



N°89

LE MAG RH

Journal Mensuel
Octobre 2026

FOCUS

La formation facultative
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.....	12-13
Votre CDG & Vous	14-18

Nacopé
Bien plus qu'un CDG



Actualités statutaires

Affection de longue durée et réduction de la durée l'indemnisation

A compter du 15 octobre 2026, **la durée maximale** de versement des indemnités journalières par l'Assurance maladie pour les assurés du régime général de sécurité sociale atteints d'une **affection de longue durée (ALD) non exonérante est réduite à 1 an** (contre 3 ans initialement) par le [Décret n°2026-866 du 16 septembre 2026](#)

Sont atteints d'une ALD dite non exonérante, les assurés souffrant d'une affection justifiant un arrêt de travail de plus de six mois, mais dont les soins restent remboursés aux taux habituels de l'Assurance maladie.

Elle doit être distinguée de l'ALD exonérante, qui concerne une affection grave évoluant depuis plus de six mois et nécessitant un traitement coûteux. Les soins liés à cette affection sont pris en charge à 100% sur la base des tarifs de l'Assurance maladie. La durée maximale de prise en charge reste fixée à 3 ans.

Dans les deux situations, la reprise d'activité nécessaire pour ouvrir un nouveau délai d'indemnisation reste fixée à 1 an.

À noter. La réglementation prévoit désormais la possibilité de pénaliser financièrement un assuré qui abuserait de sa qualité d'assuré social en vue d'obtenir de manière injustifiée des prescriptions d'arrêt de travail sans lien avec son état de santé.

Entrée en vigueur : les nouvelles règles d'indemnisation s'appliquent :

- Aux arrêts de travail prescrits à partir du **15 octobre 2026**.
- Aux arrêts de travail en cours qui atteignent une durée de 6 mois à compter du 15 octobre 2026.
- Les assurés déjà en arrêt depuis plus de 6 mois au 15 octobre 2026 restent soumis aux anciennes règles et peuvent être indemnisés pendant 3 ans maximum.

Entretien annuel de formation

Depuis le 1^{er} août 2026, chaque agent public bénéficie d'un **entretien annuel de formation** avec son supérieur hiérarchique direct afin d'identifier **ses besoins de formation** au vu des objectifs qui lui sont fixés et de son projet professionnel ([articles R. 421-4 à R. 421-7 du CGFP](#)).

Cet entretien, distinct de l'entretien professionnel, permet notamment de faire le **bilan des demandes**

antérieures et de recueillir les **nouveaux besoins de formation de l'agent**.

Un compte rendu distinct de celui de l'entretien professionnel est établi sous la responsabilité du supérieur hiérarchique direct.

Il mentionne les objectifs de formation proposés à l'agent qui en reçoit communication, y ajoute ses observations et est ensuite versé à son dossier.

L'agent est informé des suites données à son entretien de formation. Tout refus opposé à une demande de formation **doit être motivé**.

Cet entretien peut être organisé à l'occasion de l'entretien professionnel, sous réserve de distinguer les deux séquences et les deux comptes rendus.

Entrée en vigueur : **le 1^{er} août 2026**

Baisse du plafond de rémunération servant de base de calcul aux indemnités journalières AT-MP

Le [Décret n°2026-909 du 30 septembre 2026](#) abaisse le plafond de rémunération servant de base au calcul des indemnités journalières versées en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP).

	Jusqu'au 31/10/2026	A compter du 01/11/2026
Plafond de référence (% du PASS)	0,834 %	0,226 %
Salaire journalier maximal de référence	400,82 €	108,62 €
IJSS AT-MP maximales (28 premiers jours)	240,49 €	65,17 €
IJSS AT-MP maximales (à partir du 29^{ème} jour)	320,66 €	86,90 €

Cette réforme concerne les agents relevant du régime général de sécurité sociale (contractuels, fonctionnaires IRCANTEC et agents de droit privé). Elle peut entraîner une augmentation du complément de rémunération à la charge de l'employeur ou, en l'absence de maintien de rémunération, une perte financière pour l'agent.

Entrée en vigueur : Applicable aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu à compter du **1^{er} novembre 2026**

Actualités statutaires



IRCANTEC : Evolution progressive des taux de cotisations pour la période 2028-2029

Le [Décret n°2026-926 du 5 octobre 2026](#) prévoit une augmentation progressive des taux théoriques de cotisations salariales et patronales IRCANTEC à compter du 1^{er} janvier 2028.

Pour rappel, les taux théoriques servent au calcul des points de retraite, tandis que **les taux d'appel déterminent les cotisations effectivement dues par les agents et les employeurs.**

Depuis le 1^{er} janvier 2026, le taux d'appel est fixé à 127% du taux théorique.

TAUX D'APPEL DES COTISATIONS				
Période	Tranche A		Tranche B	
	Agent	Employeur	Agent	Employeur
2026-2027	2,84 %	4,27 %	7,06 %	12,75 %
2028	2,92 %	4,38 %	7,44 %	12,81 %
Dès 2029	3 %	4,50 %	7,82 %	12,88 %

Cette évolution concerne les agents contractuels de droit public, les fonctionnaires à temps non complet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 28 heures, ainsi que les apprentis et les bénéficiaires de contrats aidés, tous affiliés à l'IRCANTEC.

Entrée en vigueur : **le 7 octobre 2026** et le décret s'applique aux cotisations dues au titre des périodes d'emploi courant, à compter du 1^{er} janvier 2027.

⇒ [En savoir plus sur le calcul des cotisations IRCANTEC](#)

FAQ relative au statut des assistants maternels

La Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) met à disposition **une foire aux questions (FAQ)** datée du 7 août 2026 sur **la réglementation applicable aux assistants maternels employés au sein des crèches familiales.**

Plusieurs sujets sont abordés : le régime juridique applicable, le contrat de travail, les horaires de travail, etc.

Augmentation du montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

L' [Arrêté du 29 septembre 2026](#) revalorise les indemnités comme suit :

Grades	Indemnité horaire de base
Officiers	13,21 € (contre 13,11 €)
Sous-officiers	10,63 € (contre 10,55 €)
Caporaux	9,42 € (contre 9,35 €)
Sapeurs	8,77 € (contre 8,71 €)

Entrée en vigueur : **le 1^{er} novembre 2026**

Protection Sociale Complémentaire

Attendus depuis la loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025, les deux décrets d'application relatifs à la prévoyance des agents territoriaux ont été publiés au Journal officiel du 24 octobre 2026. Ils fixent les règles du futur contrat collectif à adhésion obligatoire.

Tous les agents employés et rémunérés sont concernés : fonctionnaires, contractuels de droit public, apprentis, assistants maternels et familiaux. Des dispenses existent, notamment pour les contrats de moins de 6 mois. Les agents déjà couverts par un contrat individuel peuvent aussi être dispensés, pendant 12 mois au plus.

Le socle garantit 90 % de la rémunération nette (traitement, NBI et régime indemnitaire) à partir du passage à demi-traitement.

L'employeur finance au moins 50 % de la cotisation. Le taux est le même pour tous, quels que soient l'âge ou l'état de santé, et les hausses sont plafonnées à 15%. Pour un agent employé par plusieurs collectivités, chaque employeur participe au prorata de la durée de service effectuée chez lui.

Un comité de pilotage et de suivi paritaire est consulté sur le choix de l'assureur et associé au suivi du contrat.

Le contrat collectif est souscrit dans le cadre d'un marché public conclu pour 6 ans.

[Décret n°2026-986 relatif à la PSC en matière de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)

[Décret n°2026-987 relatif à la PSC en matière de couverture du risque prévoyance des agents publics territoriaux](#)

Actualités statutaires



Loi RIPOST - Impacts sur la fonction publique territoriale

La [loi n° 2026-798 du 18 août 2026](#) visant à offrir des réponses immédiates aux phénomènes troublant l'ordre public, la sécurité et la tranquillité de nos concitoyens, dite loi « RIPOST », a pour objet de renforcer la prévention et la répression pénale et administrative de plusieurs infractions telles que l'usage détourné de protoxyde d'azote (gaz hilarant), des feux de mortier, les rave-parties illégales, les rodéos urbains.

Elle accroît également les **pouvoirs de police des maires** : recours aux drones, vidéoprotection, fouilles aux frontières, nouvelles amendes forfaitaires délictuelles, mises en demeure, constitution de partie civile...

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

! Ce tableau ne se veut pas exhaustif.

Article de la loi	Texte modifié	Effets	Portée pratique
Article 29	Code de procédure pénale : 775 + 775-1	Inscription des amendes forfaitaires délictuelles au bulletin n° 2 du casier judiciaire. Elles en seront retirées à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de leur paiement ou de l'expiration du délai de réclamation.	Une amende forfaitaire délictuelle devenue définitive pourra donc être portée à la connaissance d'un employeur territorial lors d'un recrutement ou dans un cadre disciplinaire. Elle n'entraînera cependant ni exclusion automatique de la fonction publique, ni sanction automatique : l'autorité territoriale devra apprécier concrètement la compatibilité des faits mentionnés avec les missions du poste.
Article 30	Code de la santé publique Code de la route	Création d'un délit d'inhalation de protoxyde d'azote hors acte médical. Lorsque l'infraction est commise, dans l'exercice ou à l'occasion des fonctions, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, la peine est portée à cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.	Pour le délit d'inhalation de protoxyde d'azote hors acte médical, la qualification de personne dépositaire de l'autorité publique est susceptible de viser : <ul style="list-style-type: none">• les agents de police municipale et, selon leurs fonctions, les gardes champêtres ;• les agents territoriaux exerçant des fonctions de sécurité dans les transports ;• les agents territoriaux dès lors qu'ils exercent une mission de service public. L'effet est pénal et individuel : la loi ne crée pas une nouvelle faute disciplinaire. Les conséquences disciplinaires éventuelles demeurent régies par le CGFP.
Article 50	Loi n° 2023-380 du 19 mai 2023 relative aux jeux Olympiques et Paralympiques de 2024	Prolongation jusqu'au 31 décembre 2030 l'expérimentation de vidéoprotection algorithmique Extension aux événements autres que sportifs, culturels ou récréatifs et à certains bâtiments ou lieux ouverts au public particulièrement exposés à un risque terroriste ou à une atteinte grave à la sécurité des personnes.	La police municipale est concernée directement. Le cadre réglementaire antérieur autorise les services de police municipale à mettre en œuvre ces traitements comme responsables de traitement, après autorisation préfectorale. Les agents doivent être individuellement habilités par le maire ou le responsable du service, formés à la protection des données et au fonctionnement du traitement, puis confirmer ou infirmer chaque signalement algorithmique.

Jurisprudences



Agent contractuel de droit public

Le recrutement est conditionné à la création préalable de l'emploi

Une agente a été recrutée par un Centre de Gestion (CDG), par contrat à durée déterminée (CDD) de 3 ans, en qualité d'attachée principale, afin d'occuper un emploi permanent de directrice adjointe du pôle Prévention Santé Travail.

Ce recrutement est contesté par le préfet au motif que les délibérations visées dans le contrat de recrutement n'avaient pas préalablement créé l'emploi concerné, en méconnaissance de l'article L. 313-1 du CGFP, qui prévoit que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant.

En défense, le CDG invoque **plusieurs délibérations** :

- ❖ Une première délibération de 2010 créant un « *poste dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux* ». Toutefois, le juge administratif considère que cette délibération ne comporte aucun détail sur les emplois visés, de sorte qu'elle ne peut valoir création d'emploi du poste de directrice adjointe du pôle prévention santé travail.
- ❖ Une deuxième délibération de 2023 avait pour objet, notamment, d'autoriser le recrutement de contractuels pour pouvoir plusieurs postes dont celui de directeur adjoint du pôle prévention santé travail. Cependant, le juge rappelle que l'autorisation donnée par l'organe délibérant de recruter par voie contractuelle ne vaut pas création du poste de directrice adjointe du pôle prévention santé travail.
- ❖ Une troisième délibération de 2024 régularise la situation en créant l'emploi litigieux au moyen d'un ajustement du tableau des emplois permanents et notamment [le recensement] des créations de postes. Or, cette délibération ne peut régulariser a posteriori cette absence, la création devant être préalable au recrutement.

Par conséquent, le TA de Lille annule le contrat de recrutement de l'agent comme non fondé sur une délibération préalable créant un emploi.

TA Lille, 15 septembre 2026, n°2412529

Décharge de fonction d'un DGS

La perte de confiance peut justifier une décharge de fonctions

Un attaché territorial hors classe, détaché sur un emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) d'une commune a été déchargé de ses fonctions au motif de la perte de confiance entre l'agent et l'autorité territoriale au regard des faits signalés par un agent se plaignant de son comportement.

Le juge administratif rappelle qu'en égard à l'importance du rôle des titulaires des emplois fonctionnels et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait pour le DGS de s'être trouvé placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions.

Si l'agent soutient que le lien de confiance n'est pas rompu dès lors que le maire de la commune n'a pas engagé de poursuites disciplinaires à son encontre, cette circonstance est sans incidence sur la légalité de la décision en litige, l'autorité hiérarchique disposant de l'opportunité des poursuites.

Par ailleurs, le juge administratif examine les moyens soulevés par l'agent concernant le respect des garanties procédurales préalables à sa décharge de fonctions, notamment le caractère prétendument anticipé de la décision de l'autorité territoriale et les conditions de consultation de son dossier individuel. Il écarte également le moyen tiré de l'existence d'une sanction disciplinaire déguisée.

TA Strasbourg, 18 septembre 2026, n°2508092



Jurisprudences

Grève

-

L'employeur public n'est pas tenu d'accuser réception ou de répondre à un préavis de grève

Pour les régions, les départements et les communes et établissements publics de plus de 10 000 habitants, toute grève doit être précédée d'un préavis, qui émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national et qui précise notamment les motifs du recours à la grève (*article L.114-2 du CGFP et article L.2512-2 du Code du travail*).

Cependant, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'employeur public destinataire d'un préavis de grève d'en accuser réception ou de prendre expressément position sur le mouvement annoncé.

Dès lors, l'absence de réponse expresse ou d'accusé de réception d'un préavis de grève par l'employeur public ne constitue pas une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale et au droit de grève.

TA Nancy, 11 septembre 2026, n°2603254

Question écrite

Quelles mesures le Gouvernement compte-t-il prendre pour améliorer le régime de cumul d'activités prévu par l'article L.123-8 du Code Général de la Fonction Publique et envisage-t-il une modernisation de la liste des activités accessoires autorisées ?

Réponse :

Le régime de cumul d'activités applicable aux agents publics repose sur le principe, fixé à l'article L. 121-3 du code général de la fonction publique (CGFP), selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Ce principe n'interdit pas toute autre activité exercée en dehors des heures de service, mais impose que celle-ci relève de l'un des régimes de cumul expressément prévus par le CGFP. Il convient, à cet égard, de distinguer le temps partiel accordé pour créer ou reprendre une entreprise de l'exercice d'une activité à titre accessoire.

En premier lieu, l'article L. 123-8 du CGFP permet à l'agent occupant un emploi à temps complet d'être autorisé à travailler à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et exercer, dans ce cadre, une activité privée lucrative. Cette autorisation est accordée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une année supplémentaire. Sa durée totale ne peut donc excéder quatre ans. À son terme, l'agent ne peut poursuivre cette activité privée lucrative que s'il remplit les conditions d'un autre régime de cumul prévu par le CGFP.

En deuxième lieu, l'exercice d'une activité accessoire relève des articles L. 123-7 et R. 123-7 à R. 123-13 du CGFP. Il peut être autorisé, que l'agent travaille à temps plein ou à temps partiel, et n'est soumis à aucun plafond de durée. L'agent n'est d'ailleurs pas tenu de préciser, dans sa demande, la date à laquelle cette activité prendra fin. Celle-ci doit toutefois figurer dans la liste prévue à l'article R. 123-8, être exercée en dehors des heures de service et ne porter atteinte ni au fonctionnement normal, ni à l'indépendance, ni à la neutralité du service. Une activité créée dans le cadre de l'article L. 123-8 ne peut donc être automatiquement regardée, à l'issue des quatre ans, comme une activité accessoire : cette qualification dépend de sa nature et de ses conditions d'exercice.

Enfin, le régime prévu par les articles L. 123-5 et L. 123-6 concerne les agents occupant un emploi permanent structurellement créé à temps non complet ou incomplet, dont la durée n'excède pas 70 % d'un temps complet. Cette situation est distincte de celle d'un agent occupant un emploi à temps complet et autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel. La liste des activités accessoires n'est pas figée : elle a notamment été complétée en mai 2026 pour permettre l'exercice, à titre accessoire, d'une activité de conduite dans les services de transport scolaire. Le Gouvernement n'exclut pas d'examiner d'autres élargissements ponctuels répondant à des besoins identifiés. En revanche, la substitution à cette liste d'un principe général autorisant toute activité exercée sur le temps personnel ne paraît pas souhaitable. Le seul fait que l'activité soit exercée en dehors des heures de service ne suffit pas à prévenir les conflits d'intérêts ni les atteintes éventuelles au fonctionnement, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Réponse à la question écrite n° 11965 publiée au JO Assemblée nationale du 21 juillet 2026

La formation facultative des agents publics territoriaux

Les agents publics territoriaux disposent d'un droit à **la formation professionnelle tout au long de la vie** destiné à favoriser leur développement professionnel et personnel, leur mobilité, leur promotion et leur adaptation aux évolutions des métiers (articles [L. 115-4](#) et [L. 421-1 du CGFP](#)).

La formation professionnelle comprend des formations **obligatoires** et **facultatives**.

Le **volet facultatif** recouvre, conformément aux 2° à 6° de [l'article L. 422-21 du CGFP](#) :

- **La formation de perfectionnement**, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial ;
- **La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique** ;
- **La formation personnelle** suivie à l'initiative de l'agent territorial ;
- **Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française** ;
- **Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle**, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation (CPF).

Par ailleurs, les agents peuvent également bénéficier d'une formation en matière d'économie circulaire, de prévention et de gestion des déchets ([article L. 421-5 du CGFP](#)).

Ces actions de formation sont accordées **sous réserve des nécessités de service** par l'autorité territoriale, selon les dispositions applicables à chaque dispositif ([article L. 422-22 du CGFP](#)).

L'agent public qui participe à une action de formation professionnelle pendant son temps de service bénéficie du **maintien de sa rémunération**, sous réserve de dispositions contraires ([article R. 422-7 du CGFP](#)).

Cette disposition s'applique aussi bien à l'agent qui suit une formation en qualité de **stagiaire** qu'à celui qui intervient en qualité de **formateur**, avec l'accord de son employeur.

Les agents publics concernés

Les actions de formation sont accessibles aux **agents territoriaux** ([article L. 422-22 du CGFP](#)).

Ainsi, peuvent notamment bénéficier des formations facultatives :

- **Les fonctionnaires territoriaux** en position d'activité ou en congé parental ([article L. 422-25 du CGFP](#)) ;
- **Les agents contractuels** de droit public en position d'activité ou en congé parental ;
- Les assistants maternels et familiaux.



Toutefois, les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ne sont pas expressément visées par les dispositions relatives aux agents en position d'activité ou de congé parental.

La formation de perfectionnement

La formation de perfectionnement a pour objectif de **développer les compétences des agents territoriaux** et de leur permettre **d'acquérir de nouvelles compétences** ([article R. 422-54 du CGFP](#)).

Elle peut être suivie à l'initiative de l'agent ou à la demande de son employeur. Dans ce dernier cas, l'agent peut être tenu d'y participer **dans l'intérêt du service** ([article R. 422-55 du CGFP](#)).

En dehors du temps de service, l'accord de l'employeur est nécessaire et aucune allocation de formation n'est versée.

L'agent ayant bénéficié d'une formation de perfectionnement pendant ses heures de service ne peut prétendre à une nouvelle formation ayant le même objet pendant **12 mois** à compter de la fin de la précédente formation ([article R. 422-56 du CGFP](#)). Toutefois, si la formation initiale a duré moins de **8 jours ouvrés**, une nouvelle demande peut être présentée après **6 mois**, dans la limite de 8 jours ouvrés de formation sur 12 mois.

La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique

Les actions de préparation aux concours, examens professionnels et autres procédures de sélection de la fonction publique ont pour but de préparer ([article R. 422-61 du CGFP](#)) :

- **Les fonctionnaires à une promotion de grade ou à un changement de corps ou de cadre d'emplois** par la voie des examens professionnels, des concours réservés aux fonctionnaires ou d'autres procédures de sélection ;
- **Les agents publics aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois** de la fonction publique ;
- **Les agents publics aux procédures de recrutement des institutions et organes de l'Union européenne.**

Ces actions de formation peuvent s'exercer en présence des bénéficiaires, par correspondance ou par voie électronique ([article R. 422-63 du CGFP](#)).

Elles peuvent se dérouler en tout ou en partie **pendant le temps de service des agents**.

Dans ce cas, l'agent peut bénéficier d'une décharge partielle de ses obligations de service ([articles R. 422-64 et R. 422-65 du CGFP](#)).

L'agent ayant bénéficié d'une préparation aux concours ou examens professionnels pendant ses heures de service ne peut prétendre à une nouvelle formation ayant le même objet pendant **12 mois** à compter de la fin de la précédente formation ([article R. 422-69 du CGFP](#)).

Ce délai est réduit à **6 mois** lorsque la formation initiale a duré moins de 8 jours ouvrés, sous réserve que la durée cumulée des formations n'excède pas 8 jours ouvrés sur 12 mois.

La formation personnelle

La formation personnelle, suivie à l'initiative de l'agent, a pour objet de permettre aux agents territoriaux de se former dans le but de réaliser **un projet professionnel ou personnel**.

Le fonctionnaire territorial qui bénéficie d'une action de formation personnelle peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle ou d'une décharge partielle de service ([article L. 422-35 du CGFP](#)).

Dans le cadre de leur formation personnelle, les agents publics peuvent bénéficier de différents congés destinés à leur permettre de mener à bien leur projet professionnel ou personnel, dans les conditions prévues à [l'article L. 422-1 du CGFP](#).

- **Le congé de formation professionnelle**

- ❖ **Conditions d'accès**

En vue d'étendre ou de parfaire sa formation professionnelle, l'agent public peut bénéficier, sur son temps de travail, d'un congé de formation

professionnelle, sous réserve de justifier d'au moins **trois années à temps plein de services effectifs** dans la fonction publique.

Pour l'agent contractuel territorial, ces trois années de service doivent avoir été accomplies, de manière consécutive ou non, dans un **emploi permanent** au titre de contrats de droit public, dont 12 mois, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement auprès duquel le congé est demandé ([articles R. 422-108 du CGFP](#) et [R. 422-109 du CGFP](#)).



Le congé de formation professionnelle est accordé dans la limite des crédits prévus à cet effet ([article R. 422-110 du CGFP](#)).

L'agent doit faire sa demande **90 jours** avant la date du début de la formation ([article R. 422-112 du CGFP](#)).

L'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé, dans **un délai de 30 jours** suivant la réception de la demande de congé, son accord ou les motifs du rejet ou du report de sa demande.

- ❖ **Durée**

L'agent public bénéficie du congé de formation professionnelle pour une durée maximale de **3 ans** sur l'ensemble de sa carrière ([article R. 422-116 du CGFP](#)).

- ❖ **Rémunération**

Durant le congé de formation professionnelle, l'agent public perçoit **une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 %** du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé ([article R. 422-118 du CGFP](#)).

Une réponse ministérielle a précisé que le supplément familial de traitement devait être maintenu à un agent placé en congé de formation ([Q.E. S n°1982 du 27 sept. 2007](#)).

Cette indemnité ne peut excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonctions à Paris, soit 2 778, 62 € au 1^{er} juillet 2025. Elle est versée pendant une durée limitée à **12 mois**.

L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'agent.

Pour les collectivités et établissements comptant moins de 50 agents à temps complet, les centres de gestion ont la possibilité de rembourser tout ou partie des indemnités versées ([article R. 422-132 du CGFP](#)).



Les employeurs concernés sont invités à se rapprocher de leur centre de gestion afin de

savoir si celui-ci prévoit le remboursement de ces indemnités.

❖ Prise en charge des frais de formation

La prise en charge des frais de formation (pédagogie, déplacement, hébergement...) totale ou partielle n'est pas abordée par les textes relatifs au congé de formation.

Il en résulte que, dans la plupart des cas, les agents s'acquittent **eux-mêmes de ces frais**, ce qui n'interdit pas une participation de la collectivité.

Si tel était le cas, la collectivité devrait délibérer en ce sens.

❖ Déroulement et carrière

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière en actions de formation qui peuvent être fractionnées **en semaines, journées ou demi-journées**.

La durée du congé est prise en compte au titre de l'ancienneté et pour les droits à pension des agents publics, ainsi que pour la promotion pour les fonctionnaires ([articles R. 422-120 à R. 422-122 du CGFP](#)).

Un agent ayant déjà bénéficié soit d'une action de préparation aux concours et examens professionnels soit d'un congé de formation professionnelle ne peut obtenir un nouveau congé de même nature **qu'au terme des 12 mois** suivant la fin du précédent, sauf si cette action de formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service ([article R. 422-130 du CGFP](#)).

• Le congé pour bilan de compétences

❖ Modalités d'organisation

L'agent public peut bénéficier, sur sa demande, d'un **bilan de compétences** pour l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Ce bilan a pour objet d'analyser les compétences de l'agent, ses aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, déterminer les formations nécessaires ([article R. 421-12 du CGFP](#)).

Les modalités d'organisation du bilan de compétences sont précisées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et des collectivités territoriales ([article R. 421-17 du CGFP](#)). En l'état, cet arrêté n'a pas été publié.

❖ Durée

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé. Ce dernier est **fractionnable**. Le congé ne peut excéder 24 heures de temps de service de l'agent ([article R. 421-16 du CGFP](#)).



*L'agent contractuel territorial peut bénéficier du congé **s'il occupe un emploi permanent**.*

❖ Rémunération

Le congé pour bilan de compétences est assimilé à un temps de service effectif de l'agent. Il est sans incidence sur sa rémunération ([article R. 421-18 du CGFP](#)).

• Le congé pour validation des acquis de l'expérience

L'agent public peut bénéficier d'actions de formation en vue d'une **validation des acquis de l'expérience** (VAE) par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

L'agent contractuel territorial bénéficie de ces actions de formation s'il occupe un emploi permanent ([article R. 422-74 du CGFP](#)).

L'agent public peut donc bénéficier, annuellement, sur sa demande, d'un **congé** pour participer à ces actions afin de préparer ou réaliser la validation des acquis de son expérience ([article R. 422-75 du CGFP](#)).

❖ Durée

Ce congé est organisé par l'administration ou un organisme habilité. Il est fractionnable et ne peut excéder **24 heures** de temps de service ([article R. 422-75 du CGFP](#)).

❖ Modalités d'organisation

La demande doit être présentée **au plus tard 60 jours** avant le début des actions de validation.

L'autorité territoriale dispose de 30 jours pour notifier son accord ou les motifs de rejet ou de report de la demande.

La collectivité ou l'établissement peut assurer la prise en charge financière des frais de participation et, le cas échéant, de préparation à une action de VAE. Dans ce cas, la collectivité ou l'établissement, l'agent et les organismes doivent conclure **une convention tripartite**. Cette dernière précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, les conditions et les modalités de prise en charge des frais de participation et, le cas échéant, de préparation ([article R. 422-78 du CGFP](#)).

• La mise en disponibilité pour effectuer des recherches ou études

Le fonctionnaire peut bénéficier d'une mise en disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère **d'intérêt général** en vue d'étendre ou de parfaire sa formation professionnelle ou personnelle pour une **durée de 3 ans, renouvelable une fois** ([article R. 422-143 du CGFP](#)).

Le fonctionnaire territorial en disponibilité peut dans ce cadre bénéficier d'un contrat d'études avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

- **Le congé de transition professionnelle**

Un congé de transition professionnelle peut être accordé aux agents les moins qualifiés¹, en situation de handicap ou les plus exposés au risque d'usure professionnelle en cas de nécessité **d'exercer un nouveau métier constatée** d'un commun accord avec l'employeur ([article R. 422-156 du CGFP](#)).

Il permet de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier, auprès d'une autre administration ou dans le secteur privé ([article L. 422-3 du CGFP](#)).

- ❖ **Durée**

Le congé permet de suivre un parcours de formation d'au moins **120 heures** conduisant à une certification ou habilitation reconnue, ou d'au moins **70 heures** pour accompagner un projet de création ou de reprise d'entreprise ([article R. 422-157 du CGFP](#)).

Il peut être fractionné en mois, semaines ou journées ([article R. 422-158 du CGFP](#)).

Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une formation d'une durée supérieure à 12 mois, le congé de transition professionnelle peut être prolongé par un congé de formation professionnelle, dans la limite d'une **durée cumulée de 3 ans** ([article R. 422-159 du CGFP](#)).

- ❖ **Modalités d'organisation**

L'agent qui sollicite ce congé bénéficie de plein droit d'un **accompagnement personnalisé** destiné à l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel ([article R. 422-160 du CGFP](#)).

La demande de congé de transition professionnelle doit être présentée par l'agent au moins **3 mois** avant le début de l'action ou du parcours de formation ([article R. 422-161 du CGFP](#)).

- ❖ **Rémunération**

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en **position d'activité** ([article R. 422-164 du CGFP](#)).

La période de congé est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

L'agent en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

L'agent territorial peut également percevoir les **primes et indemnités** dont il bénéficiait dans la limite de celles perçues par les agents des différents services de l'Etat ([article R. 422-165 du CGFP](#)).

Les frais de formation peuvent également être pris en charge par l'employeur territorial, dans la limite d'un plafond fixé par délibération ([article R. 422-169 du CGFP](#)).

Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française

Ces actions de formation visent à permettre aux agents territoriaux d'acquérir ou de renforcer la **maîtrise des compétences de base nécessaires à l'exercice de leurs fonctions** (lecture, écriture, calcul, compréhension des consignes professionnelles, etc.).

Les formations dans le cadre de l'utilisation d'un CPF

Le compte personnel de formation (CPF), composante du compte personnel d'activité (CPA), permet aux agents de suivre, à leur initiative et sous réserve de l'accord de leur employeur, des formations destinées à acquérir **une qualification ou à développer les compétences nécessaires à leur projet d'évolution professionnelle** ([articles L. 422-4, L. 422-8 et R. 422-82 du CGFP](#)).

Il utilise les heures qu'il a acquises sur son CPF en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail ([article L. 422-9 du CGFP](#)).

Les frais de formation liés à l'utilisation du compte personnel de formation sont pris en charge par l'employeur public, sans préjudice des actions de mutualisation pouvant être engagées entre employeurs ([article L. 422-17 du CGFP](#)).



Pour en savoir plus sur les modalités d'alimentation, d'utilisation et de mobilisation du CPF, consultez notre note mutualisée dédiée au compte personnel de formation.

¹ Agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou d'un titre professionnel classé au moins au niveau 4, ou d'une qualification reconnue comme équivalente

Foire aux questions



L'employeur territorial peut-il refuser à plusieurs reprises une demande de formation facultative présentée par un agent ?

Réponse : OUI

Pour les formations facultatives hors CPF, l'employeur territorial **ne peut opposer deux refus successifs** à un agent territorial, qu'après consultation, pour avis ([article L. 422-22 du CGFP](#)) :

- De la commission administrative paritaire (CAP) pour un fonctionnaire ;
- De la commission consultative paritaire (CCP) pour un agent contractuel.

Pour les formations suivies dans le cadre du CPF, tout refus doit être **motivé**. Lorsqu'une demande a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une formation de même nature nécessite l'avis préalable de la CAP ou de la CCP, selon le statut de l'agent ([article L. 422-13 du CGFP](#)).

Les agents publics les moins qualifiés, en situation de handicap ou exposés à un risque d'usure professionnelle bénéficient-ils de droits renforcés en matière de formation ?

Réponse : OUI

Les agents mentionnés à l'article L. 422-3 du CGFP bénéficient notamment :

- D'un **accès prioritaire aux formations facultatives** mentionnées aux 2° à 6° de l'article L. 422-21 du CGFP ([article R. 422-12 du CGFP](#)) ;
- D'un **congé de formation professionnelle pouvant atteindre 5 ans**, avec une indemnisation renforcée pendant 24 mois, contre 12 mois pour les autres agents ([articles R. 422-117](#) et [R. 422-119 du CGFP](#)) ;
- D'un accès prioritaire au bilan de compétences ([article R. 421-13 du CGFP](#)) et d'un **congé pour bilan de compétences ou pour VAE** pouvant atteindre 72 heures, contre 24 heures pour les autres agents ;
- De la possibilité de bénéficier d'un **congé de transition professionnelle** pour se former à un nouveau métier ([article R. 422-156 du CGFP](#)).

Ces dispositions concernent également les agents contractuels relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP.

Un agent territorial peut-il mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour compléter une formation ou un dispositif de formation facultative ?

Réponse : OUI

Le compte personnel de formation (CPF) peut notamment être mobilisé par l'agent territorial pour compléter certains dispositifs de formation facultative. Ainsi, les droits acquis au titre du CPF peuvent être utilisés :

- **Pour la préparation aux concours et examens professionnels** : afin de compléter une décharge de service accordée à l'agent pour suivre une préparation. Par ailleurs, l'agent inscrit à un concours ou à un examen professionnel peut, dans la limite de cinq jours par année civile, utiliser son compte épargne-temps (CET) ou, à défaut, son CPF pour disposer d'un temps de préparation personnelle, selon un calendrier validé par son employeur ([article R. 422-67 du CGFP](#)).
- **Pour le bilan de compétences** : afin de compléter la préparation ou la réalisation de celui-ci ([article R. 421-21 du CGFP](#)).
- **Pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)** : afin de compléter la préparation ou la réalisation de la démarche de validation, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires applicables.

La mobilisation du CPF intervient à l'initiative de l'agent, sous réserve de l'accord de son employeur ([article L. 422-9 du CGFP](#)).

L'employeur territorial peut-il exiger la communication des résultats du bilan de compétences d'un agent ?

Réponse : NON

Les résultats du bilan de compétences sont confidentiels. Si l'agent public le décide, les résultats de son bilan de compétences peuvent être communiqués, notamment à son employeur ([article R. 421-19 du CGFP](#)).

Prévention des risques pro.



Le renouvellement des E.P.I. / vêtements de travail

C'est une croyance encore très ancrée dans de nombreux services : l'attribution annuelle d'un lot de vêtements de travail n'est pas systématique. En effet, le Code du travail ne fixe **aucune périodicité** calendaire pour le renouvellement des Équipements de Protection Individuelle (EPI) ou des tenues de travail.

L'article R.4323-95 du Code du travail impose à l'employeur de fournir « *gratuitement les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail* » et d'en assurer le maintien en état de conformité et de propreté. Le critère de remplacement n'est donc pas la date sur le calendrier, mais **l'usure effective, la perte d'efficacité ou la détérioration**.



Exemple : Un vêtement Haute Visibilité dont les bandes rétroréfléchissantes sont dégradées ou ternies par les lavages fréquents ne remplit plus sa fonction de sécurité. Il doit être remplacé immédiatement, qu'il ait été attribué il y a 3 ans ou 3 mois. À l'inverse, un équipement en parfait état de conformité n'a pas à être remplacé au 1er janvier.

Le point de vigilance :

Procéder à des renouvellements automatiques en début d'année sans contrôle préalable de l'état du matériel présente deux écueils majeurs :

1. Un risque pour la sécurité des agents : un équipement dégradé en cours d'année ne doit pas attendre la dotation suivante pour être changé.
2. Un gaspillage financier : remplacer des tenues encore conformes pèse inutilement sur le budget de la collectivité.

Nos préconisations :

- Privilégier le renouvellement « à l'usure » : mettez en place un système de remplacement sur présentation de l'équipement usé ou détérioré.
- Formaliser les règles : clarifiez ces modalités dans le règlement intérieur ou les consignes de sécurité transmises aux agents : par exemple, l'usage est exclusif dans le cadre des activités professionnelles de leur attributaire (pas d'utilisation à la maison).
- Le non-respect des consignes de lavage (ex : température trop élevée) peut détériorer prématurément l'efficacité de l'EPI. Il est rappelé que l'entretien des équipements incombe à la collectivité.

Prévention des risques pro.



Retour sur la Journée Agir Pour Prévenir 2026 (JAPP)

Le jeudi 8 octobre 2026, s'est tenue à MORNAC une nouvelle journée de sensibilisation à la prévention des risques professionnels, organisée par le CDG et plus particulièrement par les services du pôle Santé et conditions de travail. Cette année, la rencontre était consacrée au **rôle essentiel des élus** employeurs.



Élus, DGS, DRH, secrétaires généraux de mairie et assistants de prévention ont participé à différents ateliers afin de mieux comprendre leurs responsabilités et d'identifier les leviers d'action à leur disposition.

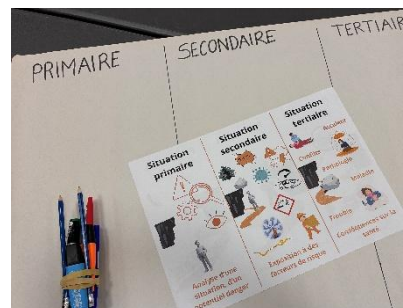
Après le mot d'ouverture de Madame Géraldine JÉRÔME, Présidente du CDG (ci-contre), la journée a débuté par un brise-glace ludique et convivial, permettant aux participants de partager avec humour quelques **situations vécues** dans leurs collectivités.

Après un quiz consacré aux **notions fondamentales** de la prévention, les participants ont approfondi les trois **niveaux de prévention** à travers un jeu de classement. Ils ont d'abord réparti différentes situations, puis des actions concrètes.

Cet atelier a permis de rappeler que la prévention primaire agit en amont pour éviter l'apparition du risque, que la prévention secondaire intervient dès les premiers signes pour limiter son aggravation et que la prévention tertiaire vise à réduire les conséquences d'une situation déjà dégradée.

Les échanges ont également montré l'importance de l'analyse de la situation afin de mettre en œuvre des actions cohérentes et répondant aux besoins.

Un World café a ensuite permis d'explorer les quatre **enjeux de la prévention** : humain, social, juridique et économique. La prévention contribue à préserver la santé des agents et le fonctionnement des services, à améliorer le climat social, à limiter l'absentéisme et les coûts directs et indirects liés aux accidents, mais aussi à sécuriser juridiquement la collectivité. Elle constitue ainsi un véritable investissement et un levier de pilotage.



L'après-midi, les participants ont réalisé, en petits groupes, une **fresque de la prévention** à partir du cas concret d'un agent renversé par un véhicule lors d'une intervention sur la voirie. Au fil de l'évolution de la situation, ils devaient déterminer les actions à engager, les acteurs à mobiliser.

Cette mise en situation a permis de parcourir les différentes étapes de la gestion d'un accident : protéger et secourir la victime, donner l'alerte, déclarer et analyser l'accident, accompagner l'agent et ses collègues, préparer son retour au travail, puis mettre en place des mesures pour éviter qu'un tel événement ne se reproduise...



Un temps d'échange autour de la **politique de prévention** a ensuite permis de rappeler que le document unique, les registres et les affichages obligatoires sont indispensables, mais qu'ils ne constituent qu'un point de départ. Faire de la prévention, c'est travailler en **mode projet** et transformer les constats en actions concrètes, en définissant des priorités, des responsables, des moyens et des échéances.

Pour conclure la journée, chaque collectivité a élaboré une première ébauche de son « **mandat de prévention** », afin de repartir avec des actions adaptées à sa situation.

Le CDG remercie l'ensemble des participants, ses partenaires, la MNT et RELYENS, pour leur engagement ainsi que la municipalité de MORNAC pour la mise à disposition gracieuse de l'équipement.

Vous pourrez retrouver l'ensemble des supports et documents de cette journée sur le site internet / Ressources / La prévention des risques / Fond documentaire / [Support JAPP 2026](#).

Actualité de votre CDG

P.S.C. : Accord local en matière de Prévoyance

Ce mercredi 28 octobre, une étape significative a été franchie dans l'objectif de proposer un contrat collectif à adhésion obligatoire à toutes les collectivités, au 1^{er} janvier 2028.

Depuis début septembre, le Centre de Gestion a conduit les négociations qui ont permis d'aboutir à la signature d'un [accord collectif local en matière de prévoyance](#) qui vient notamment sécuriser la reprise du passé pour les agents non couverts par un contrat antérieur.



L'ensemble des organisations syndicales membres du Comité local représentant les agents des 456 structures ayant donné mandat au CDG ou relevant de son CST, ont validé cet accord.

L'accord laisse en outre toute latitude à chaque collectivité de fixer sa participation au-delà du plancher légal de 50% et de la moduler, le cas échéant, en matière de prévoyance (en pourcentage et non plus en montant) et de 15€ en Santé.

Ces participations pourront faire l'objet de décisions ultérieures au moment de l'adhésion aux conventions et après avis du CST compétent.



Afin de participer à la consultation pour les risques Santé et/ou Prévoyance, vous avez jusqu'au **18 décembre** pour nous adresser votre délibération ([modèle](#)).

⇒ Pour toute question : psc@cdg16.fr

Depuis l'ordonnance du 17 février 2021, les CDG sont compétents pour négocier des accords collectifs locaux pour les structures relevant de leur CST. Le contrat collectif déployé auprès des agents devra être conforme à cet accord et mis en œuvre après une procédure de mise en concurrence formalisée.

Elections professionnelles

Les listes de candidats aux CAP, CCP et CST rattachés au CDG ont été déposées au plus tard le 29 octobre.

Vous les retrouvez sur notre site : LE CDG / Elections / Professionnelles / 2026 / [Listes de candidats](#)

Le matériel de vote sera adressé ou acheminé vers chaque collectivité entre le 17 et le 20 novembre.

Il doit ensuite être remis à chaque électeur, **avant le 30 novembre**.

En effet, les électeurs disposent ensuite de quelques jours pour voter par correspondance afin que leur enveloppe parvienne, uniquement par voie postale, au plus tard le jeudi 10 décembre.

Élections professionnelles

Fonction publique

Le CDG16 et l'I.A.

Depuis un peu plus de 2 ans, l'ensemble des agents du Centre de Gestion sont sensibilisés et se forment à l'usage de l'intelligence artificielle (enjeux éthiques, cadre juridique, pensée critique, usage du prompt, création de supports...).

Une **charte adoptée** par le Conseil d'Administration en octobre 2025 encadre nos usages et différents outils sont mis à disposition avec des comptes professionnels.

Pourquoi l'I.A. ?

L'intelligence artificielle s'est invitée dans le quotidien des administrations. Courriers, synthèses, recherches documentaires : nombre d'agents publics l'utilisent déjà, parfois sans cadre, parfois sans autorisation.

Au CDG16, nous avons fait un autre choix. Plutôt que de laisser chacun improviser, nous avons préparé les équipes, fixé des règles et choisi nos outils. Aujourd'hui, nous voulons vous dire clairement ce que l'IA fait, ce qu'elle ne fait pas, et comment nous garantissons la qualité de chaque réponse.

Pour nous l'IA. est un moyen de vous répondre plus vite et mieux, sans jamais renoncer à ce qui fait notre plus-value : la connaissance de nos interlocuteurs, l'œil et la signature d'un humain.

Actualité de votre CDG

Ce que l'IA apporte.

Pour vous et nous, le bénéfice est concret :

- Plus de réactivité. La recherche des textes et de la jurisprudence pertinente, la structuration d'une réponse ou la préparation d'un modèle d'acte prennent moins de temps.
- Des réponses plus complètes. L'outil aide l'expert à balayer l'ensemble des aspects d'une situation (carrière, rémunération, retraite, santé) et à ne rien oublier.
- Des documents plus clairs. Progressivement les notes juridiques sont déclinées en supports graphiques ou d'autres formats plus simples de lecture ou de compréhension (podcast, schémas, logigrammes...).
- Plus de temps pour vous. Le temps gagné sur les tâches répétitives est réinvesti là où l'humain est irremplaçable : les dossiers complexes, l'écoute, l'accompagnement sur le terrain (ex : ateliers RSU, LDG...)

Ce que l'IA ne fait pas à notre place

L'IA ne décide pas. Elle ne signe pas. Elle ne remplace ni la connaissance experte du statut au jour près, ni celle de votre collectivité et de vos agents. Un outil d'IA calcule des probabilités ; il ne comprend pas une situation humaine et ne mesure pas les conséquences d'un conseil. C'est pourquoi nos règles sont claires. Aucune réponse ne part sans avoir été relue, vérifiée et validée par un agent du CDG. Aucune décision individuelle n'est fondée sur la seule proposition d'une machine. Et certains usages restent exclus, comme l'évaluation de candidats.



Votre rôle dans la qualité de notre réponse

Cela n'est pas nouveau avec l'I.A. mais nous allons accroître nos attentes à l'égard des informations nécessaires au traitement de vos sollicitations.

Nous l'expérimentons tous, un mauvais prompt est l'assurance d'avoir une réponse peu satisfaisante voir erronée.

Pour nos conseils statutaires c'est la même chose.

A la question « *Quelle est la procédure pour sanctionner un agent ?* », la réponse n'est pas la même pour un

fonctionnaire ou un contractuel, pour une sanction du 1^{er} groupe ou avec saisine du conseil de discipline...

Nos gestionnaires sont donc amenés à vous poser des questions essentielles pour fiabiliser la réponse.

La transparence, une exigence que nous faisons nôtre

Les usagers des services publics sont en droit de savoir comment leurs demandes sont traitées. L'État vient de l'affirmer dans son [guide d'usage de l'IA](#) pour ses agents, publié à l'été 2026, qui pose un principe de transparence dès que l'IA joue un rôle substantiel.

Nous partageons cette exigence. Concrètement, notre charte d'usage de l'IA est consultable sur notre site internet et nos réponses écrites porteront une mention simple : « *Le CDG16 peut s'appuyer sur des outils d'intelligence artificielle pour préparer ses réponses ; chacune est vérifiée, complétée et signée par un agent, qui en garantit l'exactitude.* »

Nos engagements

- Des agents formés et accompagnés dans la durée.
- Des outils choisis et sécurisés par l'établissement.
- Une vérification humaine de chaque réponse, sans exception.
- Une décision qui reste toujours celle d'un humain : la vôtre, éclairée par notre expertise.
- Une information claire sur nos usages de l'IA.

L'intelligence artificielle est un outil puissant. Entre les mains d'experts formés, elle nous permet de vous consacrer davantage de temps et d'attention. Notre ambition n'a pas changé : vous apporter des réponses justes, sûres et adaptées. Seule la manière de les préparer évolue.

Cet article (comme d'autres) a été rédigé et illustré avec l'aide de l'I.A. 🤖

Aide au pilotage de l'absentéisme : pourquoi la cocher dans la convention cadre

L'objectif est de mieux comprendre, mieux gérer et anticiper les absences afin d'en limiter la durée et de prévenir, autant que possible, leur survenue.

Véritable point d'entrée pour les collectivités confrontées à une situation d'absence ou souhaitant structurer leur démarche de prévention, cet accompagnement propose une approche personnalisée et progressive, au service de la santé des agents et de la continuité du service public.

Il s'articule autour de deux axes complémentaires.

Le premier porte sur les **situations d'absence existantes** : arrêts maladie récurrents, situations individuelles complexes, restrictions médicales ou nécessité d'envisager une reconversion professionnelle. Il s'agit

Actualité de votre CDG

d'aider les collectivités à mieux comprendre les difficultés rencontrées, à prendre du recul et à identifier des solutions adaptées, dans le respect de l'agent et des besoins du service.

Le second axe est consacré à la **prévention des risques professionnels**. Il consiste à réaliser un état des lieux des obligations réglementaires et des actions déjà engagées par la collectivité, afin de définir des priorités et de construire une démarche de prévention adaptée.

Actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), mobilisation des assistants de prévention, **mise en œuvre du plan d'actions**, sensibilisation et formation : autant de leviers pour progresser durablement.



Un **interlocuteur dédié** au Centre de gestion accompagne les collectivités dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur politique de prévention, en tenant compte de leurs besoins, de leurs contraintes et de leurs priorités au plus près des réalités du terrain.

En lien avec les différents services du CDG et ses partenaires, il aide les collectivités à identifier les ressources et les dispositifs mobilisables pour avancer concrètement.

Comment adhérer ?

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

Seules les collectivités adhérentes au contrat groupe d'assurance statutaire porté par le CDG, peuvent bénéficier de ce service.

Convention cadre : attention à l'échéance

Pour rappel, l'ensemble des conventions déployées par le CDG, arrivent à échéance ou sont résiliées au **31 décembre prochain** (hors Assurance statutaire et PSC).

La nouvelle convention cadre a été présentée et détaillée lors des 10 réunions d'information et les permanences décentralisées tenues au printemps. Des simulations financières ont pu être communiquées par mail sur demande.



Toutes les informations sont consultables sur la [page dédiée](#) du site.

Pensez à délibérer et nous retourner la convention signée avant cette date pour éviter toute interruption dans vos services.

Au 1^{er} janvier 2027 : nouveaux taux de cotisations

A compter du 1^{er} janvier prochain, le taux de cotisation obligatoire baisse de **-6,25%**. Il sera fixé à 0,75% au lieu de 0,8%.

Si vous payez vos cotisations mensuellement, pensez à prévoir la **modification du taux en paie**.

En outre, si vous avez choisi la formule bonifiée dans la convention cadre, pensez à modifier le taux de la cotisation additionnelle à 0,62%.

Notez que cette cotisation se substitue à l'actuelle facturation du mois de mai inhérente aux services facultatifs (médecine, ACFI, signalement et PSC).



Le saviez-vous ?

Les CDG ne perçoivent pas de dotation de l'Etat.

Ses services sont financés soit par la cotisation obligatoire versée par les collectivités affiliées, soit par tarification sous forme de cotisation additionnelle ou de facturation.

Les CDG sont soumis à une règle comptable exigeant que la cotisation obligatoire ne finance que les missions obligatoires et réciproquement pour les services facultatifs.

Les structures non-affiliées paient quant à elle une cotisation qui leur est propre, pour un appui indivisible d'aide à la gestion R.H.

Le CDG soutien l'engagement des pompiers volontaires

Le mardi 20 octobre dernier, le CDG et le SDIS ont signé une convention relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers qui permet d'organiser la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires qui travaillent au sein du CDG et de concilier leur engagement avec leur activité professionnelle.

Actualité de votre CDG

Elle leur permettra notamment de bénéficier d'autorisations d'absence pour les actions de formations, les réunions et certaines missions opérationnelles qui les mobiliseront dans le cadre de leur engagement en tant que sapeurs-pompiers volontaires.



Capitaine Christophe REILLER - Laurent CORNEIL, directeur du CDG16 - Mme Emilie RICHAUD Présidente du SDIS16 - Colonel Julien PANCHEVRE, directeur départemental adjoint.

Cette année, le CDG a compté jusqu'à 3 sapeurs-pompiers volontaires.

Les sapeurs-pompiers volontaires constituent un élément clé du maillage territorial, permettant d'assurer des secours, en tout point du territoire, à tout moment.

Si vous aussi, vous souhaitez vous engager : contact SDIS : reiller.c@sdis16.fr

Retour sur : ateliers RSU/LDG

Le jeudi 22 octobre s'est tenu le 4^{ème} et dernier atelier d'accompagnement à la réalisation du Rapport Social Unique et la rédaction des Lignes Directrices de Gestion.

En effet, les LDG devant être arrêtées avant le 31 décembre prochain, le CST du 30 novembre est le dernier permettant de respecter cette échéance.



Au total 170 participants et plus de 130 structures ont assisté aux ateliers pratiques et ont été familiarisés aux outils RSU et LDG.

Nouvelles ressources en ligne

2 fiches « clé en main » vous sont proposées sur :

- [La maladie professionnelle des fonctionnaires CNRACL](#)
- [Le congé pour longue maladie des fonctionnaires](#)

En format « grille de lecture » avec logigramme, liens utiles et modèles de courriers.

Synthétique, facile à lire avec accès rapide aux outils et modèles de documents.

Retrouvez-les dans les Ressources ou dans les Fiches pratiques des SGM.

Le [Guide du Conseil médical](#) a été mis à jour.

Une mise à jour de :

[Note d'information](#) relative au Compte Personnel d'Activité (CPA).

[Modèle de délibération](#) relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) ;

[Modèle de décharge partielle](#) de service pour suivre une action de formation au titre du CPF ;

[Modèle de formulaire](#) de demande d'utilisation du CPF.

Ces mises à jour font suite à l'entrée en vigueur au 1^{er} août 2026 du livre IV de la partie réglementaire du CGFP, consacré aux principes d'organisation et de gestion des ressources humaines, qui rassemble certaines des dispositions relatives à la formation professionnelle, ainsi qu'à divers ajouts/modifications.

Mise à jour du [Focus relatif à la gestion du temps de travail](#) des agents publics titulaires d'un mandat électif local.

Cette mise à jour fait suite à la parution du [décret n°2026-800 du 17 août 2026](#) pris pour l'application de l'article 15 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local ainsi qu'à divers ajouts/modifications.

Fermeture exceptionnelle



L'ensemble des services du Centre de Gestion seront exceptionnellement fermés le **mardi 17 novembre** en raison des opérations de mise sous plis pour l'organisation des élections professionnelles et de notre participation au forum Emploi à Linars.

Comptant sur votre compréhension.



Actualité de votre CDG

SEEPH 2026

La 30^{ème} Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) se déroulera du lundi 16 au dimanche 22 novembre 2026.



Cette année encore, le CDG s'associe à la campagne de sensibilisation et propose un forum emploi destiné aux collectivités et aux demandeurs d'emploi en situation de handicap « **Itinéraire vers la fonction publique** » :

Mardi 17 novembre à LINARS
Salle Julien Gemenez

⇒ Pour tout renseignement : cimeth@cdg16.fr

LinkedIn

Pour être sûr de ne manquer aucune de nos publications sur le réseau [LinkedIn](https://www.linkedin.com), n'hésitez pas à cliquer sur la cloche et cocher « **Tout** » dans la fenêtre qui s'affiche.



FORUM EMPLOI DESTINÉ AUX PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

ITINÉRAIRE VERS LA FONCTION PUBLIQUE

ETAT - HÔPITAL - TERRITOIRE

30^{ans} #seeph2026
Semaine européenne pour l'emploi
des personnes handicapées

Mardi 17 novembre 2026

9h30-12h et 13h-16h

Salle Julien GIMENEZ
21 Av. du Stade, 16730 Linars

- Job Dating
- Simulation d'entretiens
- Ateliers découverte de métiers
- Affichage d'offres d'emploi

Inscription "Mes Événements Emploi"

Matin :

Après-midi :

REPUBLIQUE FRANÇAISE
France Travail
CAP EMPLOI 16
Handicap, recrutement & maintien