



Journal Mensuel
Juil.-Août 2026

FOCUS

**Le fonctionnaire
stagiaire**

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2-8
Jurisprudences.....	9-10
Question écrite.....	10
Focus.....	11-12
FAQ.....	13
Prévention des risques pro.....	14
Votre CDG & Vous	15-16

Actualités statutaires



Rupture conventionnelle

1- Réduction de la durée d'indemnisation chômage

Pour rappel, la rupture conventionnelle des agents publics est assimilée à une perte involontaire d'emploi et ouvre droit, si l'agent remplit les conditions, au versement des allocations de retour à l'emploi (ARE) (article 72 IV de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

Au début de l'année 2026, des négociations relatives à l'assurance chômage ont été menées entre les partenaires sociaux, portant notamment sur **la durée de l'indemnisation des travailleurs ayant conclu une rupture conventionnelle**.

Faisant suite au protocole d'accord arrêté lors de ces négociations, la [loi n° 2026-470 du 11 juin 2026](#) est venue modifier les dispositions du Code du travail afin de donner une base légale à la réduction de la durée d'indemnisation au titre des ARE des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle (modification de l'article [L. 5422-2 du Code du travail](#)).

Par un [arrêté du 19 juin 2026](#), le premier ministre a agréé l'avenant n° 2 du 10 avril 2026 à la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024.

Ainsi, la **durée d'indemnisation** des allocataires ayant rompu la relation de travail avec leur employeur par le biais d'une rupture conventionnelle **est réduite** dans les conditions suivantes :

- Allocataires âgés de moins de 55 ans : indemnisation **durant 15 mois** (contre 18 mois actuellement)
- Allocataires âgés de 55 ans et plus : indemnisation **durant 20,5 mois** (contre 27 mois pour les allocataires de plus de 57 ans et 22,5 mois pour ceux âgés de 55 et 56 ans).

En vertu de l'article [L. 5424-1 du Code du travail](#) (points 1° et 2°), ces nouvelles durées d'indemnisation au titre de l'assurance chômage s'appliquent aux agents publics ayant conclu avec leur employeur une rupture conventionnelle (fonctionnaires et agents contractuels en CDI).

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

2- Pérennisation et évolution du dispositif

Le [décret n°2026-745 du 6 août 2026](#) confirme la pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle et adapte la procédure de rupture conventionnelle dans les trois versants de la fonction publique.

Tout d'abord, l'agent public peut se faire accompagner, lors du ou des entretien(s) de rupture conventionnelle, par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix, même non représentative (la notion de représentativité étant supprimée).

Concernant plus particulièrement les agents contractuels en CDI, ce décret vient notamment modifier l'article 49 decies du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatifs aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale afin **d'aligner les conditions de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle (ISRC)** sur celles applicables aux fonctionnaires.

Désormais, l'obligation de remboursement de l'ISRC n'est plus limitée à un recrutement dans la même collectivité ou un établissement qui lui est rattaché ou auquel appartient la collectivité.

Ainsi, les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public territorial sont tenus de **rembourser** à l'employeur avec lequel ils ont conclu la convention, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'ISRC (article 49 decies du décret n°88-145 du 15 février 1988).

À ce titre et plus généralement, chaque candidat retenu pour occuper un emploi en qualité d'agent public territorial est désormais tenu d'adresser à l'autorité territoriale, préalablement à son recrutement, une **attestation sur l'honneur** qu'il n'a pas bénéficié de la part d'un employeur territorial, durant les six années précédant le recrutement, d'une ISRC soumise à l'obligation de remboursement précitée (article 8 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 et article 49 decies du décret n°88-145 du 15 février 1988).

3- Révision de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

Le [décret n°2026-746 du 6 août 2026](#) **abaisse les montants planchers et les plafonds de l'ISRC**, sans modifier les modalités d'indemnisation.

Désormais, le montant de l'indemnité ne peut être inférieur aux montants suivants :

Actualités statutaires



Ancienneté de services	Anciens montants	Nouveaux montants (à compter du 8 août 2026)
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/6 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 10 ans à 15 ans	2/5 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/5 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 15 ans à 20 ans	1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 20 ans et à 24 ans	3/5 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/3 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à **1/24^{ème}** (contre 1/12^{ème} jusqu'à présent) de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

4- Actualisation des modèles de convention de rupture conventionnelle

Compte tenu de ces évolutions, [un arrêté du 6 août 2026](#) vient modifier les modèles de convention de rupture conventionnelle applicables aux fonctionnaires (annexe 1) et aux agents contractuels (annexe 2).

Au titre des nouveautés :

- Il n'est plus évoqué la possibilité pour un agent d'être assisté par une organisation syndicale « représentative » ;
- Il doit désormais être indiqué :
 - Le « *montant de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle (somme en toutes lettres)* »
 - La « *durée de cotisation retraite de l'agent à la signature de la convention (en toutes lettres)* »
- Il doit être ajouté les voies et délais de recours.

Entrée en vigueur : 8 août 2026.

A défaut de précision, les nouveautés règlementaires précitées, y compris les nouveaux montants planchers et plafonds, s'appliquent aux procédures de rupture conventionnelle engagées et en cours au 8 août 2026.

⇒ [Circulaire CPPF2619494C du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

Congés annuels : De nouvelles règles à mettre en œuvre en matière de report

Pour rappel, afin de transposer la réglementation européenne, [l'article 4 du décret n° 2025-564 du 21 juin](#)

[2025](#) est venu modifier le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 afin de préciser **les conditions de report des congés annuels non utilisés** (article 5-1) et de fixer **un nouveau régime d'indemnisation des congés annuels non pris en cas de fin de la relation de travail** (article 5-2).

Par une [décision n°506127 du 16 juin 2026](#), le Conseil d'État a annulé ces nouvelles dispositions en tant :

- Qu'elles ne subordonnent pas l'extinction des droits aux congés annuels non pris ou du droit à leur indemnisation en fin de relation de travail à l'information de l'agent par son employeur sur ses droits à report ;
- Qu'elles ne prévoient pas de droit au report des congés annuels non pris lorsque le fonctionnaire a été empêché, pour des raisons tirées de l'intérêt du service, de prendre ses quatre premières semaines de congés annuels avant la fin d'une année civile.

Cette annulation étant partielle, les autres dispositions issues du décret du 21 juin 2025 restaient en vigueur (notamment les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice des congés annuels non pris en cas de fin de la relation de travail).

Le Conseil d'État a enjoint au Gouvernement de modifier les dispositions des articles 5-1 et 5-2 du décret du 26 novembre 1985 pour remédier à ces illégalités dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la décision.

Publié au JORF au 12 août 2026, [le décret n° 2026-768 du 11 août 2026](#) vient modifier ces articles et fixe **les modalités du droit à l'information de l'agent** bénéficiaire d'une période de report de congés annuels non pris.

1- Le report des congés liés à l'intérêt du service

Dans sa version initiale, l'article 5-1 du décret du 26 novembre 1985 prévoyait le report des congés annuels uniquement lorsque le fonctionnaire était dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui était dû.

Désormais, le report est aussi prévu lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés annuels « **pour des raisons tirées de l'intérêt du service** ».

Le report pour ce motif porte, dans ce cas, sur **l'intégralité** des congés annuels non pris.

Autrement dit, il n'est pas limité aux droits non utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

Actualités statutaires



2- Droit à l'information en cas de report des congés

Le décret du 11 août 2026 vient instituer, au sein de l'article 5-1 du décret du 26 novembre 1985, un droit à l'information de l'agent en cas de report de ses congés annuels.

Désormais, l'agent doit être informé :

- Du **nombre** de jours de congé annuel reportés
- De **la date** jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Ces informations doivent être transmises « par tout moyen lui conférant une date certaine » (exemples : remise en main propre, LRAR, etc.) :

- **Dans le mois suivant la reprise des fonctions**, lorsque les congés n'ont pas pu être pris en raison d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ;
- **Avant le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle le congé annuel est dû**, lorsque les congés n'ont pas pu être pris pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

3- Début de la période de report

Par principe, la période de report des congés annuels débute à la date à laquelle **l'agent reçoit les deux informations** obligatoires (**nombre** de jours reportés **et date** jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris).

Par dérogation, lorsque l'agent bénéficie, depuis au moins un an, d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, la période de report des congés annuels acquis au cours de cette période débute au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Dans ce cas, lors de la reprise des fonctions, **si la période de report n'a pas expiré, elle est suspendue jusqu'à ce que l'agent ait reçu les deux informations obligatoires.**

4- Droit à l'information en cas d'indemnisation des congés annuels

Enfin, le décret du 11 août 2026 vient insérer au sein de l'article 5-2 du décret du 26 novembre 1985 **un droit à l'information du fonctionnaire en cas d'indemnisation des congés annuels non pris.**

Ainsi, lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail et que ses droits non utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice, « le fonctionnaire est informé du nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation. »

Entrée en vigueur : **13 août 2026.**

Examen de plusieurs projets de décrets lors de la séance du CSFPT du 1^{er} juillet

1. Projet de décret relatif à la commission d'équivalence des diplômes

- Modification de certaines dispositions relatives au rôle de la commission d'équivalence des diplômes

- Prise en compte de la modification de la nomenclature des diplômes nécessaires aux candidats souhaitant passer les concours externes permettant l'accès à certains cadres d'emplois (*ATSEM, animateurs territoriaux, professeurs territoriaux d'enseignement artistique, ...*)

→ Ce texte a reçu un avis favorable à l'unanimité de la part des membres du CSFPT.

2. Projet de décret relatif aux dispositions réglementaires du livre V du Code Général de la Fonction Publique (*dispositions concernant la FPT à droit non constant*)

- Prise en compte de l'expérience acquise lors de mission de coopération institutionnelle internationale dans le déroulement de carrière du fonctionnaire

- Insertion au sein du Code du droit pour l'agent contractuel faisant l'objet d'une procédure disciplinaire de disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance du rapport par lequel le Conseil de discipline est saisi

- Suppression d'une disposition propre à la fonction publique territoriale prévoyant le non versement d'une indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle en cas de faute lourde

→ Ces dispositions ont reçu un avis favorable à l'unanimité de la part des membres du CSFPT.

- Possibilité d'attribuer l'indemnité de départ volontaire sur demande aux fonctionnaires et agents en CDI

- Possibilité pour l'agent contractuel dont le contrat a été rompu de plein droit en raison d'un non-renouvellement du titre de séjour, d'une déchéance des droits civiques ou d'une interdiction judiciaire d'exercer un emploi public) de solliciter son réemploi auprès de l'autorité de recrutement qui recueille alors l'avis de la Commission Consultative Paritaire (CCP)

→ Ces dispositions ont reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

- Extension aux fonctionnaires territoriaux du versement de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle par mensualités dont le montant ne peut

Actualités statutaires



excéder celui du traitement brut perçu par le fonctionnaire

→ Cette disposition a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

3. Projet de décret portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements

- Suppression de l'obligation de publication au Journal Officiel de certaines listes d'aptitude au titre de la promotion interne (mise en œuvre de mesures de publicités allégées) concernant les cadres d'emplois des administrateurs territoriaux, des ingénieurs en chef et des conservateurs du patrimoine et de bibliothèques

→ Cette disposition a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT

A noter. Le CSFPT s'est également prononcé sur des dispositions relatives aux élections des instances du CNFPT et du CSFPT.

4. Projet de décret relatif au surclassement à la mesure de l'importance démographique d'une commune érigée « station classée de tourisme »

→ Cette disposition a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 16 septembre 2026.

⇒ [Communiqué de presse](#)

ASA : nouveau régime applicable au 1^{er} janvier 2027

Pour mémoire, **les autorisations spéciales d'absence (ASA)**, distinctes des congés annuels, sont des jours d'absence accordés exceptionnellement aux agents publics (fonctionnaires titulaires et stagiaires et agents contractuels de droit public) en position d'activité à l'occasion de certains événements professionnels ou familiaux.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un texte réglementaire listant les autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique était en attente de parution.

Par une décision du 10 décembre 2025, le Conseil d'Etat avait enjoint au Premier ministre de prendre, dans un

délai de 6 mois, un décret d'application ([CE, 10 décembre 2025, n°503871](#)).

Publié au JORF du 9 juillet 2026, le [décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026](#) fixe :

- Le régime des ASA (de droit ou accordées sous réserve des nécessités de service) liées à la parentalité et à certains événements familiaux ;
- Le régime des aménagements horaires permettant aux agents publics, sous réserve des nécessités de service, de s'absenter sur une courte durée et de reporter les heures de travail non réalisées.

Une circulaire précisera à l'attention des employeurs certains points nécessaires à la bonne mise en œuvre du décret, notamment les situations particulières. Elle paraîtra avant l'entrée en vigueur du décret, le 1^{er} janvier 2027.

Entrée en vigueur : **1^{er} janvier 2027**.

A noter que l'organe délibérant n'a pas à prendre une nouvelle décision pour appliquer cette réglementation. S'il en est fait mention dans le règlement intérieur, sa mise à jour est nécessaire, après avis du CST.

Collaborateurs de cabinet actualisation des modalités de rémunération

Pour rappel, la rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale. Elle comprend un traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement y afférents ainsi que, le cas échéant, des indemnités ([article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)).

Paru au JORF du 11 juillet 2026, le [décret n°2026-619 du 10 juillet 2026](#) adapte le régime de rémunération des collaborateurs de cabinet à la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale.

Il vient apporter deux changements majeurs.

- **Un nouveau plafond pour le traitement indiciaire**

Pour les régions, les départements et les communes de plus de 40 000 habitants et les établissements publics locaux assimilés, le plafond de rémunération est désormais déterminé à partir de l'indice brut 2074 (correspondant à l'indice majoré 1575). Un pourcentage est ensuite appliqué à cette référence en fonction du niveau auquel appartient l'emploi fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité.

Actualités statutaires



Le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à 90 %, 80 %, 73 % ou 65 % du traitement correspondant à l'indice brut 2074 lorsque l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement est classé, respectivement, au premier, au deuxième, au troisième ou au quatrième niveau au sens de l'[article 12 du décret n° 2026-484 du 10 juin 2026](#).

Niveau de référence	Taux applicable
1er niveau	90%
2ème niveau	80%
3ème niveau	73%
4ème niveau	65%

• Un nouveau plafond pour les indemnités

La réforme modifie également le plafond des indemnités versées aux collaborateurs de cabinet. Désormais, dans les régions, les départements, les communes **de plus de 40 000 habitants** et les établissements publics locaux assimilés, le montant des indemnités du collaborateur de cabinet **ne peut excéder 90% du montant maximum du régime indemnitaire** adopté par l'assemblée délibérante pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

A noter : dans les collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants, la rémunération est inchangée. Elle reste plafonnée par référence à la situation d'un fonctionnaire de la collectivité : le traitement indiciaire du collaborateur ne peut excéder 90% du traitement correspondant soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé occupé par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement, soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

Entrée en vigueur : **12 juillet 2026**

Arrêts de travail pour raisons de santé et temps partiel thérapeutique

Le [décret n°2026-705 du 29 juillet 2026](#) relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires a été publié au JORF du 31 juillet 2026.

Ce texte modifie les règles applicables aux agents publics (**fonctionnaires et agents contractuels**) en matière de temps partiel thérapeutique et de congés pour raisons de santé. Il introduit également de nouveaux droits pour certains agents placés en congé

maladie. Ces dispositions concernent les trois versants de la fonction publique.

Sont ainsi modifiés :

- Le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
- Le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

1- Temps partiel thérapeutique :

Évolution de la procédure à compter du 1^{er} août 2026

Pour mémoire, le temps partiel thérapeutique (TPT) permet à un agent, sur prescription médicale et après autorisation de son employeur, de reprendre ou de poursuivre son activité à temps partiel pour raison de santé.

Le décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 prévoit une évolution de la procédure afférente au temps partiel thérapeutique.

Pour toute demande de TPT à compter du 1^{er} août 2026, y compris en cas de renouvellement, de nouvelles règles s'appliquent.

A noter : Seule la procédure est modifiée. Les conditions médicales d'accès au TPT, les quotités de travail, les règles de rémunération et de rechargement, ainsi que la durée maximale totale d'un an restent inchangées.

- Introduction d'un délai de prise de décision

Jusqu'à présent, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique prenait effet à la date de la réception de la demande par l'autorité territoriale.

Désormais, l'autorité territoriale dispose d'un délai de **30 jours maximum** à compter de la date de réception de la demande pour prendre sa décision.

En revanche, si cette demande est présentée à l'issue d'une période de congé de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD), de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou après une disponibilité pour raison de santé (DORS), la décision intervient **au plus tard au jour de la reprise**. Il en va de même en cas de renouvellement de l'autorisation (*article 13-2 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

- Durée du temps partiel thérapeutique

Actualités statutaires



Jusqu'à présent, l'autorisation était accordée et, le cas échéant, renouvelée par période d'un à trois mois dans la limite d'une année.

Désormais, l'autorisation de servir à temps partiel thérapeutique est accordée **dans la limite d'une année, sans périodicité obligatoire.**

- Modalités de contrôle par un médecin agréé

Compte tenu de l'évolution de la durée d'autorisation du TPT, le recours au médecin agréé n'est plus systématiquement exigé pour les prolongations de temps partiel thérapeutique **au-delà de 3 mois.**

L'autorité territoriale conserve néanmoins la possibilité de solliciter à tout moment l'examen de l'agent par un médecin agréé, y compris lorsqu'elle examine la première demande.

L'absence injustifiée du fonctionnaire à cet examen vaut désistement de sa demande.

- Encadrement des décisions de refus

Le **refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement, ainsi que l'interruption d'un TPT** à l'initiative de l'autorité territoriale, devront être motivés.

Lorsque ce refus ou cette interruption est fondé sur un **motif tiré des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service**, il est précédé d'un entretien avec l'agent, qui pourra se faire assister par la personne de son choix.

Lorsque ce refus repose sur un **motif médical**, la décision ne pourra intervenir qu'après avis préalable d'un médecin agréé.

- Contestation des conclusions du médecin agréé devant le conseil médical

Désormais, lorsque l'agent ou l'autorité territoriale contestent les conclusions du médecin agréé en cours de temps partiel thérapeutique, les droits de l'agent à TPT sont maintenus jusqu'à ce que le conseil médical siégeant en formation restreinte ait rendu son avis (*article 13-5 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

2- Arrêts de travail pour raisons de santé : Nouvelle procédure au 1^{er} septembre 2026

Le décret transpose à la fonction publique plusieurs mesures récemment instaurées pour les salariés du secteur privé afin de sécuriser les prescriptions d'arrêt de travail et de renforcer les contrôles.

Ces mesures s'appliquent au 1^{er} septembre 2026.

- Renouvellement d'un congé de longue maladie (CLM) et d'un congé de longue durée (CLD)

La saisine pour avis du conseil médical en formation restreinte est **supprimée** en cas de renouvellement d'un CLM et d'un CLD après épuisement de la période rémunérée à plein traitement (*abrogation du 2° du I de l'article 5 du décret du 30 juillet 1987*).

- Utilisation obligatoire d'un certificat d'arrêt de travail sécurisé

Les avis d'arrêts de travail devront être établis au moyen d'un **formulaire Cerfa sécurisé** afin de lutter contre la fraude documentaire.

Cet avis d'interruption de travail peut être dématérialisé.

Le Cerfa sécurisé devra être présenté par l'agent, y compris :

- Pour l'octroi ou le renouvellement du CLM ou CLD ;
- Pour l'octroi du CITIS en cas d'incapacité temporaire de travail.

- Encadrement de la durée des prescriptions et des prolongations

Comme pour les salariés du secteur privé, la durée de la prescription d'arrêt de travail sera plafonnée à 31 jours pour une première prescription, puis **62 jours** pour une prolongation.

Des dérogations seront possibles pour le prescripteur, au vu de la situation médicale de l'agent.

En cas de prolongation de l'avis initial d'arrêt de travail, **le maintien de rémunération pendant l'arrêt sera poursuivi uniquement** lorsque l'arrêt aura été prolongé par le prescripteur de l'arrêt initial (*sauf dans les cas prévus par les articles L.162-4-4 et R.162-1-9-1 du Code de la sécurité sociale*).

- Durée du CLM et du CLD

Désormais, le CLM ou le CLD peut être accordé ou renouvelé, dans la limite de 6 mois, sur présentation d'un avis médical (*contre une durée entre 3 et 6 mois jusqu'à présent*).

- Demande de CITIS

Lorsque l'accident de service, de trajet ou la maladie professionnelle entraîne une incapacité temporaire de travail, le certificat médical joint à la demande de CITIS doit être accompagné de l'avis d'arrêt de travail établi selon les modalités prévues à l'article R. 321-2 du Code de la sécurité sociale.

Actualités statutaires



- Renforcement des obligations et des contrôles administratifs

L'autorité territoriale pourra faire procéder au contrôle administratif de l'arrêt de travail du fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire (CMO), CLM, CLD ou CITIS par toute personne dûment habilitée à cet effet (*article 26-1 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

Ce contrôle portera sur la présence du fonctionnaire à son domicile, ou à son lieu de repos s'il est différent, lorsque les sorties ne sont pas autorisées ou durant les heures de présence obligatoire déterminées selon les modalités prévues à l'article R. 323-11-1 du Code de la sécurité sociale.

L'absence injustifiée du fonctionnaire ou son refus du contrôle entraînera l'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à la date de fin de cet arrêt.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu comptera dans la période de congé en cours.

- Interdiction d'exercer une activité rémunérée pendant un CMO ou un CITIS

L'interdiction d'exercer toute activité rémunérée est étendue aux agents placés en CMO et en CITIS, à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement par le médecin du travail au titre de la réadaptation et des activités de production des œuvres de l'esprit (*article 28 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

- Possibilité de réaliser ou de poursuivre une formation ou un bilan de compétences

Sous réserve d'un avis favorable du médecin agréé, le fonctionnaire bénéficiant d'un CMO, CLM, CLD ou d'un CITIS, peut demander à réaliser ou poursuivre une action de formation ou un bilan de compétences afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle.

L'autorité territoriale se prononce sur cette demande dans un délai de **30 jours** (*article 31-2 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

- Examen médical à distance

L'examen médical du fonctionnaire bénéficiant d'un CMO, CLM, CLD ou d'un CITIS, pourra être effectué à distance, au moyen d'un dispositif utilisant les technologies de l'information et de la communication, dans le respect des conditions prévues par le Code de la santé publique (*article 34-1 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

3- Dispositif de visite de reprise : nouveau droit au 1^{er} janvier 2028

Le décret comporte également un dispositif de visite de reprise afin de favoriser le retour à l'emploi. Cette mesure de préparation à la reprise sera applicable **à compter du 1^{er} janvier 2028**.

Au cours de toute interruption de travail pour raison de santé **dépassant 30 jours**, le médecin agréé, en lien avec le médecin traitant, pourra solliciter le médecin du travail, pour préparer et étudier, le cas échéant, les conditions et les modalités de la reprise du travail ou envisager des actions de formation (*article 31-1 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

Le fonctionnaire sera assisté durant cette phase par une personne de son choix.

4- Contestation de l'avis du conseil médical en formation restreinte devant le conseil médical supérieur

Pour mémoire, l'avis d'un conseil médical rendu en formation restreinte peut être contesté devant le conseil médical supérieur par l'administration ou le fonctionnaire intéressé dans le délai de deux mois à compter de sa notification.

Désormais, cette contestation **ne sera plus possible** lorsque l'avis du conseil médical en formation restreinte est concordant avec les conclusions du médecin agréé, dans les cas de saisine du conseil médical en application de l'article 5 II du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 (*article 17 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 ; article 8 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

ASA pour les lieutenants de louveterie

La [loi n° 2026-796 du 18 août 2026](#) d'urgence pour la protection et la souveraineté agricoles contient une disposition statutaire impactant les collectivités qui emploient des agents territoriaux ayant par ailleurs le statut bénévole de lieutenants de louveterie (*article 39*) :

- un droit à autorisation d'absence lorsqu'ils sont mobilisés par l'autorité administrative pour l'exercice de leurs missions. ;

- l'employeur public ne peut refuser cette absence qu'en raison des nécessités du service ;

- tout refus doit être motivé, notifié à l'intéressé et transmis à l'autorité administrative compétente ;

- possibilité de conclure une convention afin d'organiser les conditions de sa disponibilité et de concilier l'exercice de ces missions avec les contraintes du service.

Entrée en vigueur : 20 août 2026.

Jurisprudences



Elections professionnelles

—

Inéligibilité des emplois fonctionnels de direction au CST des CDG

Régime indemnitaire des emplois administratifs supérieurs

Santé au travail, temps de travail et organisation des horaires

Le Conseil d'État a jugé qu'un syndicat catégoriel de directeurs généraux territoriaux pouvait satisfaire au critère d'indépendance requis pour présenter des candidats, mais que les agents occupant des emplois fonctionnels de directeur général ou directeur général adjoint ne peuvent être candidats à la représentation du personnel au comité social territorial du centre de gestion dont dépend leur collectivité ou établissement, car ils doivent être regardés comme ayant vocation à représenter l'employeur dans le collège des représentants des collectivités. L'arrêt annule l'arrêt de la CAA Bordeaux qui avait admis cette éligibilité et renvoie l'affaire.

- **Conseil d'État, 16 juillet 2026, 510507**
- Voir aussi [DGCL](#)

Statuant en référé sur une demande de suspension du décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale, le juge des référés du Conseil d'État a considéré que, malgré la perte transitoire de la nouvelle bonification indiciaire et de la prime de responsabilité pour environ 5 000 agents, la condition d'urgence n'était pas caractérisée. Il souligne que les agents continuent à percevoir l'intégralité de leur traitement et que la situation devrait prochainement prendre fin avec la mise en œuvre du nouveau régime. Le juge rappelle que l'urgence suppose une atteinte grave et immédiate à la situation des requérants, ce qu'il écarte en ces termes : « une telle situation, qui n'affecte pas le versement à ces agents de l'intégralité de leur traitement et devrait prochainement prendre fin, n'apparaît pas de nature à caractériser une urgence ». L'ordonnance illustre la prudence du juge des référés en matière de contentieux indemnitaires territoriaux.

- **Conseil d'État, réf., 4 août 2026, 517813**

Dans un arrêt du 15 avril 2026, la CCA de Lyon illustre les conditions dans lesquelles un agent peut invoquer un manquement à l'obligation de sécurité au regard de ses horaires de travail. La cour rappelle les garanties minimales de durée maximale du travail et de repos issues du décret du 25 août 2000 (durée quotidienne maximale de dix heures, repos quotidien de onze heures, repos hebdomadaire de trente-cinq heures, durée hebdomadaire maximale de quarante-huit heures) et le principe de cycles de travail définis dans le cadre d'un plafond annuel de 1 607 heures.

Elle juge que la méconnaissance de ces garanties est « susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé » et peut ouvrir droit à réparation, mais estime en l'espèce que les éléments produits (feuilles manuscrites d'horaires, relevés de péage, attestation d'un collaborateur) sont insuffisants pour établir des journées supérieures à dix heures sans pause ni lien causal avec les pathologies invoquées.

La Cour souligne en outre l'absence d'alerte de la hiérarchie par l'agent sur un non-respect des horaires, ce qui conduit au rejet du moyen tiré du manquement de la commune à son obligation de sécurité.

- **CAA Lyon, 15 avril 2026, 24LY02445**



Jurisprudences

Harcèlement moral et obligation de protection
–
Conditions de mise en jeu de la responsabilité

Plusieurs arrêts récents précisent le régime de la responsabilité de la collectivité en cas de harcèlement moral ou de manquement à l'obligation de protection, en reprenant les critères classiques de preuve. Les cours rappellent que l'agent doit soumettre des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'agissements de harcèlement, tandis qu'il appartient à l'administration de démontrer que les agissements sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement, le juge devant apprécier les comportements respectifs des protagonistes.

Dans l'affaire de Lieusaint, la cour relève une ambiance de travail « très dégradée » et un management agressif du coordinateur des espaces publics, mais considère que les incidents invoqués (insultes ponctuelles, ordre incohérent, propos humiliants) et le comportement agressif de l'agent lui-même ne suffisent pas à présumer l'existence d'un harcèlement moral caractérisé. Elle juge, par ailleurs, que le retard de cinq mois à accorder la protection fonctionnelle ne révèle pas un manquement de la commune, dès lors qu'il s'explique par l'absence de transmission de la plainte pénale avec la demande initiale.

➤ CAA Paris, 15 juin 2026, 25PA01971

Questions écrites

Question : Dans de nombreuses communes, des employés, principalement des secrétaires de mairie, exercent à temps partiel pour plusieurs collectivités. L'absence de proratisation de la participation employeur en fonction du temps de travail effectif conduit à des questionnements juridiques et des situations inéquitables. Quelles mesures le Gouvernement entend-il prendre afin d'assurer, pour les agents partagés, une répartition équitable, juridiquement sécurisée et financièrement soutenable de la participation employeur ?

Réponse :

Dans le cas de l'agent qui a plusieurs employeurs, chacun de ces derniers est de prime abord tenu à participation, sans que le montant total des participations ne puisse excéder le montant total de la cotisation ou prime « qui serait dû en l'absence d'aide » (article 25 du décret susvisé). Une disposition dans le code de la sécurité sociale (art. R242-1-5) admet le mode de répartition s'agissant des salariés du privé. Il n'existe pas actuellement de disposition similaire pour la fonction publique. Il est toutefois possible de prévoir de manière conventionnelle que la participation financière due à l'agent multi-employeurs dans le cadre de son contrat individuel fasse l'objet d'un partage par quotes-parts entre chacun de ses employeurs, selon des conditions qu'ils déterminent conjointement. Par ailleurs, l'article L827-6 du CGFP prévoit que "les collectivités et leurs établissements publics ne peuvent verser d'aide qu'au bénéfice des agents territoriaux ayant souscrit un contrat faisant l'objet de la convention de participation". Cette disposition légale entend déjà prévenir les effets d'aubaine, en évitant qu'un agent puisse percevoir une participation sans lien direct avec une adhésion effective aux dispositifs concernés. En effet, lorsqu'un employeur choisit de recourir à la convention de participation et que l'agent n'adhère pas au contrat collectif issu de cette convention, cet employeur ne peut être tenu à participation. Cette disposition limite donc les situations de cumul de participations employeurs pour une même couverture, en particulier lorsque plusieurs employeurs ont recours à une convention de participation et qu'en pratique, l'agent optera pour un contrat déterminé. Enfin, il convient de rappeler que les partenaires sociaux ont prévu, via l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant sur la PSC des agents territoriaux, la possibilité pour l'agent multi-employeurs de se dispenser de l'adhésion au contrat collectif mis en place par l'un de ses employeurs, dès lors qu'il bénéficie déjà d'une couverture collective auprès d'un autre employeur. Le Gouvernement entend bien transposer ces principes, et préciser explicitement la situation des agents multi-employeurs dans les dispositions réglementaires à venir sur le nouveau régime de PSC dans la FPT entrant en vigueur en 2029. Cette faculté de dispense, qui impliquera que l'agent ait préalablement été informé des modalités et conséquences de son choix, limitera fortement les incertitudes juridiques pour les employeurs, en sécurisant les conditions dans lesquelles la participation est due ou non.

Réponse écrite publiée dans le JO Sénat du 02/07/2026 - page 3279

Le fonctionnaire stagiaire

Le stage est une période probatoire et d'apprentissage destinée à vérifier l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions avant une éventuelle titularisation. Il débute à la nomination de l'agent et précède la titularisation ; il comprend, le cas échéant, une période de formation lorsque le statut particulier du cadre d'emplois le prévoit.

Ainsi, le fonctionnaire stagiaire est une personne nommée dans un emploi permanent, accomplissant les fonctions afférentes à cet emploi, et ayant vocation à être titularisée après la période probatoire dans le grade correspondant à cet emploi (articles [L. 327-1](#) et [R. 327-1](#) du CGFP).

La nomination stagiaire

La nomination à un grade de la fonction publique territoriale présente un caractère conditionnel, qu'elle intervienne par concours, sans concours pour un recrutement sur un emploi réservé ou de catégorie C, ou par voie de promotion interne (article L. 327-3 du CGFP). Elle est subordonnée à trois conditions cumulatives :

- le respect des conditions générales d'accès au statut de fonctionnaire (nationalité, droits civiques, casier judiciaire compatible, situation régulière au regard du service national, conditions de santé le cas échéant) ;
- l'inscription préalable sur une liste d'aptitude, sauf pour les grades à accès direct (certains grades de catégorie C, ou recrutement sans concours des personnes reconnues travailleurs handicapés) ;
- l'existence d'un emploi permanent vacant inscrit au tableau des emplois, précédée d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE).

La nomination stagiaire prend la forme d'un arrêté de l'autorité territoriale, **seule compétente en la matière**, transmis au contrôle de légalité et au Centre de gestion.

À la nomination, l'agent est classé dans son grade selon des règles de classement qui peuvent être différentes selon le grade. Ces modalités varient notamment selon que l'agent dispose ou non d'une expérience professionnelle antérieure, publique ou privée, et selon qu'il avait ou non déjà la qualité de fonctionnaire.

La situation du fonctionnaire stagiaire

❖ [La formation d'intégration](#)

Les fonctionnaires stagiaires recrutés après concours

ou directement (sur certains grades de catégorie C) doivent suivre une formation d'intégration au cours du stage. Sa durée est fixée par chaque statut particulier, elle est généralement de 10 jours pour les catégories A et B, et de 5 jours pour la catégorie C. Organisée par le CNFPT, elle conditionne la titularisation : si l'agent n'a pu la suivre avant sa date initiale de titularisation, il est maintenu en qualité de stagiaire, puis titularisé avec effet rétroactif dès le suivi de la formation. Certains agents en sont dispensés (lauréats de concours spécifiques, agents accédant par promotion interne, filières sapeurs-pompiers et police municipale) ou peuvent bénéficier d'une dispense totale ou partielle sous conditions.

❖ [Temps de travail et rémunération](#)

Le fonctionnaire stagiaire est soumis aux mêmes règles que le titulaire en matière de temps de travail (temps complet, non complet ou partiel). Sa rémunération est constituée principalement du traitement indiciaire brut lequel est déterminée en fonction de son classement à la nomination et de la catégorie hiérarchique de son emploi auquel peuvent s'ajouter la NBI, les primes...

❖ [Congés et positions administratives](#)

Le stagiaire bénéficie, dans les mêmes conditions que le titulaire, des congés annuels, autorisations spéciales d'absence, congés pour raisons de santé et congés liés à l'arrivée d'un enfant. Il dispose également de congés sans traitement propres à sa situation (congé pour stage ou scolarité, congé pour convenances personnelles limité à 3 mois, congé pour raisons familiales limité à 1 an renouvelable deux fois).

En revanche, du fait de sa situation probatoire, le stagiaire ne peut pas :

- bénéficier des congés bonifiés, du congé de formation professionnelle ou du congé pour formation syndicale ;
- être placé en mise à disposition, en détachement (hormis le détachement pour stage) ou en disponibilité, ni bénéficier d'une mutation ;
- utiliser ou acquérir des droits sur un compte épargne-temps.

❖ [Discipline](#)

Le fonctionnaire stagiaire est soumis au pouvoir disciplinaire de l'autorité territoriale selon une procédure proche de celle des titulaires, avec toutefois un éventail de sanctions limité à cinq

(avertissement, blâme, exclusion temporaire jusqu'à 3 jours, exclusion temporaire de 4 à 15 jours, exclusion définitive), prononcées après avis de la CAP siégeant en conseil de discipline.

La durée du stage

La durée normale du stage est d'un an, sauf disposition contraire du statut particulier du cadre d'emplois (article R327-9 du CGFP), certains cadres d'emplois prévoyant 18 mois après concours ou 6 mois après promotion interne. Elle peut toutefois être modifiée dans trois hypothèses :

- **La prolongation pour absences.** Le stage est prolongé en cas de temps partiel (au prorata de la réduction du temps de travail) ou en cas de congés : les congés rémunérés (hors congés annuels) ne sont pris en compte comme temps de stage que dans la limite d'une franchise équivalente à 1/10^e de la durée statutaire du stage (soit 36 jours pour un an) ; au-delà, le stage est prolongé d'autant. Les congés non rémunérés ne sont, en principe, jamais pris en compte comme temps de stage.
- **La prolongation pour insuffisance professionnelle.** Lorsque les aptitudes du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes à l'issue de la durée normale, l'autorité territoriale peut prolonger le stage, pour une durée qui ne peut en principe excéder celle du stage normal, par une décision expresse, non motivée mais reposant sur des éléments écrits et circonstanciés.
- **Le recommencement du stage.** Si le stage a été interrompu par des congés successifs pendant plus d'un an, et que le stagiaire avait accompli moins de la moitié de son stage au moment de l'interruption, il peut être invité à accomplir à nouveau l'intégralité de son stage.

La fin du stage

Le fonctionnaire stagiaire ne peut pas prétendre au dispositif de rupture conventionnelle, réservé aux titulaires et aux contractuels en CDI. Le stage peut en revanche prendre fin de plusieurs façons.

❖ La titularisation

Elle peut être prononcée à l'issue du stage, ou sans stage lorsque l'agent en est dispensé. Le fonctionnaire stagiaire n'a aucun droit acquis à être titularisé : la titularisation doit faire l'objet d'une décision expresse de l'autorité territoriale, prenant la

forme d'un arrêté individuel, prononcée au vu d'une attestation du CNFPT lorsque la formation d'intégration est requise.

❖ Le licenciement

Il peut intervenir pour cinq motifs :

- l'insuffisance professionnelle, constatée en cours de stage (après accomplissement d'au moins la moitié de la durée normale du stage) ou à l'issue de celui-ci (refus de titularisation), après avis de la CAP ;
- la faute disciplinaire, correspondant à l'exclusion définitive de fonctions ;
- la perte d'une condition requise pour être nommé fonctionnaire, notamment la perte des droits civiques, qui entraîne un licenciement et une radiation des cadres sans marge d'appréciation de l'autorité territoriale ;
- la suppression d'emploi, décidée par l'organe délibérant après avis du Comité Social Territorial ;
- l'inaptitude physique, prononcée après avis du conseil médical constatant l'impossibilité définitive et absolue de reprendre les fonctions.

❖ La démission

Elle doit être présentée par écrit, un mois au moins avant la date prévue de cessation de fonctions, et acceptée expressément par l'autorité territoriale.

❖ L'abandon de poste

Il peut être opposé au stagiaire dans les mêmes conditions qu'au titulaire, dès lors que l'absence est totale, durable et non justifiée, et qu'une mise en demeure régulière a été notifiée.

❖ Le décès

En cours de stage ou à son issue, il ouvre droit au versement du capital décès prévu par le régime général de sécurité sociale.

Retrouvez l'intégralité du [Focus](#) sur notre site

Foire aux questions



Que se passe-t-il si l'agent n'a pas pu suivre sa formation d'intégration avant la date initiale de titularisation ?

Réponse :

La formation d'intégration conditionne la titularisation. Si l'agent n'a pas pu la suivre avant sa date initiale de titularisation, il est maintenu en qualité de stagiaire jusqu'à ce qu'il ait effectivement suivi cette formation. Une fois celle-ci réalisée, l'agent est titularisé avec un effet rétroactif à la date initiale de fin de stage.

En pratique, il est conseillé d'inscrire l'agent à la formation d'intégration auprès du CNFPT dès sa nomination stagiaire, afin qu'il soit en mesure de la suivre avant le terme du stage.

Comment se déroule la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire occupant plusieurs emplois à temps non complet, relevant du même cadre d'emplois, dans plusieurs collectivités ?

Réponse :

Lorsqu'un agent stagiaire occupe plusieurs emplois à temps non complet, relevant du même cadre d'emplois, dans différentes collectivités ou établissements publics, il revient à l'autorité territoriale de la collectivité principale de prononcer la titularisation, après avis des autres autorités territoriales concernées. Ces avis ne lient toutefois pas l'autorité territoriale compétente, qui conserve son pouvoir de décision.

La décision de titularisation – ou, à l'inverse, de refus de titularisation – vaut alors pour l'ensemble des collectivités ou établissements publics dans lesquels le fonctionnaire occupe le même grade ou emploi, et prend effet à la même date dans chacun d'eux. Cette règle vise à garantir la cohérence de la situation statutaire de l'agent, dont le stage est apprécié de manière globale et non collectivité par collectivité.

NB : La collectivité principale est celle au sein de laquelle le stagiaire consacre la plus grande partie de son activité.

Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités ou établissements, l'employeur principal est celui qui l'a recruté en premier.

Le refus de titularisation à l'issue du stage doit-il être motivé ?

Réponse :

À la différence du licenciement en cours de stage, la décision de refus de titularisation à l'issue du stage n'a pas à être motivée en droit et en fait, et peut intervenir sans que l'agent soit mis à même de présenter ses observations ou de prendre connaissance de son dossier individuel.

Ce refus doit toutefois reposer sur des faits matériellement exacts, et sa légalité est subordonnée à l'accomplissement, par l'agent, des obligations de formation prévues par le statut particulier durant le stage. L'autorité territoriale reste par ailleurs tenue de saisir la Commission Administrative Paritaire préalablement à sa décision.

Prévention des risques pro.



Pourquoi nommer un assistant de prévention ?

La prévention des risques professionnels repose sur une organisation adaptée au sein de chaque collectivité et s'articule sur plusieurs acteurs, dont les assistants de prévention.

Une obligation réglementaire

Conformément à l'article 4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, dans toute collectivité territoriale ou établissement public, l'autorité territoriale doit désigner un ou plusieurs assistants de prévention.

Selon l'effectif, un conseiller de prévention peut également être désigné afin d'assurer la coordination des assistants de prévention.

Qui peut devenir assistant de prévention ?

Tout agent volontaire de la collectivité peut être désigné, quel que soit son cadre d'emplois ou son service.

L'essentiel est qu'il dispose :

- de l'intérêt pour les questions de santé et de sécurité au travail ;
- du temps nécessaire pour exercer cette mission ;
- des moyens mis à disposition par l'autorité territoriale.

Il est recommandé que cette fonction soit clairement intégrée à la fiche de poste.

Comment procéder à la nomination ?

La désignation d'un assistant de prévention est réalisée par **arrêté de l'autorité territoriale**.

Il est complété par une **lettre de cadrage** qui formalise les missions de l'assistant de prévention, les moyens mis à sa disposition (temps dédié, matériel, accès aux informations, etc.), son positionnement au sein de la collectivité ainsi que les modalités d'exercice de ses fonctions.

Il est également conseillé : d'informer l'ensemble des agents de cette désignation ; d'intégrer cette mission à la fiche de poste de l'agent, lorsque cela est pertinent ; de prévoir le temps nécessaire à l'exercice de ses missions.

La formation obligatoire

L'assistant de prévention bénéficie d'une **formation** (via le CNFPT), puis d'une formation continue destinée à maintenir et développer ses compétences.

Cette formation lui permet notamment de :

- connaître la réglementation en matière de santé et sécurité au travail ;
- participer à l'évaluation des risques professionnels ;

- conseiller les services sur les mesures de prévention ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Quelles sont ses missions ?

Leur rôle est d'assister et de conseiller l'autorité territoriale dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

À ce titre, il peut notamment : participer à l'élaboration et à la mise à jour du DUERP, proposer des actions de prévention, sensibiliser les agents aux bonnes pratiques, participer à l'analyse des accidents de service ; contribuer aux visites de locaux, relayer les informations en matière de santé et de sécurité au travail.

Il n'est toutefois ni responsable de la sécurité de la collectivité, ni chargé du contrôle réglementaire.

Le saviez-vous ?

Le CDG anime un **réseau des assistants de prévention** afin de favoriser les échanges de bonnes pratiques et l'actualisation des connaissances.

Chaque année, des journées d'information et de formation sont proposées sur différentes thématiques liées à la santé et à la sécurité au travail. La dernière rencontre portait sur le thème : « Rôle et responsabilités de l'assistant de prévention ».

Afin que votre assistant de prévention puisse bénéficier de ces temps d'échanges et recevoir l'ensemble des informations diffusées par le CDG (formations, actualités réglementaires, réunions du réseau...), pensez à nous transmettre l'arrêté de nomination, la lettre de cadrage et son adresse mail dès sa désignation.

Nos ressources : guides, modèles, ... : [Les acteurs de la prévention](#)



Actualités de votre CDG

Composition des instances de dialogue social

Suite à la séance du Conseil d'Administration du 15 juillet dernier, la composition des instances placées auprès du Centre de Gestion a été renouvelée.

Vous pouvez les consulter sur notre site internet :

- ⇒ [Comité Social Territorial](#)
- ⇒ [Formation spécialisée en SST](#)
- ⇒ [Commission Administrative Paritaire - A](#)
- ⇒ [Commission Administrative Paritaire - B](#)
- ⇒ [Commission Administrative Paritaire - C](#)
- ⇒ [Commission Consultative Paritaire](#)
- ⇒ [Comité médical - formation plénière](#)

Renouvellement de vos L.D.G.

Le CDG vous propose une rencontre hybride qui a pour objectif de vous accompagner dans la mise en œuvre de deux obligations réglementaires majeures en matière de ressources humaines : **le Rapport Social Unique (RSU)** et **les Lignes Directrices de Gestion (LDG)**.

Un premier temps d'information en **séance plénière** permettra de rappeler les principes, obligations et enjeux liés au RSU et aux LDG, et de répondre à vos principales questions.

À l'issue de ce temps collectif, les collectivités qui le souhaitent pourront bénéficier, **sur inscription, d'un accompagnement individuel d'une heure**, consacré au choix :

- à la réalisation ou à la finalisation du **RSU** ;
- à l'élaboration ou au renouvellement des **LDG**, sous réserve que le RSU de la collectivité ait préalablement été validé.

Ces ateliers ont vocation à vous proposer un **accompagnement concret et personnalisé**, adapté à la situation de votre collectivité. Si vous souhaitez participer aux ateliers individuels, vous serez contacté pour fixer l'horaire.

Afin de favoriser une réflexion partagée et de faciliter la déclinaison opérationnelle des travaux, la présence conjointe d'un **élu représentant l'autorité territoriale et du responsable RH / agent en charge des ressources humaines** est vivement recommandée.

- Mardi 8 septembre à Confolens à partir de 9h00
- Jeudi 17 septembre à Montmoreau à partir de 9h00
- Mardi 22 septembre au CDG à partir de 9h00

- ⇒ Pour participer, merci de bien vouloir [vous inscrire](#).

Elections professionnelles : établissement des listes électorales

Pour rappel, Le Centre de Gestion est chargé d'organiser les élections des représentants du personnel siégeant dans les **instances qui lui sont rattachées** :

- Les CAP pour les fonctionnaires des collectivités affiliées au Centre de Gestion (< 350 agents)
- La CCP pour les contractuels de droit public des collectivités affiliées au Centre de Gestion
- Le Comité Social Territorial pour les collectivités affiliées employant moins de 50 agents (fonctionnaires, contractuels de droit public et de droit privé).

La date limite de publication des listes électorales est fixée au **11 octobre** prochain.

Celles-ci seront établies par le CDG **sur la base des informations que vous nous communiquez** régulièrement par la transmission obligatoire des actes administratifs de vos agents sur emploi permanent.

Le [portail CIVIL-RH](#) vous permet d'accéder à la liste de vos effectifs connus par le CDG. Des pré-listes vous ont été adressés par courrier le 21 août. Si vous constatez des manques ou erreurs, il est nécessaire de nous transmettre tous les actes justificatifs à l'adresse mail elections-pro@cdg16.fr, **d'ici au 15 septembre**, puis systématiquement et sans délai, jusqu'à la veille du scrutin du 10 décembre prochain.

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.

Pour les contractuels de droit privé et sur emploi temporaire, il convient exceptionnellement, de nous transmettre également les contrats en cours ou conclus afin de vérifier l'éligibilité de vos agents.



Actualités de votre CDG

Secrétaire général de mairie : formation de professionnalisation au 1^{er} emploi



Vous venez d'être recruté pour la première fois en tant que secrétaire général de mairie ? Vous devez obligatoirement suivre la formation statutaire de professionnalisation au premier emploi qui vous est spécifiquement dédiée.

Pour qui ?

Fonctionnaires ou contractuels (en contrat d'au moins un an), nouvellement recrutés depuis le 18 juillet 2024 et n'ayant pas exercé au préalable des fonctions de secrétaire de mairie.

Pourquoi ?

Formation statutaire obligatoire, à suivre dans l'année suivant l'affectation de l'agent au premier poste de secrétaire général de mairie, en vue d'un socle commun de connaissances spécifiques aux missions de ce poste.

Durée et contenus

La formation dure 15 jours, répartie en 10 jours de tronc commun + 5 jours au choix dans le catalogue du CNFPT.

Comment et où s'inscrire ?

Quel que soit votre provenance géographique, une session, pour le tronc commun, est organisée par le **CNFPT** de septembre à novembre 2026 à Angoulême.

⇒ [Pour en savoir plus](#)

Journée « Agir pour prévenir » 2026 Élu employeur, au cœur de la prévention



Le **jeudi 8 octobre** de 8h30 à 15h30, à MORNAC, cette 4^{ème} édition de la JAPP s'adresse tout particulièrement aux élus (*maires, présidents, adjoints, conseillers délégués aux R.H. ou à la prévention*), en binôme avec leurs Secrétaires généraux de mairie ou DGS.

Au programme : animations interactives, outils concrets pour construire votre politique de prévention.

- Nouvel élu ? Quelles sont mes responsabilités en matière de prévention ?
- Quand mettre en œuvre la prévention ?

- La prévention, est-ce stratégique ?
- Construire sa politique de prévention pour le mandat
- Et si ça vous arrivait ? Quelques mises en situation concrètes

Cette journée est organisée par le CDG en partenariat avec :



⇒ [Inscription obligatoire](#)

Rappel : convention unique de services facultatifs

Pour continuer de bénéficier de tous les services du CDG, la nouvelle convention cadre de services facultatifs doit être signée avant le 31 décembre prochain. Pensez à faire délibérer votre assemblée dès à présent.

⇒ [Tout savoir](#)

Médecine préventive : les saisonniers concernés

Pour la 2^{ème} année, le service de médecine de prévention a organisé des **Actions de Formation et de Prévention (AFP)** à destination des agents saisonniers recrutés par les collectivités adhérentes. Se substituant aux visites d'information et de prévention initiales difficiles à organiser pour ce public, les AFP ont concerné différents métiers (espaces verts, déchetterie, espaces aquatiques...).

Nouvelle interlocutrice



Depuis le 20 juillet, **Ingrid BAXS** vient renforcer le service des Paies à façon, qui gère aujourd'hui environ 350 paies par mois, suite à l'adhésion de plusieurs nouvelles collectivités à cette prestation.

Pour une prise en charge de vos paies à compter du 1^{er}

janvier 2027, contactez-nous dès aujourd'hui : paie@cdg16.fr