

FLASH Statut

N°35 - Mars 2026



FOCUS

L'immersion professionnelle pour les agents publics

De quoi s'agit-il ?

C'est un stage d'observation en milieu professionnel d'une durée variable (2 à 10 jours ouvrés consécutifs ou non par période - plafond de 20 jours sur 3 ans), qui se déroule pendant le temps de service.

Quel objectif ?

Pour appréhender la réalité des activités d'un métier et explorer l'environnement professionnel dans lequel il s'exerce. Faire un choix éclairé avant de s'engager dans un processus de formation et un changement de métier

Pour qui ?

Tout agent public (titulaire ou contractuel) ayant un projet de changement professionnel et souhaitant confirmer son projet.

NB : un agent en situation d'arrêt maladie peut bénéficier du dispositif d'immersion professionnelle, sous couvert de l'autorisation écrite de son médecin

Où ?

Dans toutes les structures de la Fonction Publique d'Etat, Territoriale et Hospitalière.

Un stage d'immersion dans une entreprise ou une association est également réalisable.

Comment ?

Ce stage est encadré par une convention tripartite entre l'agent, son employeur et la structure d'accueil.

Cette convention définit les fonctions observées, le lieu, la durée et les dates du stage.

Durant la période d'immersion professionnelle, l'agent est en mission sur son temps de service et il peut bénéficier le cas échéant du remboursement de ses frais de déplacement.

Les modalités de la demande :

L'agent présente une demande motivée (en lien avec son projet) à son employeur, 3 mois avant la date de début souhaitée (délai réduit avec l'accord de l'employeur). La demande précise la structure d'accueil, la durée et les dates de la période d'immersion envisagée.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'employeur fait connaître son accord ou les motifs de refus ou de report.

La signature de la convention en amont du stage est obligatoire.

Cadre juridique :

- Stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle 2022-2024 (SIAMEP) - édition 2022

- Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisés des agents publics

ACTUS RH

La rupture conventionnelle est désormais pérennisée dans la Fonction publique territoriale

La rupture conventionnelle, introduite à titre expérimental en 2020 dans la Fonction publique, devient officiellement un dispositif pérenne depuis la publication de la loi de finances pour 2026. Cette évolution majeure s'inscrit désormais dans le Code général de la fonction publique (CGFP), aux articles L552-1 à L552-5.

L'ensemble des dispositions des décrets de 2019 sont reprises dans le CGFP, à l'exception de l'obligation de rembourser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (article L552-4).

Désormais, en cas de recrutement dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle au sein de la fonction publique territoriale, le fonctionnaire doit rembourser le montant de l'indemnité.

Cette mesure ne semble pas concerner les agents contractuels pour lesquels les textes imposent uniquement le remboursement en cas de retour au sein de la même collectivité ou établissement public en relevant ou dont la collectivité est membre.

Allongement de la durée maximale du congé pathologique prénatal : modèles d'actes mis à jour

La durée maximale du congé pathologique prénatal résultant d'une grossesse déclarée est portée de 2 à 3 semaines pour les fonctionnaires à compter du 1er mars 2026. Auparavant, il était fait application, par renvoi, de l'art. L. 1225-21 du code du travail. Désormais, c'est l'article L. 631-3 du Code général de la fonction publique (CGFP) qui régit les dispositions relatives au congé pathologique des femmes fonctionnaires enceintes. Cet allongement permet un maintien de leur rémunération à 100%, atténuant ainsi les effets défavorables liés à la baisse du niveau de la rémunération de ces dernières pendant un congé de maladie ordinaire (90%).

Par analogie, cet allongement bénéficie également aux agentes contractuelles de droit public (article 10 du décret n°88-145 du 15 fév. 1988). Ce congé pathologique prénatal est fractionnable, et mobilisable de la date de la déclaration de grossesse au jour précédant la date de début du congé de maternité (article 4 du décret n°2021-846 du 29 juin 2021).

Formation d'intégration obligatoire pour les agents contractuels en contrat d'au moins 1 an

Les agents contractuels recrutés en CDD ou en CDI sur emplois permanents en application des articles L332-8 1° à 7° du Code général de la fonction publique (CGFP), doivent suivre une formation d'intégration et de professionnalisation, si leur contrat est conclu pour une durée égale ou supérieure à 1 an. (Articles L422-28 à L422-34 du CGFP)

La formation d'intégration a pour objectif de faciliter l'intégration des agents par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions. Elle permettra d'acculturer les contractuels à l'environnement territorial dans sa diversité de structures et de métiers, d'identifier leur place dans le service public local et de développer une vision commune de la fonction publique territoriale.

Le CNFPT a décidé d'intégrer ces agents dans les sessions de formations d'intégration déjà en place. Ainsi, agents contractuels et agents stagiaires seront ensemble sur ces sessions. Vous pouvez donc inscrire vos agents sur la plate-forme IEL du CNFPT en précisant s'ils sont stagiaires fonctionnaires en attente de titularisation ou contractuels.

Les formations d'intégration étant rapidement complètes, il est conseillé de privilégier les contractuels ayant l'objectif de présenter les concours de catégorie B ou A, afin de faciliter et d'accélérer leur future nomination en tant que stagiaires.

Afin de faciliter la compréhension de l'ensemble des motifs de recrutement, les services du Centre de Gestion ont réalisé un tableau récapitulatif présentant les différents articles associés aux modes de recrutement.

Une fiche pratique relative à la procédure de recrutement des agents contractuels sur emplois permanents est disponible sur le site internet du Centre de Gestion. Elle reprend notamment les éléments concernant la formation d'intégration des agents contractuels.

Le terme de prorogation de stage désormais supprimé, remplacé par celui de prolongation

Le décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 a créé le livre III de la partie réglementaire du code général de la fonction publique, consacré au recrutement, qui est entré en vigueur le 1er octobre 2025. Cette codification a été réalisée à droit constant, mais quelques dispositions ont été codifiées à droit non constant : c'est le cas du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

De ce fait désormais, les termes de « prorogation de stage » sont remplacés par ceux de « prolongation de stage » à propos de l'agent dont les aptitudes professionnelles ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage (articles R. 327-10, R. 327-11, R. 327-12 et R. 327-13 du Code général de la fonction publique).

Des modèles d'arrêtés mis à jour sont à votre disposition sur le site internet de la Maison des Communes, différents selon que l'agent est en catégorie B ou non.

Nouvelles règles sur le congé de solidarité familiale : quel impact sur l'emploi des fonctionnaires ?

Le congé de solidarité familiale est un droit pour les fonctionnaires en France, permettant de rester auprès d'un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Le décret n° 2026-119 du 20 février 2026 vient insérer au sein du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé de solidarité familiale un nouvel article 3-1, lequel pose expressément que :

- Le fonctionnaire reste affecté dans son emploi durant le congé de solidarité familiale,
- Si son emploi est supprimé (ou transformé, pour les fonctionnaires à temps non complet en application de l'article L.613-4 du CGFP), il est affecté dans l'un des emplois correspondant à son grade les plus proches de son ancien lieu de travail. S'il le demande, il peut être affecté dans un emploi plus proche de son domicile dans les conditions relatives à la mutation et au changement d'affectation.

Précisions sur les modalités du congé d'adoption : modèles d'actes mis à jour

Pour mémoire, l'article L. 631-8 du CGFP prévoit que le fonctionnaire en activité a droit, notamment, au congé d'adoption pour une durée égale à celle prévue par l'article L. 1225-37 du code du travail (soit 16 semaines maximum). Le décret n° 2026-119 du 20 février 2026 est venu modifier les articles 11 et 12 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale pour préciser les délais dans lesquels le congé d'adoption pouvait être pris et les possibilités de fractionnement de ce congé :

- Ce congé peut être accordé au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les 8 mois suivant cette date (initialement, le congé débutait le jour de l'arrivée de l'enfant ou au cours de la période de 7 jours consécutifs qui précède son arrivée),
- Les périodes de congé d'adoption peuvent être fractionnées en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Entrée en vigueur au 22 février 2026. Ce congé d'adoption est applicable aux parents qui le demandent à compter de cette date.

QUESTIONS RH

Elections professionnelles 2026 : est-il possible de créer un CST commun à deux collectivités ?

Oui. Lorsque les ressources humaines sont fonctionnellement rapprochées et que les collectivités partagent des intérêts et projets communs, il peut être pertinent de mettre en place un Comité social territorial (CST) commun à deux entités juridiques, à condition que l'effectif total concerné atteigne au moins 50 agents au 1er janvier 2026.

Ce rapprochement est possible :

Entre une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité :

Exemples : commune / CCAS ou commune / Caisse des écoles

Entre un établissement public de coopération intercommunale et l'ensemble ou une partie des communes membres, et de l'ensemble ou d'une partie des établissements publics qui leur sont rattachés :

Exemple : Communauté de communes et une ou plusieurs de ses communes membres

La création de cette instance de dialogue social locale commune devra être actée par délibérations concordantes des organes délibérants.

Une fois mis en place, le CST commun sera compétent pour examiner l'ensemble des questions collectives intéressant l'organisation et le fonctionnement du travail au sein des collectivités membres.

À ce titre, il sera consulté notamment sur les projets relatifs à l'organisation des services, au temps et aux conditions de travail, aux lignes directrices de gestion, à la politique de ressources humaines, ainsi qu'aux actions de prévention en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans le respect des compétences propres à chaque collectivité.

Les heures réalisées par les agents à temps non complet pour l'organisation des élections seront-elles rémunérées selon un régime particulier ?

Non. Les diverses consultations électorales prévues par la législation en vigueur, impliquent pour certains agents territoriaux l'accomplissement de travaux supplémentaires, occasionnés par l'organisation du scrutin et la tenue des bureaux de vote.

Pour la rémunération de ces heures réalisées par des agents à temps non complet, il faudra tout d'abord se référer à la délibération de l'assemblée et vérifier s'il y a dépassement du temps complet.

Comment notifier un arrêté individuel à un agent lorsque celui-ci refuse de le signer ?

La notification est une mesure de publicité : la décision entre en vigueur à compter de la notification. Elle permet par ailleurs de déterminer le point de départ du délai contentieux du recours pour excès de pouvoir. C'est à la collectivité qu'il appartient d'apporter la preuve de la date de la notification.

Il convient de privilégier la Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR) ou remise en mains propres par l'intermédiaire d'un agent assermenté contre décharge. L'usage de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception est idéal car il permet une preuve de l'envoi et de la réception. Attention toutefois de choisir une date d'effet qui tienne compte des 15 jours de conservation au bureau de poste du courrier envoyé par LRAR.

Convention de participation Prévoyance : un rappel important pour garantir les droits de vos agents

En 2025, vous avez fait le choix d'adhérer à la convention de participation Prévoyance du Centre de Gestion, une démarche qui permet de proposer aux agents un contrat avantageux tout en renforçant la dimension sociale de votre responsabilité d'employeur public et l'attractivité de la fonction publique territoriale.

Après un peu plus d'un an de mise en œuvre du dispositif, nous souhaitons attirer tout particulièrement votre attention sur un élément essentiel : la transmission, par vos soins, des justificatifs nécessaires en cas d'arrêt de travail des agents.

En effet, pour que vos agents puissent bénéficier des prestations prévues en cas d'arrêt de travail, il est impératif que vous transmettiez vous-même à Territoria Prévoyance les justificatifs nécessaires à l'étude de leur indemnisation.

La notice d'information qui vous a été remise détaille clairement, pour chaque type d'arrêt et selon le statut de l'agent, la liste des pièces à fournir.

L'absence de transmission des justificatifs à Territoria Prévoyance empêche l'indemnisation des agents en cas d'arrêt de travail et peut engager la responsabilité de la collectivité.

Il s'agit donc d'un enjeu majeur pour la continuité de la protection sociale de vos agents et la sécurité de vos processus internes.

Le Rapport Social Unique est-il obligatoire ?

Oui. Le Rapport Social Unique constitue une obligation légale (articles L231-1 et L231-2 du code général de la fonction publique).

Ce rapport rassemble les données relatives aux politiques de ressources humaines (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, dialogue social, action et protection sociale, discipline). Sa saisie poursuit plusieurs objectifs :

- Permettre une meilleure analyse de la gestion de vos ressources humaines et l'anticipation de l'évolution de vos effectifs,
 - Établir les lignes directrices de gestion (LDG),
 - Favoriser le dialogue social puisqu'il est soumis pour avis au comité social territorial puis présenté en assemblée délibérante (sans prise de délibération).
- Toutes les collectivités territoriales et établissements publics sont soumis tous les ans à cette obligation, y compris celles qui n'emploient aucun agent.

Le Rapport Social Unique doit faire l'objet d'une diffusion publique (site internet ou autre) par la collectivité ou l'établissement public, dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du Rapport Social Unique au Comité social territorial. Pour les collectivités relevant du comité Social territorial départemental placé auprès du Centre de Gestion de la Vendée, c'est le centre de gestion qui en assure la publicité.

Des observations des préfetures ou des chambres régionales des comptes (CRC) sont possibles pour les collectivités se soustrayant systématiquement à cette obligation. Pour le moment, aucune sanction n'est prévue. Le refus de réaliser le rapport social unique pourrait être perçu comme une volonté de cacher la réalité de sa gestion des ressources humaines, la chambre régionale des comptes pourrait demander de compléter les éléments a posteriori, et ce pour plusieurs années antérieures.



Modalités de versement du complément indemnitaire annuel

La Cour rappelle que les dispositions du décret du 20 mai 2014 permettent à l'administration de disposer d'un large pouvoir d'appréciation pour moduler le CIA qu'elle attribue à ses agents. Elle précise qu'« aucun texte ne fait obstacle à ce qu'un mécanisme de proratisation, purement quantitatif, soit appliqué, tenant compte notamment de la présence effective de l'agent, pour évaluer son engagement professionnel. »

Néanmoins, cette proratisation doit être appliquée de manière équitable et justifiée. Ainsi, le simple fait qu'un agent ait été absent suite à une formation et plusieurs stages ne suffit pas à justifier une réduction importante du CIA si, par ailleurs, il a travaillé à temps complet durant une partie substantielle de l'année, permettant d'évaluer son engagement professionnel et sa manière de servir.

CAA de PARIS, 03 octobre 2024, n°23PA02549

NOUVEAU!

Mise à jour de la trame de règlement intérieur

Les services du Centre de Gestion ont mis à jour la trame de règlement intérieur, en collaboration avec les représentants du personnel siégeant au sein du Comité Social Territorial du Centre de Gestion.

Ce document intègre désormais des dispositions spécifiques aux EHPAD.

Nouvelle fiche pratique disponible : le congé de formation professionnelle (CFP)

Le service Emploi met à disposition une nouvelle fiche pratique consacrée au congé de formation professionnelle (CFP).

Ce dispositif offre aux agents l'opportunité de suivre, au cours de leur carrière, une formation de longue durée visant à accompagner un projet professionnel ou personnel.

Le CFP permet ainsi à chaque agent de développer ses compétences, d'évoluer dans ses missions ou encore de concrétiser un projet de reconversion. La fiche pratique détaille :

- Les conditions d'accès,
- Les modalités de demande,
- La durée du congé,
- La prise en charge financière,
- Les obligations de l'agent et de l'employeur.

Cette ressource a été conçue pour faciliter la compréhension du dispositif et accompagner les collectivités et leurs agents dans leurs démarches.

Information – Dysfonctionnements de la Plateforme PEP's de la CNRACL

La Plateforme PEP's de la CNRACL, outil national permettant notamment la réalisation des simulations de retraite en ligne, rencontre des difficultés techniques importantes depuis plusieurs semaines.

Ces dysfonctionnements rendent impossibles les simulations directement sur la plateforme. Or, ces simulations constituent un prérequis indispensable pour la tenue des rendez-vous retraite.

En conséquence, les conseillères retraite du CDG ont dû suspendre temporairement l'ensemble des rendez-vous retraite, ceux-ci n'ayant pas d'intérêt sans la possibilité de produire les simulations nécessaires.

Dans l'intervalle, seules les situations urgentes peuvent être traitées, les simulations devant être réalisées manuellement, ce qui mobilise fortement l'équipe et ne permet pas d'assurer les rendez-vous habituels dans des conditions satisfaisantes.

Nous vous informerons dès le rétablissement du service PEP's, de la reprise normale des rendez-vous retraite.

Nous vous remercions pour votre compréhension.

Trois nouveaux guides pour réussir l'accueil des stagiaires en collectivité, en EPCI ou en EHPAD

Afin d'accompagner les collectivités locales et les établissements médico-sociaux dans l'intégration des jeunes en stage, trois guides pratiques viennent d'être publiés. Conçus pour répondre aux besoins spécifiques des communes, des EPCI et des EHPAD, ils apportent des repères simples, concrets et immédiatement mobilisables.

Des outils pour structurer l'accueil des stagiaires

L'accueil d'un stagiaire constitue une opportunité : transmission des savoir-faire, valorisation des métiers, attractivité des organisations publiques... Encore faut-il disposer de points de repère adaptés.

Ces guides ont précisément pour objectif de faciliter la préparation, l'accompagnement et l'évaluation du stage, tout en garantissant un cadre sécurisant pour l'étudiant comme pour les équipes.

Trois guides adaptés à chaque contexte

Guide "Commune"

Conçu pour les mairies, ce guide aborde notamment l'organisation d'un stage au sein des services municipaux, la définition des missions et les bonnes pratiques pour favoriser l'autonomie progressive du stagiaire.

Guide "EPCI"

Pensé pour les intercommunalités, il présente les spécificités liées à la diversité des compétences exercées par un EPCI, avec un focus particulier sur la coordination entre services et sur la valorisation des métiers techniques.

Guide "EHPAD"

Ce guide propose un cadre de référence pour l'accueil de stagiaires dans un environnement médico-social. Il apporte des conseils pour accompagner les jeunes dans la découverte des métiers du soin, du relationnel et de l'animation auprès des résidents.

Un objectif commun : des stages réussis et valorisants

Chaque guide propose :

- Des check-lists pour préparer l'arrivée du stagiaire,
- Des modèles d'outils pratiques (planning d'intégration, fiche mission, bilan de fin de stage...),
- Des conseils sur l'encadrement et l'accompagnement,
- Des repères sur le cadre réglementaire,
- Et des idées pour rendre le stage attractif et formateur.

Ces ressources s'inscrivent dans une démarche globale visant à renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale et à favoriser les vocations.



Pour consulter l'intégralité des publications relatives à la carrière des agents ou les replays des derniers webinaires, RDV sur notre site internet rubrique : evenements-cdg

Besoin de nous contacter ?

conseil.statutaire@cdg85.fr

instances.dialogue.social@cdg85.fr

instances.medicales@cdg85.fr

paie@cdg85.fr

concours@cdg85.fr

emploi@cdg85.fr