



N°88

LE MAG RH

Journal Mensuel
Septembre 2026

FOCUS

**La formation statutaire
obligatoire des agents
publics territoriaux**

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2-4
Jurisprudences.....	5-6
Question écrite.....	6
Focus.....	7-10
FAQ.....	11
Prévention des risques pro.....	12
Votre CDG & Vous	13-15

Nacopé
Bien plus qu'un CDG



Actualités statutaires

Réforme de la haute Fonction publique

Un arrêté ministériel du 3 juillet 2026 répartit en **4 niveaux** les emplois supérieurs administratifs de direction (*au sein des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics assimilés, des départements, des régions...*) pour la détermination de la rémunération, prenant en compte le niveau de responsabilité assumé, le champ d'action, le degré d'expertise exigé et la technicité de l'emploi.

Entrée en vigueur : **1^{er} juillet 2026**

Par ailleurs, une [instruction de la DGCL et de la DGFIP du 31 juillet 2026](#) prévoit des dispositions transitoires dans l'attente des délibérations instituant le RIFSEEP lié à l'occupation d'emplois fonctionnels.

⇒ Pour en savoir plus : [note d'information](#)

RIFSEEP – Ingénieurs territoriaux

Le corps de référence du cadre d'emplois des ingénieurs en chefs territoriaux est celui des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ([annexe 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991](#)).

Jusqu'à présent, les plafonds du RIFSEEP applicables au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts étaient fixés par [l'arrêté du 14 février 2019](#).

Publié au JORF du 1^{er} septembre 2026, [l'arrêté du 23 avril 2026](#) détermine de nouveaux montants, applicables à compter du 1^{er} janvier 2027.

GROUPES	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA	TOTAL
A1	63 000 € (ex 57 120 €)	15 750 € (ex 10 080 €)	78 750 € (ex 67 200 €)
A2	57 200 € (ex 49 980 €)	14 300 € (ex 8 820 €)	71 500 € (ex 58 800 €)
A3	51 200 € (ex 46 920 €)	12 800 € (ex 8 280 €)	64 000 € (ex 55 200 €)
A4	45 400 € (ex 42 330 €)	11 350 € (ex 7 470 €)	56 750 € (ex 49 800 €)

[L'arrêté du 14 février 2019](#) sera abrogé à cette même date.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui souhaitent modifier les plafonds applicables en leur sein devront délibérer, après avis préalable du comité social territorial (CST).

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

Formation des policiers municipaux

L'[Arrêté du 18 août 2026](#) relatif à la formation des agents de police municipale affectés au sein d'une brigade cynophile de police municipale précise les conditions de formation applicables aux agents de police municipale déjà **affectés au sein d'une brigade cynophile** avant le 1^{er} janvier 2028, afin d'accompagner la mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire des maîtres-chiens de police municipale.

Ce qui change :

- les agents déjà affectés dans une brigade cynophile et titulaires d'une attestation de réussite à une formation cynophile délivrée avant le 1^{er} janvier 2028 sont dispensés de la formation préalable obligatoire pour être nommés maîtres-chiens de police municipale ;
- les agents en poste ne disposant pas d'une telle attestation peuvent bénéficier, à leur demande et avec l'accord de leur employeur, d'une évaluation individuelle de leurs besoins de formation réalisée sous l'égide du CNFPT. À l'issue de cette évaluation, le CNFPT pourra soit délivrer une dispense de formation, soit prescrire le suivi de tout ou partie de la formation requise.

Ce texte instaure un **mécanisme transitoire** permettant de **reconnaître l'expérience** et les compétences déjà acquises par les policiers municipaux exerçant en brigade cynophile, tout en garantissant leur **mise en conformité** avec les nouvelles exigences de formation.

Entrée en vigueur : **21 août 2026**

Loi de programmation militaire - Impacts sur la fonction publique territoriale

La [loi n°2026-791 du 16 août 2026](#) actualisant la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense renforce la **place des collectivités territoriales** dans la préparation de la Nation aux crises et aux enjeux de défense.

Ce texte contient des dispositions directement applicables aux agents territoriaux et aux employeurs publics. Le tableau ci-dessous présente les articles que nous avons à ce jour identifiés.

! La loi étant très longue, ce tableau ne se veut pas exhaustif.

Actualités statutaires



Article de la loi	Texte modifié	Effets	Portée pratique
Article 40	Code du service national Code de la défense Code de l'éducation Code général de la fonction publique (CGFP) : L. 324-3 + L. 325-6 + L. 325-14 L. 325-39 + L. 325-44 + L. 522-6 + nouvel article L. 644-6	Création du volontariat militaire (volontariat d'appelé du service national) Adaptation du CGFP en conséquence : - prise en compte pour le recul de l'âge maximal d'admission aux emplois publics ; - prise en compte pour le calcul de l'ancienneté pour l'accès aux concours internes ; - prise en compte pour la présentation des acquis de l'expérience de certains concours ; - prise en compte pour la suspension du décompte de la durée d'inscription sur les listes d'aptitude de la FPT ; - prise en compte pour la nomination, sur demande, d'élève du CNFPT ; - prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de service en matière d'avancement ; Création d'un congé non rémunéré pour les fonctionnaires en activité (contractuels non visés).	À intégrer dans les règles de : - concours, - gestion des listes d'aptitude - carrière des fonctionnaires territoriaux concernés. Le contrat d'appelé du service national dure dix mois, n'est pas renouvelable et ne peut prendre effet avant l'âge de 18 ans ni après celui de 26 ans.
Article 41	Code de la défense Code de la santé publique (introduit de nouvelles références au CGFP) Code de la sécurité intérieure	Refonte de la réserve sanitaire : - contrat d'engagement à servir dans la réserve sanitaire conclu sans accord préalable de l'employeur ; - convention écrite d'engagement avec l'État et chaque employeur lorsque le réserviste est salarié ou agent public ; - congé pour les fonctionnaires/agents publics accomplissant des périodes de mobilisation ou de formation ; - information et accord préalable de l'employeur pour les absences sur temps de travail ; - refus possible de l'employeur seulement pour nécessités de service public ; - indemnisation de l'employeur par l'État ; - interdiction de licencier, de déclasser ou de prononcer une sanction disciplinaire envers le réserviste sanitaire en raison de ses absences ; - comptabilisation des périodes de mobilisation et de formation dans la réserve comme périodes de travail effectif (ancienneté, avancement, congés....) ; - prise en compte des périodes de formation de la réserve sanitaire au titre de l'obligation de développement professionnel continu des professionnels de santé ; - protection fonctionnelle applicable durant les périodes de mobilisation et de formation de l'agent réserviste ; - conservation du bénéfice des prestations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès.	Effet direct sur les procédures de recrutement territorial : les collectivités doivent intégrer cette voie d'accès pour les bénéficiaires concernés.
Article 41	Code des douanes Code pénitentiaire Code général de la fonction publique (CGFP) : L. 644-1, L. 644-7 et L. 644-8	Extension du congé avec traitement des fonctionnaires à l'activité dans la réserve opérationnelle de l'administration des douanes et la réserve opérationnelle pénitentiaire, chacune dans la limite de quarante-cinq jours. Soumission du fonctionnaire bénéficiant du congé, respectivement au code des douanes ou au code pénitentiaire pendant l'activité de réserve.	Effet direct pour les fonctionnaires territoriaux réservistes douane ou pénitentiaire
Article 45	Code général des impôts	Exonération d'impôt sur le revenu de la solde, accessoires, prime de fidélité et autres mesures d'encouragement versés au titre de la réserve opérationnelle.	Effet direct fiscal pour les agents territoriaux réservistes Pas d'obligation RH spécifique pour la collectivité employeur

Actualités statutaires



Article 48	Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre Code général de la fonction publique (CGFP) : L. 327-3 + L. 351-5 + L. 311-2 + L. 326-1 + L. 326-4 + L. 327-10 Abrogation de la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la défense° 2008-492 du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la défense	Réforme des anciens « emplois réservés » qui sont renommés « emplois de reconnaissance nationale ». Les bénéficiaires peuvent désormais postuler à tout emploi vacant correspondant à leurs compétences et à leurs aptitudes dans les trois versants de la fonction publique. Pour les collectivités territoriales, cette possibilité concerne les emplois déclarés vacants dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, sous réserve des exceptions prévues par la loi. Le texte actualise les références au CGFP et précise les modalités selon lesquelles les employeurs publics, notamment territoriaux, doivent satisfaire à leurs obligations. Il remplace également la notion de bénéficiaire « inscrit sur une liste d'aptitude » par celle de bénéficiaire « retenu sur un poste ».	Effet direct sur les procédures de recrutement territorial : les collectivités doivent intégrer cette voie d'accès pour les bénéficiaires concernés.
Article 37	Code de la sécurité intérieure : nouveaux L. 723-12-1-1 + L. 725-7-1	Autorisation d'absence exceptionnelle sans délai de préavis pour l'agent public (fonctionnaires et contractuels) qui est sapeur-pompier volontaire ou membre d'une association agréée de sécurité civile, en cas de crise majeure ou de sollicitation militaire pour des actions de défense civile.	Les employeurs territoriaux doivent anticiper le risque d'absences immédiates en cas de crise. Un décret en Conseil d'État fixera les catégories d'emplois publics exclues de l'absence sans préavis, avec préavis de sept jours.
Article 37	Code de la défense : L. 2151-4 en particulier pour les employeurs publics	Transformation du « service de sécurité nationale » en missions indispensables à la continuité de la vie de la Nation. Obligation pour les employeurs concernés d'élaborer des plans de continuité ou de rétablissement d'activité, d'identifier les emplois indispensables à la continuité de la vie de la Nation et de notifier les agents concernés.	Pour les collectivités ou organismes territoriaux entrant dans ce champ, la loi introduit une obligation RH de cartographie des emplois indispensables et d'information nominative des agents concernés. Cette obligation est distincte des plans communaux de sauvegarde : elle relève du code de la défense et du régime des missions indispensables.
Article 33	Disposition autonome	Protection des savoir-faire et connaissances sensibles liés à la défense nationale. L'employeur doit identifier les agents exerçant dans des zones protégées et détenant des savoir-faire critiques, puis transmettre une liste à l'autorité compétente. Pendant 5 ans après la cessation des fonctions, les agents identifiés comme détenteurs de savoir-faire sensibles doivent se soumettre à une déclaration préalable de certaines activités lucratives au profit d'entités étrangères. Sanctions pénales en cas de manquement aux obligations prévues par le dispositif (par l'agent et par l'employeur).	Limité aux collectivités ou établissements disposant d'activités scientifiques, techniques ou de sécurité particulièrement sensibles, et employant des agents identifiés comme détenteurs de savoir-faire sensibles. Le cas échéant, prévoir l'identification des postes concernés avant l'entrée en vigueur de ce dispositif.
Article 35	Code de la défense : L. 2143-4 à surveiller pour les employeurs publics	Institution d'un dispositif d'état d'alerte de sécurité nationale Possibilité, pendant l'état d'alerte, de déroger à des normes réglementaires, nationales ou locales, en matière de temps de travail et de santé-sécurité au travail, notamment pour les emplois relevant des missions indispensables à la continuité de la vie de la Nation.	Effet direct seulement en cas de déclaration de l'état d'alerte par décret en Conseil des ministres et de mesures administratives spécialement prises. Le Conseil constitutionnel a validé les principales dispositions relatives à l'état d'alerte.

Jurisprudences



Protection fonctionnelle

–

Harcèlement moral et impartialité de l'autorité territoriale mise en cause

Plusieurs décisions récentes structurent la matière de la protection fonctionnelle des agents territoriaux.

La Cour administrative d'appel de Bordeaux, saisie par une secrétaire de mairie victime alléguée de harcèlement moral, rappelle le principe d'impartialité : lorsqu'un agent invoque des agissements de harcèlement moral imputés à son supérieur hiérarchique, ce supérieur ne peut statuer lui-même sur la demande de protection fonctionnelle, même s'il est normalement compétent, la décision étant alors entachée d'incompétence pour manquement au devoir d'impartialité (« il résulte du principe d'impartialité que le supérieur hiérarchique mis en cause (...) ne peut régulièrement (...) statuer sur la demande de protection fonctionnelle »)

La cour confirme l'illégalité externe de la décision de refus pour ce motif, mais rejette au fond les prétentions indemnitaires, les agissements allégués n'étant pas qualifiés de harcèlement moral.

➤ [CAA Bordeaux, 1^{er} juillet 2026, n° 24BX00823](#)

Le Tribunal administratif de Limoges applique la même grille dans une affaire analogue concernant une secrétaire de mairie, en annulant la décision du maire refusant la protection fonctionnelle dès lors qu'elle visait des faits de harcèlement moral imputés à ce maire : le juge énonce que, dès qu'une demande repose sur des circonstances mettant sérieusement en cause le comportement du chef de l'exécutif territorial, celui-ci doit se dessaisir au profit d'un adjoint ou d'un conseiller municipal, en application des articles L. 2122-17 et L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales. Ce jugement enjoint la commune de réexaminer la demande de protection fonctionnelle dans un délai de deux mois.

➤ [TA Limoges, 23 juin 2026, n° 2401765](#)

Période d'essai

-

Un agent contractuel peut être soumis à une nouvelle période d'essai lorsque les fonctions exercées sont différentes de celles précédemment occupées

Un agent contractuel a été recruté par une commune comme architecte en cybersécurité par le biais de plusieurs contrats à durée déterminée (CDD), avant d'être engagé quelques mois plus tard en qualité de directeur des systèmes d'information (DSI), dans le cadre d'un nouveau contrat de trois ans prévoyant une période d'essai de trois mois, renouvelable.

L'agent a contesté son licenciement intervenu au terme de cette dernière période d'essai, estimant qu'une nouvelle période d'essai ne pouvait être prévue dès lors qu'il avait déjà exercé des fonctions au sein de la commune.

La Cour administrative d'appel rappelle qu'en application de l'article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (*désormais codifié à l'article R. 332-21 du CGFP*), aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé avec le même agent pour exercer les mêmes fonctions ou occuper le même emploi que précédemment.

Toutefois, en l'espèce, les fonctions d'architecte en cybersécurité précédemment exercées par l'agent ne pouvaient être regardées comme identiques à celles de DSI. Ces dernières impliquaient notamment une présence physique accrue et des missions d'encadrement et de pilotage des équipes. La commune pouvait donc légalement prévoir et renouveler une période d'essai de trois mois. La Cour relève par ailleurs que l'agent ne respectait pas les règles de télétravail de la commune et qu'il n'avait pas déclaré certaines activités professionnelles exercées parallèlement à ses fonctions.

Ces éléments, ainsi que les difficultés rencontrées dans l'exercice de ses missions d'encadrement et de pilotage, justifiaient le licenciement au terme de la période d'essai, sans erreur de droit ni erreur manifeste d'appréciation.

[CAA Paris, 4 août 2026, n°25PA00141](#)



Jurisprudences

Droit de retrait

-
**Les fortes
chaleurs ne
caractérisent
pas, à elles
seules, un
danger grave et
imminent**

Un agent technique principal (jardinier) a refusé à deux reprises d'exécuter les tâches qui lui avaient été confiées par sa hiérarchie, en invoquant les fortes chaleurs ainsi que son état de santé. Il a fait l'objet d'un blâme, dont il a demandé l'annulation devant le tribunal administratif.

Le juge rappelle que le droit de retrait ne peut être exercé que lorsque l'agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. En l'espèce, il relève notamment que le plan canicule n'avait pas été déclenché, que l'agent ne produisait aucun élément médical précis permettant d'établir que les tâches qui lui étaient demandées présentaient un danger particulier pour sa santé et qu'aucune circonstance ne permettait ainsi de caractériser l'existence d'un danger grave et imminent.

Dès lors, les conditions d'exercice du droit de retrait n'étant pas réunies, le refus d'exécuter les tâches demandées constituait un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique, susceptible de justifier une sanction disciplinaire. Le tribunal rejette donc la demande d'annulation du blâme.

TA Paris, 10 juillet 2026, n°2403092

Question écrite

Question : Le Gouvernement envisage-t-il de faire évoluer le régime des autorisations spéciales d'absence liées aux fêtes religieuses dans la fonction publique afin d'assurer une meilleure lisibilité et une équité de traitement entre les agents publics ?

Réponse :

La faculté donnée aux chefs de service d'accorder des autorisations d'absence pour participer à des fêtes ou à des cérémonies religieuses qui ne sont pas inscrites au calendrier des fêtes chômées, fixé par la législation et l'usage, vise à concilier les nécessités du service avec l'exercice de la liberté religieuse des agents publics.

Cette pratique administrative est conforme au principe de laïcité qui, s'il repose sur la stricte séparation des religions et de l'État, garantit aussi la liberté de conscience individuelle et le droit de chacun à pratiquer sa religion (article 1er de la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des églises et de l'État). Aussi, la circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967 relative aux autorisations d'absence dont peuvent bénéficier les agents de l'État à l'occasion des fêtes religieuses propres à leur confession, complétée par celle du 10 février 2012, énonce cette compétence du chef de service et établit une liste indicative et non limitative des fêtes religieuses pouvant susciter des demandes de la part des agents. Cette liste ne prive nullement le chef de service de sa pleine capacité d'appréciation de la compatibilité entre la demande d'autorisation spéciale d'absence pour fête religieuse d'un agent et les exigences tirées des nécessités de service, sous le contrôle du juge. Elle ne le prive pas non plus de sa compétence pour accorder une autorisation spéciale d'absence pour une fête religieuse qui n'y serait pas mentionnée explicitement.

Cette interprétation est conforme à la jurisprudence constante du juge administratif. Le Conseil d'État a jugé que l'institution de fêtes légales ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce que des autorisations d'absence soient accordées à des agents publics pour participer à d'autres fêtes religieuses correspondant à leur confession, sous réserve des nécessités du fonctionnement normal du service. Il a également rappelé que la liste publiée par l'administration présente un caractère indicatif et ne peut être regardée comme limitant les confessions ou les fêtes susceptibles de donner lieu à autorisation.

Réponse à la question écrite n°14567 publiée au JOAN du 7 juillet 2026

La formation statutaire obligatoire des agents publics territoriaux

Les agents publics territoriaux disposent d'un **droit à la formation professionnelle tout au long de la vie** destiné à (articles [L. 115-4](#) et [L. 421-1 du CGFP](#)) :

- Favoriser leur développement professionnel et personnel ;
- Faciliter leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion, ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants ;
- Permettre une adaptation aux évolutions prévisibles des métiers ;
- Concourir à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend des formations **obligatoires** et **facultatives**.

Le volet statutaire obligatoire recouvre, conformément aux articles [L. 422-21 1°](#) et [R. 422-4 du CGFP](#) :

- Des actions favorisant **l'intégration** dans la FPT, dispensées aux agents territoriaux de toutes catégories ;
- Des actions de **professionnalisation**, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

Ces formations sont mises en œuvre dans les conditions fixées par le CGFP et par les statuts particuliers des cadres d'emplois ([article R. 422-21 du CGFP](#)).



Durant les formations d'intégration et de professionnalisation, l'agent est maintenu en position d'activité, sauf s'il est détaché auprès d'un organisme dispensateur de formation ([article L. 422-33 du CGFP](#)) et bénéficie, à ce titre, du maintien de sa rémunération ([article R. 422-7 du CGFP](#)).

Les agents publics concernés

Les **fonctionnaires** de l'ensemble des cadres d'emplois, des catégories A, B et C, et les **agents contractuels recrutés sur un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 du CGFP pour une durée supérieure à un an** sont astreints à suivre les actions de formation d'intégration et de professionnalisation ([article L. 422-28 du CGFP](#)).

Ne sont pas concernés les agents cumulant des CDD en mois renouvelés qui totalisent 1 an ou plus.



En matière de formation professionnelle, les agents relevant des filières des sapeurs-pompiers et de la police municipale sont soumis à des dispositions spécifiques ([article R. 422-21 du CGFP](#)).

La formation d'intégration

❖ Le contenu

La formation d'intégration a pour objet de **faciliter l'intégration** des agents par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions ([article R. 422-28 du CGFP](#)).



Cette formation se déroule en présentiel et/ou en distanciel, selon les choix opérés par les délégations du CNFPT, qui en est l'organisateur.

Le suivi de la formation d'intégration **conditionne la titularisation** du fonctionnaire stagiaire, sauf exceptions.

Cette formation, qui peut être commune aux fonctionnaires appartenant à différents cadres d'emplois, porte notamment sur ([article R. 422-29 du CGFP](#)) :

- L'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- Les services publics locaux ;
- Le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux.

Elle donne lieu à une attestation du CNFPT qui est obligatoirement visée sur l'arrêté de titularisation ([article R. 422-47 du CGFP](#)).

❖ La durée

Les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés déterminent la durée de la formation d'intégration qui est dispensée dans l'année **qui suit la nomination du fonctionnaire** ([article R. 422-31 du CGFP](#)).

En principe, les statuts particuliers prévoient :

Catégories A et B	Catégorie C
10 jours	5 jours

Les statuts particuliers déterminent également les conditions dans lesquelles la formation peut être **fractionnée** et, le cas échéant, dans quelle mesure elle est préalable à l'exercice des missions qui incombent aux membres des cadres d'emplois intéressés.

La formation de professionnalisation

La formation de professionnalisation permet **l'adaptation de l'agent territorial à son emploi et le maintien à niveau de ses compétences** ([article R. 422-33 du CGFP](#)).

Elle comprend **4 types de formations** ([article R. 433-34 du CGFP](#)).



Le contenu de ces formations est adapté aux emplois que le fonctionnaire a vocation à occuper compte tenu des missions définies par son statut particulier.

Les statuts particuliers des cadres d'emplois définissent ([article R. 422-35 du CGFP](#)) :

- Les **durées minimale et maximale** de la formation de professionnalisation au premier emploi, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière et de la formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité ;
- La **périodicité** de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

L'autorité territoriale détermine **la durée et la nature** des actions de formation de professionnalisation suivies en fonction de l'évaluation des besoins et après concertation avec l'agent ([article R. 422-36 du CGFP](#)).



A défaut d'accord, le fonctionnaire suit une formation dont la durée minimum est fixée par le statut particulier de son cadre d'emplois et dont le contenu est défini par l'autorité territoriale, en concertation avec le CNFPT.

- ❖ La formation de professionnalisation au premier emploi ([article R. 422-37 du CGFP](#)) :

Cette formation intervient, **en parallèle ou, le cas échéant, après la formation d'intégration**, dans une période définie par les statuts particuliers des cadres d'emplois (*en principe dans un délai de 2 ans suivant la nomination ou le recrutement de l'agent dans un cadre d'emplois*).

Sa durée est en général de :

Catégories A et B	Catégorie C
5 à 10 jours	3 à 10 jours

Cette durée peut être majorée au maximum du nombre de jours de formation d'intégration non suivis compte tenu d'une dispense.

- ❖ La formation de professionnalisation tout au long de la carrière ([article R. 422-38 du CGFP](#)) :

Cette formation, qui permet de maintenir le niveau de compétence des agents, est dispensée selon une périodicité fixée par les statuts particuliers des cadres d'emplois, soit en général :

Catégories A, B et C
2 à 10 jours par période de 5 ans

La première période débute **à l'issue du délai de deux ans** au terme duquel la formation de professionnalisation au premier emploi doit être achevée.



En cas de changement de cadre d'emplois, l'obligation de formation qui incombe au fonctionnaire au titre de son cadre d'emplois d'origine cesse pour la période en cours ([article R. 422-38 du CGFP](#)).

- ❖ La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité ([article R. 422-39 du CGFP](#)) :

Cette formation intervient dans les **6 mois** suivant l'affectation sur un poste à responsabilité.

Sa durée est en général de :

Catégories A, B et C
3 à 10 jours



Sont considérés comme des postes à responsabilité les emplois fonctionnels (ex : DGS d'une commune de + de 2 000 habitants), les emplois éligibles au bénéfice d'une NBI au titre de fonction de direction, d'encadrement assorties de responsabilités particulières, les emplois considérés à responsabilité par l'autorité territoriale (après avis du Comité Social Territorial).

L'agent qui suit cette formation est **exonéré**, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Dans ce cas, une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue de la formation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité ([article R. 422-40 du CGFP](#)).

- ❖ La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie (SGM) (articles L. 422-34-1 et R. 422-41 du CGFP) :

Cette formation intervient dans les **12 mois** suivant l'affectation sur un premier emploi de SGM. Sa durée est de :

Catégories A, B et C
15 jours

L'agent qui suit cette formation est exonéré de la formation de professionnalisation au premier emploi.



Lorsqu'il a déjà suivi la formation de professionnalisation au premier emploi, l'agent qui suit la formation à la suite de l'affectation sur un premier emploi de SGM est dispensé, pour la période en cours, de la formation professionnelle tout au long de la carrière. Dans ce cas, une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue de la formation suivie ([article R. 422-42 du CGFP](#)).

Le rôle de la collectivité

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics établissent un **plan de formation annuel ou pluriannuel** qui détermine le programme des actions de formations ([article L. 423-3 du CGFP](#)).

L'autorité territoriale arrête, en concertation avec chaque agent et le concours du CNFPT, les **modalités de suivi des formations obligatoires** ainsi que le **choix de l'action de formation de professionnalisation**, en fonction de l'évaluation des besoins de l'agent et dans le respect du plan de formation ([article R. 422-24 du CGFP](#)).

Elle délivre à l'agent les **autorisations d'absence** nécessaire pour le suivi, sur son temps de service, des actions de formation d'intégration et de professionnalisation ([article R. 422-25 du CGFP](#)).



Elle informe chaque année ses agents de leur situation au regard de leurs obligations de formation ([article R. 422-26 du CGFP](#)).

Le rôle du CNFPT

Le CNFPT définit les orientations générales de la formation professionnelle des agents territoriaux et organise les actions de formation de ces derniers selon un programme établi en fonction des plans de formation des collectivités (articles [L. 423-4](#) et [L. 451-5 du CGFP](#)).

Dans les conditions prévues par les statuts particuliers, il est chargé de **l'organisation et de la**

mise en œuvre des formations d'intégration et de professionnalisation (articles [L. 451-6](#) et [R. 422-22 du CGFP](#)).

Dans ce cadre, ses missions sont les suivantes :

- Il en arrête chaque année le **calendrier et les programmes** ;
- Il fixe les **contenus** des formations d'intégration ;
- Il établit les **programmes** des formations de professionnalisation en tenant compte des priorités inscrites dans les plans de formation des collectivités ;
- Il les porte à la connaissance des autorités territoriales ;
- Il met en œuvre les actions de formation qui en résultent.



A cette fin, il peut passer convention avec les administrations et établissements publics mentionnés à l'[article L. 423-5 du CGFP](#).

Pour permettre l'élaboration du programme prévisionnel des formations, les collectivités territoriales informent, **avant le 1^{er} janvier de chaque année**, le CNFPT de l'état prévisionnel de leurs effectifs à cette date et de leur évolution au cours de l'année à venir ([article R. 422-23 du CGFP](#)).

À l'issue de chaque session de formation, il établit une **attestation** précisant l'intitulé, la durée et le type de la formation suivie, qu'il transmet à l'autorité territoriale et à l'agent ([article R. 422-27 du CGFP](#)).



Cette attestation est versée au dossier individuel de l'agent. Elle est prise en compte pour la titularisation des fonctionnaires stagiaires ainsi que pour l'accès à un nouveau cadre d'emplois par voie de promotion interne (articles [R. 422-27](#), [R. 422-28](#) et [R. 422-44 du CGFP](#)).

Les dépenses de formation

Les agents peuvent, dans certaines situations, être **dispensés totalement ou partiellement** de suivre la formation statutaire obligatoire. Ces dispenses peuvent être accordées de plein droit ou à la demande de l'agent.

- ❖ **La dispense de droit**

Ce mécanisme de dispense est propre à la **formation d'intégration**. Sont dispensés de suivre cette formation ([article R. 422-30 du CGFP](#) :

- Les **anciens élèves du CNFPT** nommés en application de l'article L. 325-44 du CGFP (*administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et ingénieurs en chef*) ;

- Les fonctionnaires accédant à un nouveau grade par voie de **promotion interne** (article L. 523-1 1° et 2° du CGFP).

❖ **Les dispenses à la demande de l'agent, soumises à l'autorisation du CNFPT**

Ces mécanismes de dispense sont communs à la **formation d'intégration** et à la **formation de professionnalisation**.

- Formation sanctionnée par un titre/ diplôme reconnu par l'Etat et expérience professionnelle

De manière générale, les fonctionnaires peuvent demander à être partiellement dispensés des formations d'intégration et de professionnalisation, dans les conditions fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois (article L. 422-32 du CGFP) :

- Lorsqu'ils ont suivi antérieurement ou suivent une **formation sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat** ;
- Lorsqu'ils ont bénéficié de la **reconnaissance de leur expérience professionnelle**.

Ces deux motifs peuvent permettre au CNFPT d'accorder, à la demande de l'agent, une dispense totale ou partielle de la durée (article R. 422-46 du CGFP) :

- De la formation d'intégration ;
- De la formation de professionnalisation au premier emploi et de celle suivie à la suite de l'affectation sur un premier emploi de SGM.

L'expérience professionnelle prise en compte doit être d'une durée **d'au moins trois ans**.



Dans tous les cas, ces motifs de dispense doivent être en adéquation avec les responsabilités qui incombent au fonctionnaire, compte tenu des missions définies par le statut particulier qui lui est applicable.

❖ Formations professionnelles et bilans de compétences

En outre, une dispense totale ou partielle de la durée des formations d'intégration et de professionnalisation peut être accordée aux agents territoriaux compte tenu (article R. 422-45 du CGFP) :

- Des **formations professionnelles** suivies en application des dispositions de l'article L. 422-21, dès lors que celles-ci sont en adéquation avec les responsabilités qui leur incombent ;
- Des **bilans de compétences** dont ils bénéficient tout au long de leur carrière.



La demande de dispense est présentée au CNFPT par l'autorité territoriale, après concertation avec l'agent (article R. 422-45 du CGFP).

Le CNFPT décide des dispenses. Il délivre à ce titre une attestation précisant le nombre de jours et la nature de la formation concernée par la dispense, qu'il transmet à l'autorité territoriale et à l'agent (article R. 422-47 du CGFP).

Exemple de parcours d'un ingénieur territorial (catégorie A) nommé au 1^{er} janvier 2026



Dans le cas où l'agent occupe un poste à responsabilité : dans les 6 mois suivant la prise de poste, il doit réaliser une formation spécifique de **3 jours**. Exemple : prise de poste le 01/01/2030 → formation à réaliser au plus tard le 30/06/2030.

Après cette formation spécifique, un nouveau cycle de 5 ans de professionnalisation tout au long de la carrière débute.

Foire aux questions



L'accès à un nouveau cadre d'emplois par promotion interne est-il subordonné au suivi de la formation de professionnalisation dans le cadre d'emplois d'origine ?

Réponse : OUI

Sauf dispositions statutaires contraires, **l'accès à un nouveau cadre d'emplois par promotion interne** (article L. 523-1 1° et 2° du CGFP) est subordonné au respect, attesté par le CNFPT, pour les périodes de formation révolues, des obligations de formation de professionnalisation dans le cadre d'emplois d'origine ([article R. 422-44 du CGFP](#)).

Ainsi, les statuts particuliers de tous les cadres d'emplois accessibles par promotion interne précisent que l'inscription sur liste d'aptitude est subordonnée à la présentation des attestations du CNFPT établissant que l'agent a respecté, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, ses obligations en matière de formation de professionnalisation.

Le fonctionnaire qui n'a pas satisfait à ces obligations de formation avant l'échéance des périodes de formation prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois d'origine peut toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois **s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude, du suivi des formations en cause**. Le CNFPT atteste du respect de ses obligations de formation par le fonctionnaire.

Un agent en congé parental peut-il bénéficier de la formation d'intégration et de professionnalisation ?

Réponse : NON

L'article L. 422-25 du CGFP prévoit que l'agent territorial en congé parental peut seulement bénéficier des actions de formation suivantes (article L. 422-21 du CGFP) :

- 2° (formation de perfectionnement),
- 3° (formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique),
- 4° (formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent) et 6° (formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation)

Il reste placé en position de congé parental.

Les agents dispensés de stage sont-ils également dispensés de la formation d'intégration ?

Réponse : NON

Pour rappel, les statuts particuliers de plusieurs cadres d'emplois de catégorie C prévoient, dans certaines situations, une dispense de stage ([article L. 327-6 du CGFP](#)). Une telle dispense est également prévue pour les agents titulaires du 1^{er} grade nommés dans le 2^{ème} grade de catégorie B relevant du Nouvel Espace Statutaire ([article 10 du décret n°2010-329 du 22 mars 2010](#)). Toutefois, la dispense de stage n'emporte pas dispense de la formation d'intégration. L'[article R. 422-31 du CGFP](#) prévoit que la formation d'intégration est suivie dans l'année qui suit la nomination dans le cadre d'emplois. Par conséquent, les agents dispensés de stage doivent effectuer la formation d'intégration.

Existe-t-il des formations statutaires obligatoires autres que celle d'intégration et de professionnalisation ?

Réponse : OUI

Formation au management : l'[article L.421-8 du CGFP](#) prévoit que l'agent public bénéficie d'une formation au management lorsqu'il accède pour la **première fois à des fonctions d'encadrement**. Cette formation fait partie intégrante de la formation statutaire obligatoire.

Formation sur la laïcité : de manière générale, tout agent public est **formé au principe de laïcité**. En effet, il est tenu d'exercer ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses ([article L. 121-2 du CGFP](#)).

Formation en matière d'hygiène et de sécurité : l'[article 6](#) du décret n°85-603 du 10 juin 1985 prévoit une **formation pratique et appropriée** en matière d'hygiène et de sécurité, notamment à l'entrée en fonctions de l'agent.

Prévention des risques pro.



Danger ou risque : ne les confondez plus !

Lors de la réalisation d'un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), les notions de danger et de risque sont parfois confondues. Pourtant, elles ne désignent pas la même chose. Comprendre cette différence est indispensable pour identifier les situations à risque et mettre en œuvre des actions de prévention efficaces.

Le danger : ce qui peut causer un dommage

Le danger est une propriété intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'un environnement ou d'une méthode de travail susceptible de provoquer un dommage à la santé ou à la sécurité. Autrement dit, le danger existe indépendamment de la présence d'un agent.

Quelques exemples de dangers :

- une machine comportant des pièces en mouvement ; un produit chimique corrosif ;
- une circulation routière importante ;
- un bruit élevé ;
- une chaleur excessive ;
- un travail en hauteur.



Le danger n'entraîne pas nécessairement un accident : il représente simplement un potentiel de dommage.

Le risque : la rencontre entre un agent et un danger



Le risque professionnel apparaît lorsqu'un agent est exposé à un danger dans le cadre de son activité.

Il correspond à la probabilité qu'un dommage survienne, combinée à la gravité des conséquences possibles.

C'est pourquoi un même danger peut générer des risques différents selon :

- la fréquence d'exposition ;
- les conditions de travail ;
- les équipements utilisés ;
- les mesures de prévention déjà en place.

Pourquoi cette distinction est-elle importante ?

L'objectif de la prévention n'est pas toujours de supprimer le danger, car cela est parfois impossible.

En revanche, il est souvent possible d'agir sur le risque en limitant l'exposition des agents.

Par exemple :

- installer un carter de protection sur une machine ;
- organiser le travail pour éviter les périodes les plus chaudes ;
- mettre en place une signalisation adaptée ;
- former les agents aux bonnes pratiques ;
- fournir des équipements de protection individuelle (EPI).

Ces mesures permettent de réduire la probabilité d'un accident ou d'en limiter les conséquences.

Le lien avec le DUERP

Le Document Unique n'a pas vocation à dresser la liste de tous les dangers présents dans la collectivité.

Il consiste à identifier les dangers, analyser les situations de travail et évaluer les risques auxquels les agents sont réellement exposés afin de définir des actions de prévention adaptées.

Cette démarche permet de hiérarchiser les risques et de construire un plan d'actions cohérent.

Une méthode simple pour ne plus se tromper.

Posez-vous ces deux questions :

- Qu'est-ce qui peut faire mal ?
⇒ C'est le danger.
- Qui peut être blessé, dans quelles circonstances et avec quelles conséquences ?
⇒ C'est le risque.

Actualité de votre CDG

Elections professionnelles : publication des listes électorales

Au vu de vos vérifications et retours sur les pré-listes qui vous ont été adressées fin août, les extraits des listes électorales ont été envoyées à chaque collectivité disposant d'agents électeurs, par voie postale. Les structures disposant de leur propre CST sont chargées d'établir leurs listes pour cette instance.

Il vous appartient d'effectuer la publicité de ces listes **au plus tard le dimanche 11 octobre 2026 à 17 heures**, en affichant dans vos locaux administratifs un avis informant vos agents de la possibilité de consulter la liste électorale et du lieu de cette consultation.

Du jour de l'affichage au 50^{ème} jour précédant la date du scrutin, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions. Les demandes et réclamations aux fins d'inscription ou de radiation sur une liste électorale doivent être présentées à la Présidence du Centre de Gestion au **plus tard le 21 octobre 2026 à minuit** à l'adresse mail dédiée aux élections (elections-pro@cdg16.fr), afin qu'il puisse être statué sur les réclamations et qu'il vous soit adressé rapidement une nouvelle liste électorale.

A cette fin, **des états modificatifs de la liste électorale** (CAP, CST ou CCP) sont disponibles sur notre site Internet, dans le menu, « LE CDG », rubrique « [Elections / professionnelles / 2026](#) ».

Les [conditions pour être électeur](#) restent disponibles sur notre site.

Si la situation de l'un de vos agents a changé ou si vous avez procédé récemment à un recrutement, il vous appartient d'informer l'agent concerné, afin qu'il puisse effectuer lui-même une **demande d'inscription sur la liste électorale**.

Vous recevrez fin novembre des instructions concernant le vote ainsi que le matériel nécessaire (enveloppes, bulletins, ...) pour le vote **par correspondance**.

Toutes les informations nécessaires à l'organisation des élections sont progressivement mises à votre disposition sur notre site internet.



La médiation préalable obligatoire (MPO) : pourquoi la cocher dans la nouvelle convention ?

Depuis 2021, la loi a généralisé la médiation préalable obligatoire (MPO) pour certains litiges entre agents publics et employeurs territoriaux. Plus de 300 collectivités charentaises ont déjà fait le choix de conventionner avec le CDG.



La nouvelle convention cadre vous permet de reconduire ou de mettre en place la M.P.O.

Dans ce cas, concrètement, avant de pouvoir saisir le tribunal administratif, un agent qui conteste certaines décisions individuelles défavorables de son employeur doit d'abord saisir un médiateur.

Le Conseil d'État retient **4 intérêts majeurs** de la démarche pour les employeurs :

- **Pédagogique** : la médiation permet d'expliquer une décision, de la faire comprendre, voire accepter,
- **Social** : elle recrée du dialogue et de la confiance entre la collectivité et l'agent,
- **Pacificateur** : avec un taux d'accord de 76 %, elle permet de sortir du conflit sans attendre une décision de justice et sans jurisprudence rendue publique.
- **Novateur** : elle autorise des solutions sur mesure, alliant équité et légalité, que l'administration ne peut pas construire seule dans un cadre contentieux.

Trois arguments très concrets :

La rapidité. Une médiation se règle en moyenne en 3 mois, contre deux ans ou davantage pour une procédure devant le tribunal administratif, avec, entre-temps, une relation de travail dégradée et un climat social qui se tend.

Le coût. Une médiation revient en moyenne à environ 1000 € pour la collectivité, bien en-deçà des frais d'un contentieux (avocat, temps agent mobilisé pendant des mois, frais de justice).

La confidentialité. Contrairement à une audience publique, la médiation se déroule dans un cadre strictement confidentiel.

Comment adhérer ?

La démarche est simple : une case à cocher dans la convention cadre qui est à nous retourner avant le 31 décembre prochain.

Actualité de votre CDG

Retour sur : formation Conseil de discipline

Ce mardi 29 septembre, les nouveaux élus désignés pour siéger dans les formations disciplinaires des CAP A, B et C siégeant auprès du Centre de Gestion ont été formés au processus disciplinaire et sensibilisés à l'appréciation de l'échelle des sanctions.



Il a notamment été rappelé que le CDG exerce la mission obligatoire de secrétariat de l'instance sous le contrôle de la présidence du juge administratif, mais **peut aussi**

intervenir en amont de la saisine, en qualité de conseil de l'autorité territoriale en appui du montage du dossier et de la qualification de la faute.

Retour sur : ateliers RSU/LDG

D'ici le 31 décembre prochain, toutes les collectivités et leurs établissements publics devront avoir arrêté leurs Lignes Directrices de Gestion (LDG) pour le mandat.

Pour vous y aider, le CDG met à disposition de toutes celles qui ont complété leur RSU 2025, une **trame de LDG** déjà renseignée des principales données collectées et d'idées d'actions à mettre en place.



De plus, des réunions d'information suivies d'**ateliers individualisés** ont été organisés sur inscription à Confolens, Montmoreau et

Angoulême, réunissant **131 participants** (dont 34 élus) représentant plus de 100 collectivités

Une date supplémentaire (dernière opportunité) vous est proposée **le 22 octobre** au CDG

⇒ [Inscription](#)



Nouvelles ressources en ligne

De nouvelles ressources sur le renouvellement ou le non renouvellement d'un contrat sont disponibles.

⇒ [Page dédiée](#)

De plus, plusieurs notes d'information ont été mises à jour, suite à la parution du décret n°2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congés annuels non pris.

⇒ [Voir le détail](#)

La [note sur le Conseil médical](#) et les conséquences sur la gestion des inaptitudes a été mise à jour, suite au décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics.

Consultez régulièrement la page d'Accueil - Dernières publications

RHythmique n°6 – octobre 2026



Dans ce [numéro 6](#) du **bulletin des élus** charentais, en cours de distribution dans vos boîtes-aux-lettres, retrouvez la nouvelle composition du Conseil d'Administration du CDG ainsi que les

principaux enjeux de cette fin d'année 2026 pour les collectivités.

Le CDG16 récompensé !

Les agents du pôle Santé et conditions de travail ont remporté cette année le **challenge « Ma petite planète »** organisé par RELYENS pour l'ensemble des Centres de Gestion.

Bravo à eux !

Ce mardi 29 septembre, ils se sont vus remettre symboliquement le chèque de 1000€, représentant le don à la Fondation pour la Nature et l'Homme.



Actualité de votre CDG



JAPP

2026

Journée Agir Pour Prévenir

ÉLU, EMPLOYEUR au coeur de la PRÉVENTION

Tout employeur a un rôle à jouer dans la prévention. La JAPP : une journée pour comprendre et mieux agir.

Rendez-vous

8 octobre 2026 - 8h30-15h30
A la salle polyvalente de MORNAC

Pour qui ?

Maires, présidents, élus, adjoints.
SGM et DGS accompagnés de leur élu.

Informations

prevention@cdg16.fr - 05.45.69.45.77

Inscription



ENSEMBLE, AGISSONS POUR LA PREVENTION

