemple sur les possibilités de cumul d'emplois, les activités accessoires...

En 2025, le collège a traité 164 saisines dont **16** pour le département de la Charente.

Le chiffre est en nette augmentation par rapport à

2024 (+33%).

Cette hausse est due, pour une part seulement, aux questions relatives à l'exercice d'un mandat électoral par un agent public.

12 saisines ont en effet concerné la possibilité pour l'agent public d'être sur une liste aux prochaines élections municipales.

La grande majorité des saisines porte sur le **cumul d'emplois**, soit au titre des activités accessoires, soit dans le cadre d'un temps partiel.

Parmi ces saisines, les demandes relatives au projet de l'agent d'exercer une activité dans le domaine du bien-être sont toujours nombreuses.

⇒ [Rapport d'activité 2025](#)



Actualité de votre CDG

4 événements pour promouvoir l'emploi public et les métiers territoriaux

Au cours des dernières semaines, le CDG a participé à plusieurs événements dédiés à l'emploi et à la découverte des métiers de la fonction publique territoriale. Ces rencontres ont été l'occasion d'échanger avec des publics variés, d'informer sur les opportunités professionnelles et de valoriser les missions de service public.

Le **9 mars**, dans le cadre de la **Quinzaine de l'emploi public et de la mobilité** qui s'est tenue du 2 au 13 mars, le Pôle Emploi-Mobilités était présent au Forum Emploi organisé aux Chais Magélias. Cette initiative s'adressait à toute personne intéressée par la fonction publique. L'objectif est de renforcer l'attractivité, de faire connaître la diversité des métiers et de dynamiser l'emploi public sur le territoire néo-aquitain. Près de **80 personnes** sont venues à notre rencontre pour échanger sur les métiers, les modalités de recrutement et les perspectives professionnelles.



Quelques jours plus tôt, le **25 février à Barbezieux**, notre équipe avait déjà participé à un **forum de l'emploi** et de la formation organisé dans le cadre du Cap Métiers Tour, en partenariat avec la **Communauté de communes des 4B**. Cette rencontre a permis d'accueillir une dizaine de visiteurs, intéressés par

les métiers de la fonction publique et les possibilités d'intégrer les collectivités territoriales.



Nous étions également présents au **Salon Direction Emploi**, organisé le vendredi **27 février à l'Espace CARAT** avec une soixantaine de personnes accueillies sur notre stand pour déposer leur candidature, mais aussi pour mieux comprendre les opportunités de carrière dans la FPT.

Enfin, **France Travail** avait sollicité la présence du CDG pour leur **Forum Emploi** qui se tenait à La

Rochefoucauld-en-Angoumois le **24 mars**. Nous avons accueilli environ **35 demandeurs d'emplois** sélectionnés par France Travail.

Ces quatre participations témoignent de l'intérêt croissant pour les métiers de la fonction publique et de l'importance de ces événements pour favoriser la rencontre entre recruteurs publics et candidats potentiels. Grâce à ces échanges, notre service poursuit d'une part, son engagement pour faire connaître les métiers territoriaux et accompagner les personnes intéressées vers de nouvelles perspectives professionnelles et d'autre part saisir l'opportunité d'enrichir notre **vivier par de nouvelles candidatures** que nous vous proposons dans le cadre de **notre service Recrutement-Remplacement-Renfort**.

Panorama des absences pour raison de santé – année 2025

Le contrat groupe porté par le Centre de Gestion a été renouvelé au 1^{er} janvier 2025.

En cette première année de déploiement, 284 collectivités y ont adhéré, dont 37 avec un contrat personnalisé. Ainsi, **4 278** agents CNRACL sont couverts par RELYENS/CNP, titulaire du marché.

Au 29 mars dernier, un premier bilan –provisoire– de l'exercice écoulé a été dressé.

42,9% des agents se sont arrêtés au moins 1 fois au cours de l'année.

Chaque arrêt dure en moyenne **51,8 jours**. La durée des arrêts (gravité) continue de progresser d'année en année. **8,2%** des agents ont eu un accident de travail au cours de la période ; ce qui reste un taux élevé.



Répartition du temps perdu par motif :

- Maladie ordinaire
- Accident du travail
- Longue maladie/durée

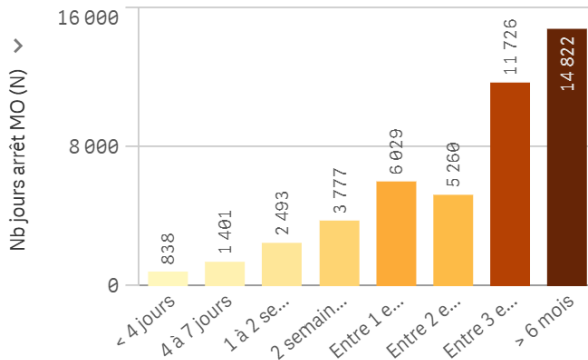
L'équivalent de **438** agents absents sur toute la période considérée.

La maladie ordinaire, principal levier d'action.

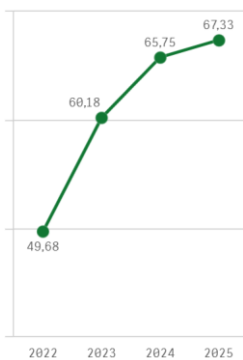
Avec 166 agents touchés, une durée moyenne de 32,3 jours et 38 agents absents plus de 3 fois dans l'année, c'est le motif sur lequel les actions de prévention primaire ont le plus d'impact potentiel. La répétition des arrêts (38 agents > 3 arrêts) mérite notamment une attention particulière dans le cadre du suivi médical.

Actualité de votre CDG

Nb jours d'arrêt par Durée d'arrêt 2025



Les accidents de travail : un risque concentré



Avec une durée qui progresse chaque année, les accidents de travail pèsent lourd. Le nettoyage des locaux (14,3 % des accidents) constitue un axe de prévention prioritaire identifié.

Les **247 collectivités sous le seuil** (<30 agents) – regroupées dans un lot unique – emploient 1 323 agents avec un taux de 39 % d'absents au moins une fois dans l'année.

Quelles réponses ?

Le maintien à l'équilibre du contrat passe par des actions concrètes et des engagements en matière de gestion des risques et de prévention.

Des rendez-vous individuels sont en cours de programmation pour présenter les données par structure.

Nous vous rappelons que le **service Aide au pilotage de l'absentéisme** accompagne déjà **50 adhérents** volontaires dans la démarche.

Grâce au renouvellement de la convention cadre de services facultatifs, au 1^{er} janvier 2027, il vous est possible de vous faire aider dans l'élaboration d'un plan d'actions et le suivi de vos absences pour raison de santé.

⇒ Contactez notre manager des risques : s.nuhain@cdg16.fr - 05.45.69.69.95.

Nouvelles ressources en ligne

Mises à jour :

- **Modèle d'arrêt** portant retenue sur traitement pour absence de service fait (plus complet), sur la page « [Retenues sur salaire](#) ».

- **Deux modèles de délibération** concernant les IHTS précisent désormais les emplois et les missions éligibles au sein de la collectivité ou de l'établissement public, à retrouver sur la page dédiée aux [éléments facultatifs de la rémunération](#).
- **7 modèles d'arrêt de placement en CMO** sont mis à jour et ne mentionnent plus la notion de « plein traitement » (à compter du 1^{er} mars 2026 : nous sommes désormais à 1 an de la réforme relative à l'indemnisation de mars 2025, qui a engendré le passage de l'indemnisation du CMO à 90% ; en pratique donc sur l'année dite « glissante », on ne peut matériellement plus trouver de jours maintenus à plein traitement) A retrouver sur la page dédiée aux [congés pour raison de santé](#) / onglet « Le congé de maladie ordinaire ».
- **Modèle d'arrêt de placement en congé pathologique** mis à jour pour tenir compte du passage de la durée du congé pathologique prénatal à 3 semaines (contre 2), en vigueur au 1^{er} mars 2026. Cette réforme est issue de la loi de finances pour 2026. Sur la page dédiée aux [congés liés à l'arrivée d'un enfant](#) / onglet « Le congé maternité ».
- Mise à jour des ressources sur la [rupture conventionnelle](#) suite à la pérennisation du dispositif prévu dans la loi de finances de 2026

Nouvelles ressources :

- L'obligation de déférence (devoir issu d'une récente jurisprudence administrative) sur la page dédiée [aux droits et obligations](#).
- [Note d'information relative aux collaborateurs de cabinet](#) sur la page dédiée aux contrats de droit public.
- Modèles d'arrêtés de radiation des cadres suite à rupture conventionnelle ([fonctionnaires](#)) et des effectifs ([CDI](#))

RHythmique – Avril 2026



Le bulletin d'information des élus de la Charente - [numéro 5 d'avril 2026](#) est en ligne.

Il a été distribué aux élus présents lors de la journée d'accueil de l'AMF16, le samedi 25 avril à Linars.



Actualité de votre CDG

Réseau des SGM

Depuis la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, les Centres de Gestion ont compétence pour l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie (SGM) dans leur ressort territorial (article 4).

Le Centre de Gestion de la Charente a choisi d'associer dans la mise en œuvre de cette mission, le CNFPT - antenne des Charentes à Angoulême et l'Agence Technique Départementale de la Charente (ATD 16).

Le réseau a déjà été réuni 2 fois :

- Le 20 juin 2024
- Le 15 mai 2025

Un point d'étape sur la mise en œuvre de la loi de revalorisation du métier dans le département a été présenté. Chaque SGM présent s'est vu remettre les « [FICHEtrement utiles](#) », sous forme de fascicule.

Les SGM ont rédigé leur cahier des charges pour des actions de formation spécifiques (gestion de la relation à l'élu, management, organisation du travail, gestion de la charge mentale). [Ces formations CNFPT sont en cours.](#)

En cette année 2026 marquée par le renouvellement des mandats municipaux, l'objectif est de **réunir le tandem Maire / SGM autour de la construction de leur relation**, tout en clarifiant les rôles et responsabilités de chacun, le mardi 23 juin matin, à Barbezieux.

Les agents peuvent valoriser leur participation par **l'inscription auprès du CNFPT** et recevoir une attestation de formation (IEL : T2B22 001).

Les inscriptions pour les élus seront ouvertes prochainement.

« Commun accord, Commune d'accord ! »

Tandem Maire/Secrétaire Général de Mairie
Clarifier les rôles et responsabilités de chacun pour un mandat serein.

Remise du fascicule **fiches pratiques de l'élu**

INSCRIPTION CNFPT
(agents) : IEL T2B22 001

Avec la compagnie :

Mardi 23 juin 2026 - 8h45/12h
Théâtre Le Château – place de Verdun
BARBEZIEUX - SAINT-HILAIRE