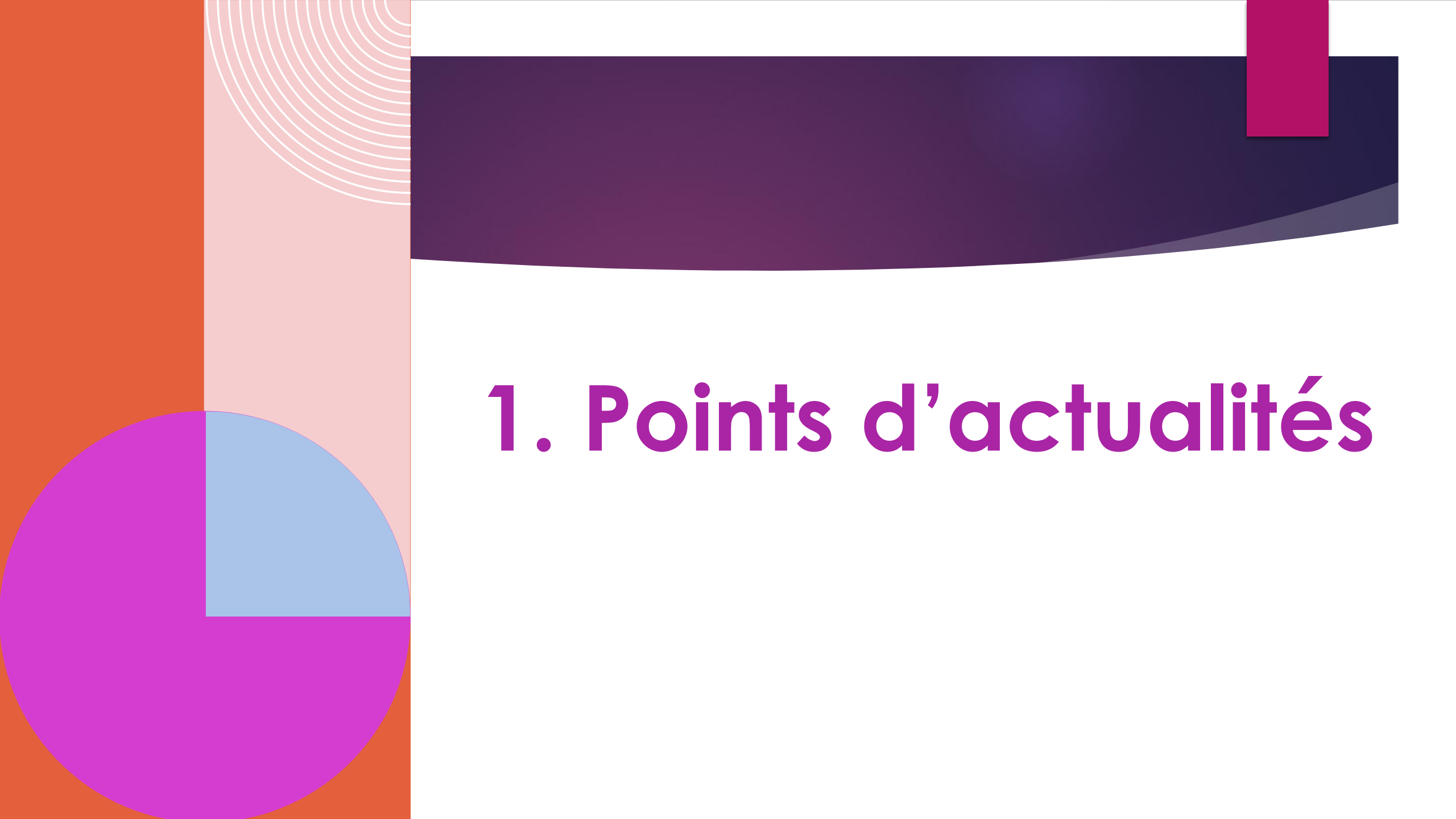




MATINALES RH SEPTEMBRE 2026



1. Points d'actualités

Les arrêts de travail : nouveautés au 1^{er} septembre 2026

Contexte

Le décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires vient transposer **aux fonctionnaires et aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique**, ainsi qu'aux ouvriers de l'Etat, un certain nombre de mesures applicables aux salariés en arrêt pour raisons médicales depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Une nouvelle procédure devra s'appliquer aux agents pour que ces derniers puissent bénéficier d'un arrêt de travail pour raison de santé.

En voici les 5 points principaux.

Les arrêts de travail : nouveautés au 1^{er} septembre 2026

2 - Plafonnement de la durée des prescriptions des arrêts de travail

Désormais, comme pour les salariés du secteur privé, les durées de prescription d'arrêt seront plafonnées à :

- ▶ **1 mois pour un arrêt initial** (*soit 31 jours*)
- ▶ **2 mois pour un arrêt de prolongation** (*soit 62 jours*)

Toutefois, des dérogations seront possibles pour le prescripteur, au vu de la situation médicale de l'agent. Le prescripteur devra alors attesté de la nécessité de l'arrêt de travail au-delà des plafonnements en vigueur, dans une limite de 6 mois.

3 - Importance renforcée du médecin prescripteur

Le maintien de rémunération pendant l'arrêt sera poursuivi uniquement lorsque l'arrêt aura été prolongé par le prescripteur initial (sauf indisponibilité de ce prescripteur ou impossibilité d'y recourir).

Par conséquent, si un autre médecin que le prescripteur initial prolonge un arrêt sans justification, l'agent s'expose à une interruption du versement de sa rémunération pendant cette période.

A noter qu'un arrêt de travail prescrit par un médecin remplaçant du médecin traitant sera valable. En revanche, des professionnels de santé qui exercent dans le même cabinet ne peuvent prescrire un arrêt de travail à la place du prescripteur initial.

Les arrêts de travail : nouveautés au 1^{er} septembre 2026

4 - Renforcement du contrôle de l'arrêt de travail

► Le contrôle administratif

Désormais, les employeurs pourront diligenter des contrôles de présence au domicile de l'agent, lorsque la prescription médicale sera assortie d'une telle obligation. Ce contrôle administratif pourra être exercé par une personne habilitée par l'administration.

👉 En cas d'absence injustifiée ou de refus de la visite, l'agent s'expose à une interruption du versement de sa rémunération jusqu'à la fin de son arrêt. Pour permettre la reprise du versement de sa rémunération, l'agent devra fournir un nouvel arrêt de travail justifiant la poursuite de son congé de maladie.

► Le contrôle médical

L'employeur a la possibilité de mandater un médecin agréé à tout moment du congé pour s'assurer de la justification médicale de l'arrêt.

Les médecins agréés pourront désormais proposer aux agents concernés d'effectuer certains contrôles médicaux à distance, et ainsi garantir un suivi sans délais de leur situation.

👉 De la même manière que pour le contrôle administratif, si un agent refuse ou ne se présente à son rendez-vous de contrôle médical, il s'expose à une interruption du versement de sa rémunération jusqu'à la fin de son arrêt.

5 - Interdiction d'exercer un travail rémunéré pendant un arrêt

Auparavant, cette interdiction s'appliquait uniquement pour les agents placés en **Congé Longue Maladie (CLM)** et en **Congé Longue Durée (CLD)**.

Désormais, cette interdiction est étendue au congé de maladie ordinaire.

Les arrêts de travail : nouveautés au 1^{er} septembre 2026

Les autres évolutions

► Les indemnités d'attentes

Les agents dans l'attente de l'attribution d'un CLM ou d'un CLD alors qu'ils sont en fin de droits à congé de maladie ordinaire auront droit à une indemnité d'attente.

Cette mesure permet d'éviter la discontinuité de prise en charge qui peut arriver dans certains cas où l'avis du Conseil Médical peut tarder à intervenir.

📌 **ATTENTION** : pour le moment, cette mesure concerne uniquement les agents publics de l'Etat. Des modalités sont à venir concernant les agents publics territoriaux.

► Saisine du Conseil Médical en formation restreinte

Lorsqu'un agent placé en CLM ou en CLD arrive au terme de la période rémunérée à plein traitement, le Conseil Médical en formation restreinte n'a plus à être saisi pour le passage à demi-traitement.

La saisine de l'instance reste toutefois possible selon la situation de l'agent.

📌 Pour rappel, réglementairement, une expertise médicale doit être réalisée par un médecin agréé au moins une fois par an concernant les agents placés en CLM ou en CLD.

► Contestation auprès du Conseil Médical Supérieur

Désormais, la contestation auprès du Conseil Médical Supérieur n'est plus possible dans le cas où l'avis du Conseil Médical en formation restreinte a été pris conformément aux conclusions rendues par le médecin agréé lorsque le Conseil Médical en formation restreinte a été saisi.

Les arrêts de travail : nouveautés au 1^{er} septembre 2026

Ce qui change

Avant le 1 ^{er} septembre 2026	Depuis le 1 ^{er} septembre 2026
Pas de CERFA spécifique pour les agents publics	CERFA sécurisé obligatoire , avec transmission des volets 2 et 3 à l'administration
Pas de plafonnement de la durée de prescription des arrêts de travail	Arrêt initial limité à 1 mois (31 jours, renouvellement limité à 2 mois 62 jours) y compris pour les CLM/CLD, sauf dérogation médicale jusqu'à 6 mois
Pas de spécificités sur le médecin prescripteur	Les prolongations d'arrêt doivent être prescrites par le même médecin qui a prescrit l'arrêt initial
Interdiction de travail rémunéré : agents en CLM ou CLD uniquement	Interdiction étendue au congé de maladie ordinaire
Saisine du Conseil Médical obligatoire pour le passage à demi-traitement des agents placés en CLM/CLD	Plus de saisine obligatoire du Conseil Médical pour le passage à demi-traitement des agents placés en CLM/CLD
Contestation auprès du Conseil Médical Supérieur (CMS) possible sans restriction	Plus de possibilité de contestation auprès du CMS si l'avis du Conseil Médical est conforme aux conclusions du médecin agréé

Ce qui ne change pas

- ▶ Le respect de la prescription et du secret médical
- ▶ Les modalités de rémunération
- ▶ La durée maximale des droits à maladie
- ▶ Les procédures d'octroi de CLM/CLD
- ▶ Le contrôle de l'aptitude aux fonctions des agents arrivant au terme de leur droit statutaire à congé maladie

Arrêts de travail : encadrement des durées de prescription et d'indemnisation

Pour les assurés relevant du régime général

Plafonnement de la durée de prescription des arrêts maladie

Pour rappel, initialement, la durée des arrêts de travail n'était pas soumise à un plafonnement légal.

Le décret n° 2026-498 instaure un plafonnement de la durée des arrêts de travail pouvant être prescrite par les médecins, chirurgiens-dentistes et sage-femmes:

- ▶ La première prescription ne pourra excéder 31 jours,
- ▶ Les prolongations seront limitées à 62 jours.

Le médecin prescripteur de l'arrêt initial, le médecin traitant, la sage-femme ou le chirurgien-dentiste peuvent déroger à ces plafonds lorsqu'ils justifient, sur la prescription, de la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient, en considération, lorsqu'elles existent, des recommandations établies par la Haute Autorité de santé ([article L. 162-4-4 du Code de la sécurité sociale](#)).

Entrée en vigueur : ces nouveaux plafonds s'appliquent aux prescriptions et aux prolongations d'arrêt de travail établies à compter du 1er septembre 2026.

[Décret n° 2026-498 du 12 juin 2026 relatif au plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières](#)

Arrêts de travail : encadrement des durées de prescription et d'indemnisation

Pour les assurés relevant du régime général

Renouvellement d'arrêts de travail : avis du service du contrôle médical de la CPAM

Le décret n° 2026-499 fixe à **3 mois la durée de renouvellement d'un arrêt de travail à partir de laquelle le prescripteur peut solliciter l'avis du service du contrôle médical de l'Assurance maladie.**

Ce texte supprime par ailleurs la durée maximale d'arrêt de travail que pouvait prescrire une sage-femme dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse par voie médicamenteuse (ce délai était fixé à 4 jours calendaires, renouvelables une fois).

Entrée en vigueur : le 1er septembre 2026

Décret n° 2026-499 du 12 juin 2026 relatif à la durée de renouvellement d'un arrêt de travail à compter de laquelle le prescripteur peut saisir l'avis du service du contrôle médical

Arrêts de travail : encadrement des durées de prescription et d'indemnisation

Pour les assurés relevant du régime général

Indemnités journalières AT/MP : plafonnement du versement à 4 ans

Pour mémoire, les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) dans le cadre d'un accident du travail et d'une maladie professionnelle (AT/MP) sont dues :

- ▶ A partir du premier jour qui suit l'arrêt du travail consécutif à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle ;
- ▶ Et pendant toute la durée d'incapacité de travail qui précède soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure ou le décès ainsi que dans le cas d'une rechute ou d'une aggravation.

Le décret n° 2026-501 plafonne à 4 ans la durée maximale pendant laquelle l'indemnité journalière est servie à la victime en cas d'arrêt de travail faisant suite à un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

En cas d'interruption suivie de reprise du travail, l'indemnité journalière peut être servie pendant une nouvelle période d'une durée maximale de 4 ans, si l'activité a été reprise pendant une durée d'au moins 1 an. L'assuré atteste sur l'honneur la date de reprise d'activité.

Entrée en vigueur : les dispositions sont applicables aux indemnités journalières versées aux victimes dont le sinistre est intervenu à compter du 1er janvier 2027.

Décret n° 2026-501 du 12 juin 2026 fixant la durée maximale de service des indemnités journalières dues au titre des arrêts de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT) : nouveautés au 1^{er} août 2026

A partir du 1^{er} août 2026, la procédure afférente aux autorisations de service à Temps Partiel Thérapeutique (TPT) dans la fonction publique évolue. Voici les 5 principales évolutions :

1 – La périodicité

Désormais, le TPT pourra être prescrit pour une durée pouvant aller jusqu'à 1 an, sans périodicité obligatoire.

En d'autres termes, il n'existe plus d'obligation de renouveler les périodes de TPT tous les 1 à 3 mois : la durée peut être adaptée directement à la situation de l'agent, **mais toujours dans la limite d'un an.**

2 – Le contrôle médical

En conséquence du point n°1 ci-dessus, **le contrôle médical n'est plus imposé à date fixe, mais peut intervenir à tout moment.**

L'employeur peut désormais procéder à un contrôle médical à tout moment, que ce soit lors de l'octroi du TPT, lors de son renouvellement, ou en cours de TPT.

Si l'agent refuse ce contrôle ou est absent sans justification lors de ce contrôle, le TPT sera refusé ou il sera mis fin au TPT en cours.

Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT) : nouveautés au 1^{er} août 2026

3 – Le délai de réponse de l'employeur

Pour rappel, lorsqu'un agent souhaite bénéficier d'un TPT, il doit obligatoirement en faire la demande écrite.

L'employeur doit désormais apporter une réponse à cette demande dans un délai précis – variable selon la situation de l'agent :

- ▶ Si la demande fait suite à un CLM, un CLD, un congé imputable au service, à une disponibilité ou à un congé non rémunéré pour raison de santé, **la réponse doit arriver au plus tard le jour de la reprise de l'agent** (même règle pour un renouvellement).
- ▶ Dans tous les autres cas, **la réponse doit arriver dans un délai de 30 jours maximum**, à compter de la réception de la demande.

4 – Le refus du TPT

▶ Le refus en cas de nécessité de service

L'employeur peut refuser un TPT pour des nécessités liées au fonctionnement du service.

Toutefois, un entretien préalable doit avoir lieu avec l'agent concerné, pendant lequel ce dernier peut se faire assister par une personne de son choix. Le refus du TPT doit donc être motivé.

▶ Le refus pour raison médicale

L'employeur devra solliciter l'avis d'un médecin agréé s'il envisage de refuser une demande d'autorisation de TPT pour raison médicale.

Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT) : nouveautés au 1^{er} août 2026

5 – La contestation des conclusions du médecin agréé

Que la contestation porte sur l'instruction de la demande ou sur un contrôle en cours de TPT, elle se fait devant le Conseil Médical en formation restreinte – à l'initiative de l'agent ou à celle de l'employeur.

Si l'agent est déjà en TPT au moment de la contestation, son autorisation de TPT est prolongée jusqu'à ce que le Conseil Médical se prononce sur la situation.

En revanche, si l'avis du Conseil Médical confirme les conclusions du médecin agréé, l'avis devient définitif. Aucune contestation supplémentaire ne sera possible devant le Conseil Médical Supérieur.

Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT) : nouveautés au 1^{er} août 2026

Ce qui change

Avant le 1 ^{er} août 2026	Depuis le 1 ^{er} août 2026
TPT accordé et renouvelé par périodes de 1 à 3 mois, dans la limite d'un an.	Plus d'obligation de renouveler tous les 1 à 3 mois : la durée peut être adaptée directement à la situation de l'agent, toujours dans la limite d'un an.
Contrôle médical obligatoire tous les 3 mois de TPT.	Contrôle médical plus imposé à date fixe, mais peut être effectué à tout moment.
Aucun délai maximal fixé pour apporter une réponse à la demande de TPT.	Délai maximal de 30 jours à compter de la réception de la demande pour répondre à celle-ci. En revanche après un arrêt long, la mise en place du TPT se fera sans délai.
Absence de précisions particulière sur le refus du TPT.	Refus du TPT pour nécessité de service possible, sous réserve d'un entretien préalable avec l'agent, et que le refus soit motivé. Refus pour raison médicales possible, sous réserve de mandater une expertise médicale auprès d'un médecin agréé.
Contestation des conclusions du médecin agréé possible sans précisions particulières.	Si la contestation intervient en cours de TPT, les droits à TPT sont maintenus jusqu'à l'obtention de l'avis du Conseil Médical. Si l'avis du Conseil Médical est conforme aux conclusions du médecin agréé, il devient définitif.

Ce qui ne change pas

- ▶ Les conditions médicales d'accès au TPT
- ▶ Les quotités de travail possibles
- ▶ Les règles de rémunération
- ▶ Les règles de rechargement du TPT
- ▶ La durée maximale d'un an
- ▶ Le TPT peut s'effectuer de manière continue ou discontinue

Congé supplémentaire de naissance : publication d'une FAQ

A la suite de la publication du décret n°2026-427 du 30 mai 2026 précisant les modalités de mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance, en date du 2 juin dernier, la DGAFP a publié **une Foire aux questions (FAQ) relative à la mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance (CSN) dans la fonction publique civile.**

Rupture conventionnelle : réduction de la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage

Contexte

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

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

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

Rupture conventionnelle : réduction de la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage

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

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

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

Rupture conventionnelle : réduction de la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage

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

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

Rupture conventionnelle : De nouveaux textes réglementaires pérennisent et font évoluer le dispositif de rupture conventionnelle

Contexte

Pour rappel, la procédure de rupture conventionnelle permet à l'agent et à son employeur de convenir, d'un commun accord, de la fin de la relation de travail. Elle implique le versement à l'agent d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) dont le montant est encadré par les textes.

La loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 est venue, à son article 173, pérenniser la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, en procédant à l'insertion de nouvelles dispositions au sein du Code générale de la Fonction Publique (articles L.552-1 à L.552-4 du CGFP).

Pour les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée (CDI), le dispositif est pérennisé depuis le 1^{er} janvier 2020.

En application de cette disposition législative, deux décrets et un arrêté ministériel sont parus au Journal Officiel du 7 août 2026 et apportent des précisions complémentaires sur les modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle.

Rupture conventionnelle : De nouveaux textes réglementaires pérennisent et font évoluer le dispositif de rupture conventionnelle

Détermination de la procédure de rupture conventionnelle

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

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

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

Rupture conventionnelle : De nouveaux textes réglementaires pérennisent et font évoluer le dispositif de rupture conventionnelle

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

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

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

Rupture conventionnelle : De nouveaux textes réglementaires pérennisent et font évoluer le dispositif de rupture conventionnelle

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

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

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

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

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

Rupture conventionnelle : De nouveaux textes réglementaires pérennisent et font évoluer le dispositif de rupture conventionnelle

Actualisation des modèles de convention de rupture conventionnelle

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

Entrée en vigueur : le 8 août 2026.

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

Rupture conventionnelle : De nouveaux textes réglementaires pérennisent et font évoluer le dispositif de rupture conventionnelle

Rappel des textes de référence :

- ▶ [Articles L.552-1 à L.552-5 du code général de la fonction publique](#)
- ▶ [Arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)
- ▶ [Décret n° 2026-746 du 6 août 2026 modifiant le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles](#)
- ▶ [Décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)
- ▶ [Circulaire CPPF2619494C du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

Autorisations spéciales d'absence : nouveau régime applicable au 1^{er} janvier 2027

Contexte

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

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

Par une décision du 10 décembre 2025, le Conseil d'Etat avait enjoint au Premier ministre de prendre, dans un délai de 6 mois, un décret d'application ([CE, 10 décembre 2025, n°503871](#)).

Autorisations spéciales d'absence : nouveau régime applicable au 1^{er} janvier 2027

Le [décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026](#) fixe :

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

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

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

A noter que l'organe délibérant n'a pas à prendre une nouvelle délibération pour appliquer cette réglementation.

[Autorisations spéciales d'absence – Le point sur vos droits \(DGAFP\)](#)

Autorisations spéciales d'absence : nouveau régime applicable au 1^{er} janvier 2027

1. Les ASA

- ▶ Pour bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence, **l'agent adresse une demande écrite** à l'autorité territoriale. Il fournit, à l'appui de sa demande, les **pièces justificatives nécessaires**.
- ▶ Lorsque l'autorité territoriale rejette une demande d'ASA accordée sous réserve des nécessités de service (chapitre III du décret n°2026-604), sa décision est motivée.
- ▶ Le temps d'absence résultant des ASA prévues par le présent règlement est **assimilé à une période d'activité pour la détermination des droits à congé annuel et à avancement**. Il est également pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.
- ▶ La période pendant laquelle l'agent bénéficie d'une ASA prévue par le présent règlement n'ouvre pas droit à un temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail (ARTT).
- ▶ A l'exception des ASA prévues à l'article 12 du décret n°2026-604 (heure de grossesse), les ASA peuvent être accordées par journée ou par demi-journée.
- ▶ **Les ASA sont prises lors de l'évènement les justifiant. Aussi, elles ne peuvent être prises durant un congé annuel ou un repos compensateur, et ne sont pas récupérables ou reportables.**

Autorisations spéciales d'absence : nouveau régime applicable au 1^{er} janvier 2027

1. Les ASA

Les ASA accordées en cas de décès d'un enfant débutent dans le délai d'un mois à compter de la date de l'événement les justifiant. La durée de ces ASA peut être majorée de deux jours au plus lorsque la circonstance au titre de laquelle elles sont attribuées implique un déplacement :

- ▶ En dehors du pays de résidence administrative de l'agent ;
- ▶ Dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie alors que l'agent n'y a pas sa résidence administrative ;
- ▶ En métropole lorsque l'agent a sa résidence administrative dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie.

1. Les ASA

Les ASA liées à la parentalité et à certains évènements familiaux accordées de droit

Situations	ASA
Examens médicaux obligatoires de la grossesse	Pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.
Agent bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation	Pour les actes médicaux nécessaires.
Conjoint d'une femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation (personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec).	Pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires ou des actes médicaux nécessaire pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.
Agent engagé dans une procédure d'adoption	Absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaire à l'obtention de l'agrément. Le nombre maximal d'ASA est fixé à 5 par procédure d'agrément.
Annonce de la survenance chez un enfant : - D'un handicap, - D'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique mentionnée à l'article D. 3142-1-2 du code du travail - D'un cancer.	5 jours d'ASA
Décès du conjoint de l'agent, (de la personne avec laquelle il est lié par un PACS ou de la personne avec qui il vit maritalement)	5 jours d'ASA
Décès des parents Décès du conjoint des parents ou de la personne qui est lié par un PACS ou vit maritalement avec eux Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours d'ASA
Mariage ou PACS de l'agent	5 jours d'ASA

1. Les ASA

Les ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux accordées de droit

(Article L.622-2 du CGFP) **Les agents publics bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant.**

Cette durée est portée à quatorze jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent public a la charge effective et permanente.

Dans les conditions prévues ci-dessus, les agents publics bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

1. Les ASA

Les ASA liées à la parentalité et à certains évènements familiaux accordées sous réserve des nécessités de service

Situations	ASA
Femme en état de grossesse	Une heure par jour à compter du premier jour de son troisième mois de grossesse et jusqu'à la date du début du congé pour maternité.
Soigner ou assurer momentanément la garde d'un ou de plusieurs enfants de moins de 16 ans dont il a la charge effective	La durée cumulée est égale à 6 jours par an pour un agent exerçant à temps plein et à temps complet. Dans les autres cas, cette durée est réduite au prorata de sa quotité de temps de travail. Aucune limite d'âge n'est fixée lorsque l'enfant est en situation de handicap. Le nombre d'ASA est doublée lorsque l'agent assume seul la charge du ou des enfants.

Autorisations spéciales d'absence : nouveau régime applicable au 1^{er} janvier 2027

2. *Les aménagements horaires*

Les aménagements horaires peuvent être accordés, **sous réserve des nécessités de service**, pour permettre le report d'heures de travail dans le respect des garanties minimales en matière de temps de travail.

Les heures reportées au titre de ces aménagements ne sont pas comptabilisées comme des heures supplémentaires.

2. Les aménagements horaires

Situation	Aménagements horaires
Agent bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation	Pour les actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.
L'agent conjoint d'une personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.	Pour assister à ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.
Femme allaitante	Pendant une année à compter du jour de la naissance, l'agent peut bénéficier d'un aménagement horaire lui permettant d'interrompre son travail pendant une durée totale maximale d'une heure par jour. Les modalités de cette interruption, qui peut être répartie en plusieurs périodes au cours de la journée de travail, sont déterminées d'un commun accord par l'agent et son autorité de gestion. Par exception, le temps correspondant aux périodes d'interruption ne donne lieu à aucun report. Ce temps est assimilé à une période d'activité pour la détermination des droits à congé annuel et à avancement. Il est également pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. Il n'ouvre pas droit à un temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

2. Les aménagements horaires

Situation	Aménagements horaires
Femme en état de grossesse	Pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité.
Conjoint d'une femme en état de grossesse, ou lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle	Pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité.
Agent élu représentant ou délégué des parents d'élève	- Pour participer aux réunions suivantes : Conseils d'école dans les écoles maternelles et élémentaires ; - Commissions permanentes, conseils de classe et conseils d'administration dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale. Des aménagements horaires peuvent également être accordés aux agents désignés pour assurer, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école, l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'école.
Rentrée scolaire	Des aménagements horaires peuvent être accordés aux agents ayant la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits dans une école maternelle ou élémentaire à l'occasion de la rentrée scolaire.

Congés annuels : fixation du principe et des modalités du droit à l'information de l'agent bénéficiaire d'une période de report de congé annuel non pris

Contexte :

Pour rappel, afin de transposer la réglementation européenne, [l'article 4 du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025](#) est venu modifier le [décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#) afin de préciser **les conditions de report des congés annuels non utilisés** (article 5-1) et de fixer **un nouveau régime d'indemnisation des congés annuels non pris en cas de fin de la relation de travail** (article 5-2).

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

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

Congés annuels : fixation du principe et des modalités du droit à l'information de l'agent bénéficiaire d'une période de report de congé annuel non pris

Contexte :

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

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

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

Congés annuels : fixation du principe et des modalités du droit à l'information de l'agent bénéficiaire d'une période de report de congé annuel non pris

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

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

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

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

Congés annuels : fixation du principe et des modalités du droit à l'information de l'agent bénéficiaire d'une période de report de congé annuel non pris

Droit à l'information en cas de report des congés

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

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

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

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

Congés annuels : fixation du principe et des modalités du droit à l'information de l'agent bénéficiaire d'une période de report de congé annuel non pris

Début de la période de report

Principe

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

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

Dérogation

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

L'entretien de formation

Depuis le 1^{er} août 2026, le CGFP impose aux collectivités de dissocier l'entretien professionnel annuel de l'entretien de formation.

Les modalités sont définies aux [articles R.421-4 et suivants du CGFP](#) :

L'agent public bénéficie **chaque année d'un entretien de formation avec son supérieur hiérarchique direct visant à déterminer ses besoins de formation au vu des objectifs qui lui sont fixés et de son projet professionnel.**

Cet entretien, **distinct de l'entretien professionnel** mentionné à [l'article L. 521-4](#), a lieu suivant la même périodicité et peut lui être associé.

L'entretien de formation

L'entretien de formation a pour objet de :

- Rappeler les suites données aux demandes antérieures de formation de l'agent ;
- Discuter des actions de formation qui apparaissent nécessaires pour la nouvelle période en fonction des missions de l'agent et de ses perspectives professionnelles ;
- Permettre à l'agent de présenter ses demandes en matière de préparation aux concours, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de période de professionnalisation.

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

Les objectifs de formation proposés pour l'agent y sont inscrits. L'agent en reçoit communication et peut y ajouter ses observations.

Ce compte rendu, distinct du compte rendu de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 521-4, est versé à son dossier.

2. Focus : la formation

La formation obligatoire

La formation facultative

Présentation du guide et du plan de formation



La formation

C'est un processus visant à acquérir ou actualiser des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle ou personnelle.

Il y en a 2 types :

- ▶ **La formation initiale, comprenant l'apprentissage**, est plutôt destinée aux jeunes en parcours scolaire ou universitaire ;
- ▶ **La formation continue** concerne les personnes déjà entrées dans la vie active (en poste ou en recherche d'emploi) qui reprennent des études pour se spécialiser, acquérir un niveau de qualification supérieur ou se reconverter professionnellement.

La formation peut être dispensée en présentielle, en distancielle et en alternance.

Elle peut être diplômante ou non.

La formation des agents publics

La loi reconnaît aux agents publics le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la fonction publique.

Les objectifs poursuivis :

- Favoriser le développement professionnel et personnel ;
- Faciliter les parcours professionnels, les mobilités et les promotions ;
- Permettre l'adaptation aux évolutions des métiers ;
- Concourir à l'égalité d'accès aux grades et emplois et à la progression des personnes les moins qualifiées.

La formation obligatoire est à distinguer de la formation facultative.

La formation obligatoire

- **La formation d'intégration**
- **La formation de professionnalisation**
(au premier emploi, tout au long de la carrière et la formation de prise de poste à responsabilité)
- **La formation spécifique SGM**
- **La formation des policiers municipaux**
- **Les formations hygiène, santé et sécurité**

conseil-carriere@cdg86.fr

La formation obligatoire

Le [décret n° 2008-512 du 29 mai 2008](#) définit les conditions de mise en œuvre de la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

Ce dernier est applicable aux fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois, **à l'exception de ceux relevant des sapeurs-pompiers et de la police municipale** qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation obligatoire.

La formation obligatoire

La formation statutaire obligatoire comprend :

- ▶ **La formation d'intégration ;**
- ▶ **La formation de professionnalisation**, sous ses trois composantes : formation au premier emploi, formation « tout au long de la carrière » et formation à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

Les statuts particuliers définissent la durée et les conditions de fractionnement des formations statutaires obligatoires.

Le **Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)** est chargé de l'organisation et de la mise en œuvre des formations d'intégration et de professionnalisation. Il délivre les attestations de formation.

La formation obligatoire

La formation d'intégration : qu'est ce que c'est ?

La formation d'intégration a pour objectif l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial.

Cette formation est **OBLIGATOIRE**.

Sa durée est de :

- 5 jours pour les fonctionnaires de catégorie C,
- 10 jours pour les fonctionnaires des catégories A et B.

La formation obligatoire

La formation d'intégration : pour qui ?



Pour les fonctionnaires stagiaires :

- Doit être réalisée pendant la **période de stage** (1 an)
- **A noter :** Cette formation a lieu à chaque changement de cadre d'emplois, sauf en cas de promotion interne.

Donne lieu à une attestation du CNFPT, qui est **obligatoirement** visée sur l'arrêté de titularisation (pas de titularisation en l'absence de FI finalisée et attestée).



Pour les agents contractuels :

- Pour les agents recrutés sur un **emploi permanent d'une durée égale ou supérieure à un an.**

Une dispense totale de formation d'intégration pourra être demandée par l'agent, sous couvert de son expérience professionnelle si l'agent est en contrat depuis plus d'un an à la date d'inscription en Formation d'intégration.



La formation obligatoire

La formation d'intégration : qu'est ce que c'est ?

La titularisation du stagiaire est subordonnée, sauf dispositions statutaires contraires, au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration. **Aucune titularisation ne peut donc intervenir si le fonctionnaire stagiaire n'a pas réalisé sa formation d'intégration.**

Dans l'hypothèse où la formation d'intégration serait réalisée après la fin du stage, **la titularisation prendrait effet au lendemain du suivi de la formation d'intégration.**

La titularisation n'est donc pas rétroactive.

La formation obligatoire

La formation de professionnalisation : qu'est ce que c'est ?

*A noter : L'accomplissement
de la formation de
professionnalisation
conditionne l'accès à un
nouveau cadre d'emplois par
le biais de l'avancement de
grade ou de la promotion
interne.*



Premier emploi

Dans les **2 années**
qui suivent la
nomination dans un
cadre d'emplois ou
le recrutement pour
les contractuels.



Cat. C :
3 à 10 jours
Cat. B et A :
5 à 10 jours



Maintien à niveau des compétences

Tout au long de la
carrière suivant une
périodicité de **5 ans**.



Toutes
catégories :
2 à 10 jours



Prise de poste à responsabilité

Dans les **6 mois**
après l'affectation
sur un poste à
responsabilité.



Toutes
catégories :
3 à 10 jours

Le dispositif de dispense



Le dispositif de dispense

- ▶ Les durées de formation peuvent être réduites grâce aux dispenses, en fonction des formations déjà suivies, des diplômes détenus ou de l'expérience professionnelle acquise.
- ▶ Les dispenses peuvent également servir à requalifier une formation CNFPT initialement réalisée pour un autre motif.
- ▶ **La demande de dispense doit être argumentée et justifiée** : Fiche de poste ou fiche métier, attestation de présence, programme de la formation, copie de diplôme, description de l'expérience professionnelle, dernier arrêté administratif... : autant de pièces justificatives qui peuvent être indispensables à l'analyse de la demande de dispense par le CNFPT.

Le dispositif de dispense

Les collectivités et les agents concernés mobiliseront le dossier de demande de dispense adéquat : **attention nouveaux dossiers à télécharger sur le site** = un dossier pour les demandes de dispenses de FI A, B et C + un dossier pour les demandes dispense de formation de professionnalisation.

Le dossier de dispense de FI est accessible sur [le site internet du CNFPT](#).

A adresser, pour les agents de catégories A, B et C à la délégation régionale dont la collectivité dépend.

- ▶ Catégorie A : prepa.nouvelleaquitaine@cnfpt.fr
- ▶ Catégorie B et C : dispenses.antenne79-86@cnfpt.fr

**La formation de
professionnalisation
obligatoire pour les primo-
recrutés sur un emploi de
secrétaire général de mairie**



Formation spécifique secrétaire général de mairie

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 vise à rendre le métier de secrétaire général de mairie plus attractif et crée de nouvelles obligations de formation. Les décrets d'application parus le 17 juillet 2024 précisent les modalités de leur mise en œuvre.

Les agents nouvellement nommés doivent désormais suivre une formation de professionnalisation au premier emploi adaptée aux besoins de la collectivité. Cette formation doit être réalisée dans un délai d'un an compter de la prise de poste.

Pour accompagner les secrétaires de mairie dans leur prise de poste, le CNFPT Nouvelle-Aquitaine propose une formation, **de 15 jours**, combinant un tronc commun de 10 jours sur les fondamentaux du métier et des modules au choix issus de l'offre catalogue de l'établissement.

Formation spécifique secrétaire général de mairie

Pour plus
d'informations et
trouver les contacts,
cliquez [ici](#)



Formation de professionnalisation au 1er emploi des secrétaires généraux de mairie

Pour qui ?

Fonctionnaires ou contractuels (en contrat d'au moins un an), nouvellement recrutés depuis le 18/07/24 et n'ayant pas exercé au préalable des fonctions de secrétaire de mairie.



Pourquoi ?

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



Contenu et durée ?



Place et rôle de SGM
Rédaction des actes administratifs unilatéraux
Fonctionnement du conseil municipal
Pouvoirs de police du maire

Fondamentaux des finances et comptabilité publiques
Principes du budget en collectivité
Fondamentaux de l'état civil
Fondamentaux de la commande publique
Clôture (RETEX)



Comment et où s'inscrire ?

Quelque soit votre provenance géographique 3 sessions disponibles :

Niort : Code IEL SXSG1 001 du 11 avril au 2 juillet 2025

Limoges : Code IEL SXSG1 002 du 10 avril au 24 juin 2025

Agen : Code IEL SXSG1 003 entre le 1er avril et le 20 juin 2025

CONTACT : Pour toute information, y compris pour les inscriptions, contacter maud.brunel@cnfpt.fr ou angie.michaud@cnfpt.fr

Formation des policiers municipaux

Le CNFPT organise les différentes formations initiales obligatoires pour les différents emplois de la filière sécurité/police :

- ▶ Agents de police municipale : parcours de formation de 120 jours
- ▶ Gardes champêtres : parcours de formation de 70 jours
- ▶ Chefs de service de police municipale : parcours de 120 à 183 jours
- ▶ Directeurs et directrices de police municipale : parcours de 120 à 183 jours

Les formations continues obligatoires délivrées par le CNFPT sont planifiées tout au long de la carrière :

10 jours de formation minimum sur une période de 5 ans pour les catégories C et 3 ans pour les agents de catégories B et A.

Les formations à l'armement pour les policiers municipaux concernés.

En savoir plus : <https://www.cnfpt.fr/se-former/suivre-formation/se-former-au-long-sa-carriere/formations-police-municipale/national>

Les formations en santé sécurité au travail

Laëtitia BERGER – Responsable du service
prévention et maintien dans l'emploi

Laurent BOUQUET – Technicien en prévention
des risques professionnels et chargé de la
FSSSCT

prevention@cdg86.fr



Les formations en santé sécurité au travail

L'employeur a une obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses agents (L.4121-1 du code du travail).

Pour cela, il doit mettre en place :

- ▶ Des actions de prévention des risques professionnels ;
- ▶ Une organisation et des moyens adaptés ;
- ▶ Des actions d'information et de formation.

Ces actions de formation se déroulent tout au long de la carrière de l'agent et en fonction de ses missions.

Les formations en santé sécurité au travail

Obligation générale de formation à la sécurité : (Article 6 du décret n° 85-603)

La formation à la sécurité est organisée :

- ▶ A l'embauche ;
- ▶ Suite à un changement de poste ou de matériel qui peuvent exposer à de nouveaux risques ;
- ▶ Suite à un accident ou une maladie professionnelle pour présenter les actions correctives mises en place.

La formation à la sécurité porte sur : (R4141-3 du code du travail)

- ▶ Les conditions de circulation ;
- ▶ Les conditions d'exécution du travail ;
- ▶ La conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Les formations en santé sécurité au travail

Pour connaître les formations nécessaires aux agents de la collectivité, il faudra s'interroger sur :

- ▶ Quelle est l'activité de mon agent ?
- ▶ Quel matériel mon agent utilise-t-il ?
- ▶ Quel produit mon agent utilise-t-il ?

A partir de ces éléments, il sera possible de trouver les différents types de formations obligatoires.

Les formations en santé sécurité au travail

Les formations préalables à la délivrance d'une habilitation ou d'une autorisation :

- ▶ Formation à l'habilitation électrique,
- ▶ Formation à la conduite en sécurité d'engin,
- ▶ Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux (AIPR).

Les formations liées aux matériels, à l'activité ou aux produits :

- ▶ Bonnes pratiques d'hygiène alimentaire (HACCP, ...)
- ▶ Montage, démontage d'un échafaudage
- ▶ Port des équipements de protection individuelle
- ▶ Produits chimiques
- ▶ Bruit
- ▶ Vibration
- ▶ Certiphyto, certibiocide
- ▶ Manutention manuelle

Les formations en santé sécurité au travail

Les formations générales à la sécurité :

- ▶ Accueil sécurité
- ▶ Formation aux premiers secours
- ▶ Manipulation d'extincteurs

La formation des acteurs de la prévention

- ▶ Assistant ou conseiller de prévention
- ▶ Membres du CST ou de la FSSSCT

La passeport prévention :

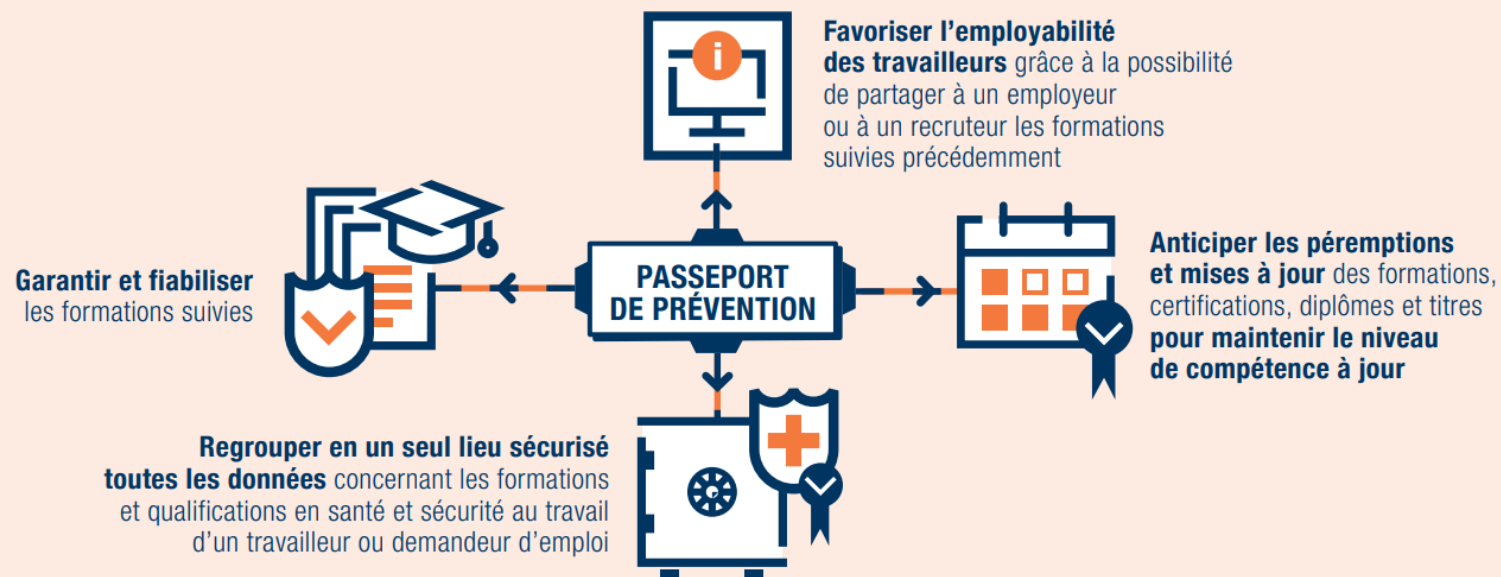
Qu'est ce que c'est ?

Le Passeport de prévention est **le nouveau service numérique de prévention des risques professionnels**.

Il vise à mettre en relation les agents, les employeurs et les organismes de formation afin d'assurer la traçabilité des formations en santé et sécurité au travail et de faciliter leur gestion.

[Replay webinaire](#)

Les bénéfices du Passeport de prévention +



La passeport prévention : *Le déploiement*

2 août 2021

Loi créant le
Passeport de prévention

5 oct. 2022

Ouverture du Portail
d'information du
Passeport de prévention

29 déc. 2022

Décret détaillant
les modalités du
Passeport de prévention

Organismes de formation

28 avril 2025

Déclaration
des formations

*1^{er} septembre 2025 :
Début
de l'obligation
de déclaration*

1^{er} août 2025

Décret relatif
au périmètre
des formations
éligibles et aux délais
de déclaration

Employeurs

16 mars 2026

Déclaration
des formations

*Vérification des
formations déclarées
par les organismes
de formation*

9 juill. 2026

Ajout de nouvelles
fonctionnalités pour
l'import en masse
des données
par fichier

Travailleurs

4^e trimestre 2026

Déclaration
des formations

*Consultation
des formations
déclarées par
les employeurs et
les organismes
de formation*

La passeport prévention :

Qui fait quoi ?

Les organismes de formation : Déclarent les attestations de formation, les certificats, les diplômes.

Les organismes de formation demandent des informations personnelles des agents pour compléter leur passeport de prévention. Décret 2023-1073 modifiant le décret 2019-341

- ▶ Nom d'usage de l'agent,
- ▶ Nom de naissance de l'agent,
- ▶ Numéro de sécurité sociale.

La passeport prévention :

Qui fait quoi ?

Les employeurs : accessible via Net-entreprise

- ▶ Vérifient la conformité des déclarations des organismes de formation
- ▶ Déclarent les formations SST réalisées en interne
- ▶ Peuvent gérer les formations à partir d'un tableau de bord
- ▶ Pourront visualiser les compétences SST de leurs agents qui auront donné leur accord

Les agents : Accessible via le compte CPF

- ▶ Pourront alimenter les formations suivies à leur initiative
- ▶ Pourront communiquer leurs compétences en SST aux employeurs

La passeport prévention :

Quelles formations sont concernées ?

Réparties en 4 catégories selon le degré d'encadrement par la réglementation :

- ▶ **Catégorie 1** : Les formations obligatoires encadrées par la réglementation (Formation amiante, certiphyto, AIPR, FIMO/FCO, ...)
- ▶ **Catégorie 2** : Les formations pour des postes de travail nécessitant une autorisation de l'employeur (CACES, habilitation électrique, ...)
- ▶ **Catégorie 3** : Les formations avec un objectif spécifique prévu par la réglementation (SST, EPI, PRAP, risque chimique, bruit, manipulation extincteur, échafaudage, ...)
- ▶ **Catégorie 4** : Les formations répondant à l'obligation générale de formation de l'employeur (TMS, risque routier, RPS, ...)

La passeport prévention :

Dans quel délai ?



PÉRIODE NOMINALE



À partir du **1^{er} janvier 2027**



Déclaration des formations **toutes catégories**



Vérification des déclarations des organismes de formation



Délais de déclaration et de vérification :
6 mois à partir de la fin du trimestre de référence, soit maximum 9 mois



PÉRIODE TRANSITOIRE



Du **16 mars 2026** au **31 décembre 2026**



Déclaration des formations de **catégories 1 & 2**



Vérification des déclarations des organismes de formation (d'abord des formations de catégories 1 & 2 puis, toutes catégories)



Délais de déclaration et de vérification :
9 mois à partir de la fin du trimestre de référence, soit maximum 1 an



Employeur

Récapitulatif des formations obligatoires

 Type de formation	 Objectif	 Agents concernés	 Infos complémentaires
OBLIGATOIRES			
 Formation d'intégration	Acquérir la connaissance de l'environnement territorial, le statut et le fonctionnement des collectivités	Fonctionnaires stagiaires (sauf promotion interne) et contractuels > ou = 1 an sur emplois permanents	✓ Conditionne la titularisation ✓ Programme de formation : CNFPT
 Formation de professionnalisation au 1^{er} emploi	Adapter l'agent à son premier poste et consolider les compétences initiales	Tous les agents publics sur emplois permanents	✓ Conditionne l'accès à la promotion interne ✓ Dans les 2 années qui suivent la nomination : • Catégorie C = 3 à 10 jours • Catégories B et A = 5 à 10 jours
 Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	Maintenir et développer les compétences tout au long de la carrière	Tous les agents publics sur emplois permanents	✓ Conditionne l'accès à la promotion interne ✓ 2 jours de formation minimum par période de 5 ans à l'issue des 2 premières années ✓ Programme et durée fixé en concertation entre l'agent et l'employeur
 Formation de professionnalisation sur un poste à responsabilités	Accompagner la prise de responsabilité	Tous les fonctionnaires accédant à un poste à responsabilités, dans les 6 mois suivant l'affectation	✓ Conditionne l'accès à la promotion interne ✓ 2 jours de formation minimum par période de 5 ans à l'issue des 2 premières années ✓ Programme et durée fixé en concertation entre l'agent et l'employeur
 Formation de professionnalisation au 1^{er} emploi de SGM	Se former à ses missions en fonction des besoins de la collectivité dans les 12 mois suivant l'affectation	Fonctionnaires + contractuels > ou = 1 an sur emplois permanents, primo affecté sur emploi SGM	✓ 15 jours de formation qui exonèrent de la formation de professionnalisation au 1^{er} emploi
 Formation de professionnalisation au 1^{er} emploi des policiers municipaux et gardes champêtres	Formation préalable obligatoire avant la titularisation	Lauréats du concours ou agent éligible au détachement + nomination de PM / GC stagiaire par un établissement public	✓ PM : 120 jours ✓ GC : 70 jours ✓ Organisée par le CNFPT
 Formations spécifiques santé et sécurité au travail	Développer les connaissances et les compétences des agents afin de prévenir les risques	Tout agent de la fonction publique, selon les fonctions et missions exercées, les risques professionnels identifiés	✓ Voir le détail des formations concernées auprès du service Prévention et maintien dans l'emploi du CDG86

L'offre de service du CNFPT



L'accès à l'offre

Rappel des différentes modalités d'intervention



Offre Inter :

- ▶ Départementale
- ▶ Interdépartementale
- ▶ Régionale
- ▶ Nationale



Offre territorialisée :

- ▶ Intra
- ▶ Plans de formation mutualisés
- ▶ Intra/unions ponctuelles



Pour certains PFM et Unions :

évolution des modalités
d'inscriptions IEL



L'accès à l'offre Les outils

Si vous cliquez ici,
vous accéderez, à la
page du site du
CNFPT qui présente
les informations
relatives à toute
l'offre de formation
en Nouvelle-
Aquitaine

LES FORMATIONS DITES EN « INTER »

Ce sont les formations disponibles au catalogue et ouvertes à tous les agents d'un département et/ou de la région.

Découvrez grâce au support ci-après l'ensemble des catalogues de formations accessibles aux agentes et agents des collectivités de la Nouvelle-Aquitaine, classés par thématique et spécialité :



Catalogues de formation par thématique **[2026]** en Nouvelle-Aquitaine

Découvrez grâce au support ci-contre l'ensemble des catalogues des formations accessibles aux agentes et agents des collectivités de la Nouvelle-Aquitaine, classés par thématique.

Selon votre lieu de travail, d'autres formations peuvent être proposées. Retrouvez les catalogues de formations par territoire déployées en Nouvelle-Aquitaine grâce au [lien suivant](#).



L'accès à l'offre Les outils

Grâce à [ce lien](#)
vers un tutoriel
vous pourrez
aussi créer votre
catalogue
personnalisé sur
le site.

CRÉER SON CATALOGUE DE FORMATIONS PERSONNALISÉ

Il vous est possible de créer votre propre catalogue avec l'ensemble des formations qui vous intéressent.

Pour ce faire :

1. sur la page « rechercher une formation », écrire un mot-clé dans le moteur de recherche puis valider avec le bouton « Trouver »
2. une fois votre recherche effectuée, une liste de formations apparaît. Cliquez alors sur l'icône + à droite afin d'« ajouter à votre sélection » les stages qui vous intéressent
3. cliquez sur l'icône « ma sélection » en haut à droite de la page
4. cliquez sur l'onglet « mon catalogue » et le site va générer votre catalogue personnalisé que vous retrouverez dans votre dossier « téléchargements »

Rendez-vous sur la page **Rechercher une formation** pour créer votre catalogue personnalisé.

formation ouverte aux
s d'emploi

Fermer x

MA SÉLECTION

Envoyer par mail

Mon catalogue Mon affiche stage(s) Mon affiche itinéraire(s), cycle(s)

Télécharger : Mon catalogue

LES STAGES

Les actes de mariage

Les actes de décès

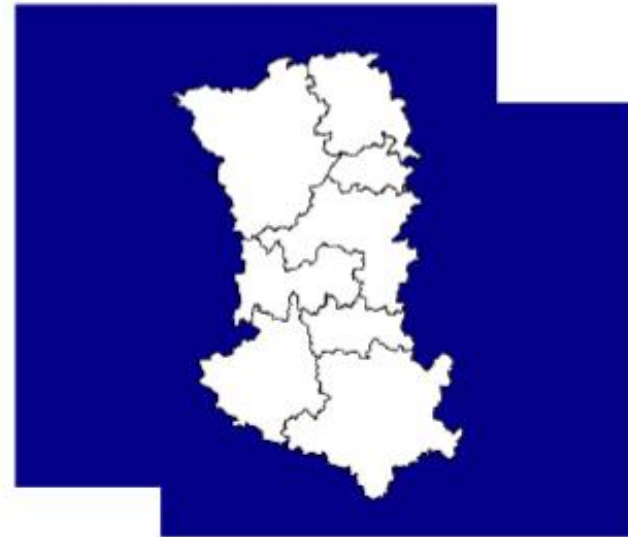
Initiation au contentieux de l'urbanisme

62 formation(s)

Trier par :

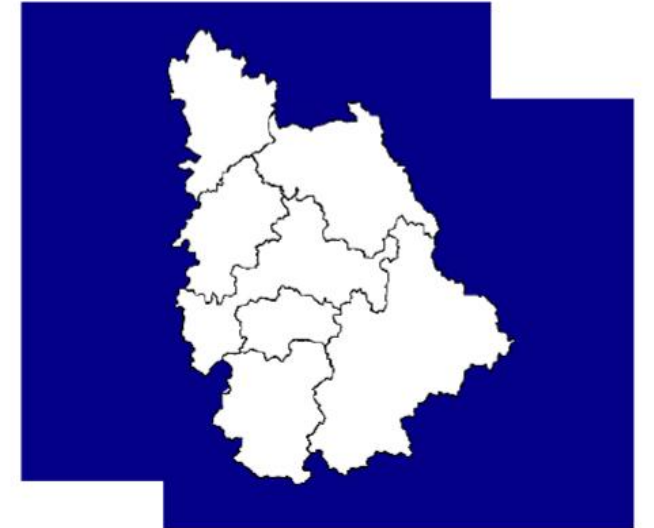
L'accès à l'offre *De l'antenne du Poitou*

Afin de faciliter vos recherches de stages, **2 catalogues** (en format PDF) **des formations dites en « INTER »** qui sont **programmées en 2026** par **l'Antenne du Poitou**, ouvertes à tous vos agents, dans les départements des Deux-Sèvres et de la Vienne.



OFFRE DE FORMATION 2026

**Département
des Deux-Sèvres**



OFFRE DE FORMATION 2026

**Département de la
Vienne**



L'accès à l'offre De l'antenne du Poitou

Vous pouvez retrouver les formations **Unions** programmées en 2026 pour l'ensemble des PFM de Nouvelle-Aquitaine grâce à la carte interactive ci-dessous. Elle vous permettra d'accéder aux catalogues de **votre territoire**.



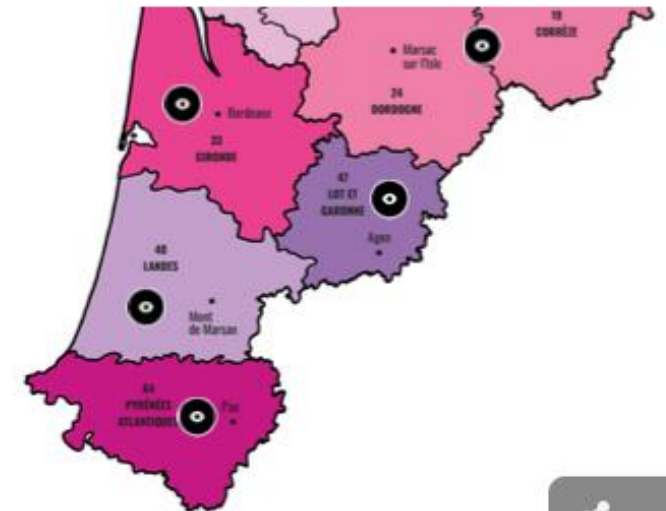
Catalogues de formation par territoire **[2025-2026]** en Nouvelle-Aquitaine

Découvrez grâce à la carte interactive ci-contre les formations proposées sur votre territoire et mises en oeuvre par les antennes du CNFPT Nouvelle-Aquitaine.

Cliquez sur l'icône  pour découvrir le catalogue de formations de votre territoire.



Catalogues disponibles en février 2026



Un padlet partagé avec vous

[Pour y accéder,
cliquez ici.](#)



Myriam DE MIRANDA + 1 • 4 jours

Les informations de l'Antenne du Poitou

Ici toutes les informations du CNFPT et de l'Antenne du Poitou en particulier, concernant la formation de vos agents territoriaux

Les actus



stephaniepineau

il y a environ 4 jours

Stage Niort - 18/11/2026 La lutte contre le gaspillage alimentaire.



PDF

Programme SXK4F 562

Il reste des places !

Pour vos agents de restauration, agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant ATSEM, animateurs, animatrices intervenant durant le temps du repas.



stephaniepineau

il y a environ un mois

Recensement automne 2026 - Offre en ligne



PDF

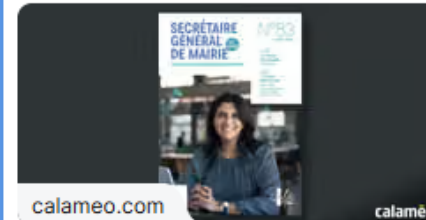
20260722_86_Offre_Prépas_NA

L'offre de recensement des préparations pour cet automne est en ligne sur notre page internet. Vous pouvez la retrouver directement ici en version PDF.



stephaniepineau

il y a environ un mois



Secrétaire général de mairie n°83 -
Juillet 2026



stephaniepineau

il y a environ 4 mois



delegation_nouvelle-
aquitaine_presentation_generale_2026_v
02 (2)

07/05/2026 - Support de
présentation de la délégation à
jour.

Relance des stages



La formation facultative

Service Emploi et Parcours Professionnels

emploi-formation@cdg86.fr



LES FORMATIONS FACULTATIVES



Type de formation



Objectif



Infos complémentaires



Perfectionnement

Adapter ou développer ses compétences sur son poste (ex. management, numérique, technique...)



A la demande de l'agent ou de l'employeur

CNFPT ou autre organisme



Préparation aux concours et examens

Devenir fonctionnaire
Changer de grade ou de filière



A la demande de l'agent ou de l'employeur

CNFPT ou autre organisme



Actions de lutte contre l'illettrisme et apprentissage de la langue française

Acquérir les savoirs de bases en lecture, écriture, calcul...



A la demande de l'agent ou de l'employeur

Action prioritaire



Formation personnelle

Définir ou mettre en œuvre un projet personnel ou d'évolution professionnelle



A la demande de l'agent

Accessible via le CPF ou dispositifs spécifiques



Les dispositifs au service de la formation personnelle



- Le compte personnel de formation (CPF)
- Le congé de formation professionnelle (CFP)
- Le congé de transition professionnelle (CTP)
- Le congé pour bilan de compétences
- Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)
- La disponibilité pour effectuer des études/recherches
- La décharge partielle de service
- L'immersion professionnelle

La formation de perfectionnement

La formation de perfectionnement permet à l'agent de développer des compétences ou d'en acquérir de nouvelles :

- ▶ Complémentaire aux formations statutaires
- ▶ Dispensée en cours de carrière, à la demande de l'employeur ou de l'agent
- ▶ Peut être suivie dans le cadre du CPF
- ▶ Accordée sous réserve des nécessités de service
- ▶ Accessible à tous les agents publics
- ▶ Prioritaire pour certaines catégories d'agents

Limite : L'agent qui a bénéficié d'une formation de perfectionnement pendant les heures de service ne peut prétendre à une formation ayant le même objet pendant :

- 12 mois si la 1^{ère} formation était supérieure ou égale à 8 jours, fractionnés ou non ;
- 6 mois si l'action était inférieure à 8 jours (sans que la durée cumulée des formations n'excède 8 jours sur 12 mois)

La préparation aux concours et examens

Modalités

Les préparations peuvent revêtir les formes suivantes : Présentiel - Mixte (présentiel + distanciel) + Distanciel uniquement.

Le choix de la modalité découle :

- ▶ Du niveau préparé (les prépas de cat. C se déroulent prioritairement en présentiel),
- ▶ Des effectifs finalement inscrits,
- ▶ De la localisation géographique des stagiaires,
- ▶ Ou de contraintes organisationnelles spécifiques (exemple : contexte sanitaire)

La préparation est portée localement, par l'antenne, uniquement si les effectifs permettent de constituer un groupe (25 agents).

A défaut, la préparation est déployée à l'échelle régionale, voire inter-régionale ou nationale.



Vos contacts

Rechercher

Se former | **Évaluer** | S'informer | Nous connaître

Deux-Sèvres

Accueil > Évaluer > Les préparations aux concours et examens professionnels > **Préparer un concours ou un examen professionnel** >
Préparation aux concours et examens en Nouvelle-Aquitaine

A :

Évaluer

L'emploi dans la FPT

Les préparations aux concours et examens professionnels

Préparation aux concours A+

Quels sont les concours et examens professionnels organisés par le CNFPT ?

Accéder aux résultats des concours

PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS NOUVELLE-AQUITAINE

Les préparations aux concours et examens professionnels s'inscrivent dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie. Elles sont ouvertes aux agents territoriaux (titulaires, stagiaires contractuels) de Nouvelle-Aquitaine qui le souhaitent, sous réserve d'avoir obtenu l'accord préalable de leur employeur. Ces formations sont organisées sur le temps de travail.

Leur architecture découle d'une Offre nationale harmonisée (ONH) qui permet à tous les territoriaux et à tou

La préparation aux concours et examens

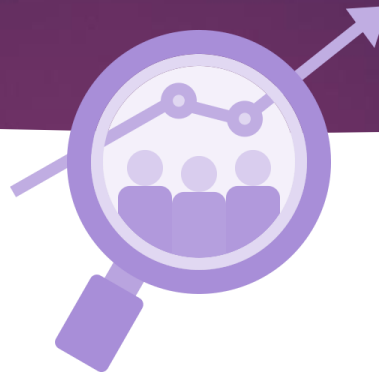
L'offre de formation



Au rythme des CDG

L'offre "prépas" découle du rythme d'organisation des concours et examens par les Centres de Gestion, et de leur publication.

Les formations sont ouvertes en moyenne 18 mois avant le début des épreuves.



Deux recensements

Les inscriptions aux "prépas" se font via deux recensements annuels, à chaque fois pour des dispositifs distincts :

- du 01/01 au 15/02 inclus,
- du 01/09 au 15/10 inclus.

La procédure se déroule via la plateforme IEL, de façon dématérialisée.



Dans le respect des délais

Les inscriptions hors période ne sont pas acceptées, quel qu'en soit le motif (oubli, problème d'organisation interne, préinscription non-validée dans les délais, agent nouvellement arrivé, etc.)

Le respect des prérequis est indispensable.

Préparation aux concours : une logique de projet



Préparer un concours ou un examen relève d'un **projet construit et partagé** entre l'agent et sa collectivité dans une perspective d'évolution professionnelle et de carrière.

Cela exige une **réflexion préalable approfondie** et constitue un projet étalé sur plusieurs années.

il s'agit donc d'un **engagement** tripartite entre :

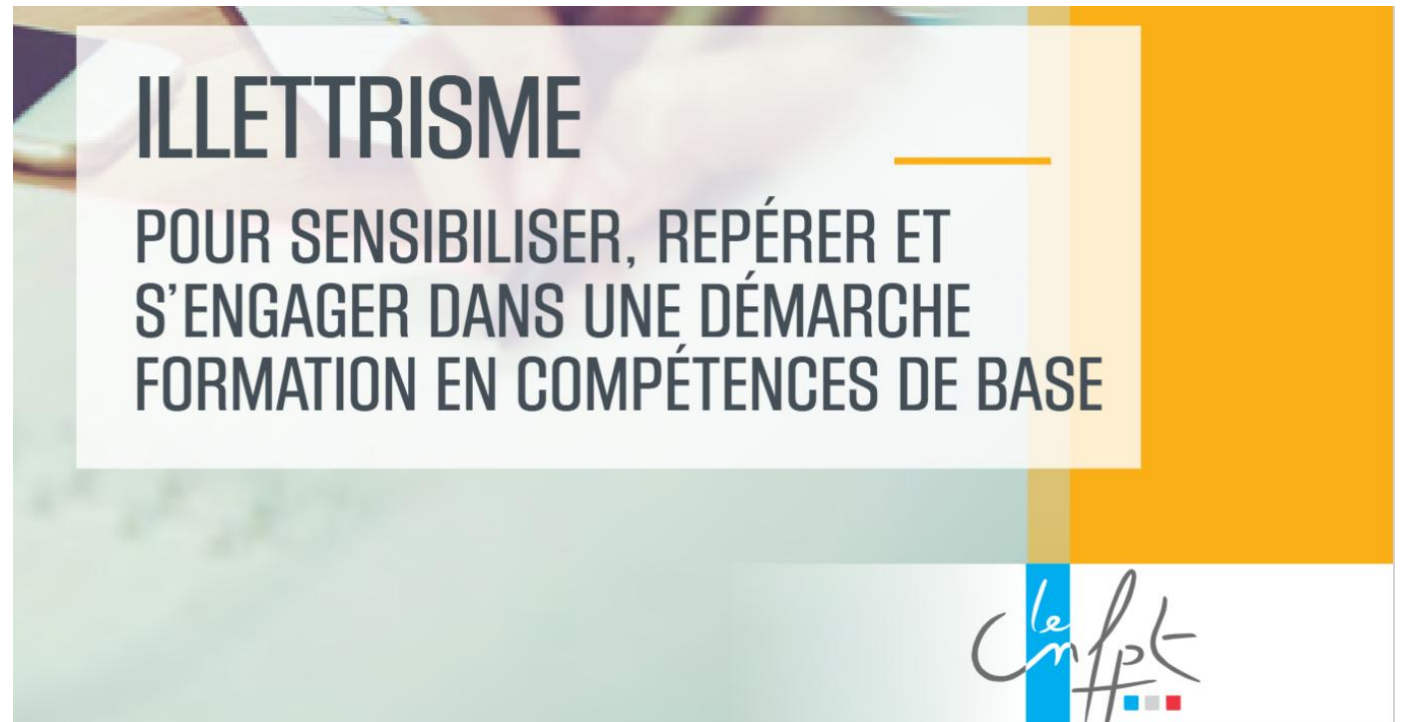
- **l'agent** qui élabore et conduit son projet professionnel avec assiduité,
- **la collectivité** qui favorise et valide le projet de l'agent, en accordant les moyens requis,
- **le CNFPT** qui accompagne les agents dans leur parcours en leur proposant une offre nationale harmonisée.

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

Ces actions visent tous les agents territoriaux en situation d'illettrisme ou rencontrant des difficultés importantes avec la langue écrite/orale ou les compétences de base nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Ce sont des formations dites prioritaires.

Le CNFPT met à disposition des guides pour sensibiliser et accompagner les employeurs territoriaux dans cette démarche.



La formation personnelle

La formation personnelle est une action menée à l'initiative exclusive de l'agent pour réaliser un projet professionnel ou personnel (reconversion, développement de compétences, préparation d'un diplôme...).

Les principaux dispositifs pour atteindre cet objectif sont :

- Le Compte Personnel de Formation
- Le Congé de Formation Professionnelle
- Le Congé de Transition Professionnelle
- Le congé pour Bilan de Compétences
- Le congé pour Validation des Acquis de l'Expérience
- La disponibilité pour effectuer des études ou recherches
- La décharge partielle de service
- L'immersion professionnelle

Le Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel de Formation permet à l'agent public d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

L'agent public utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, les heures qu'il a acquises sur son compte personnel de formation en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail.

Acquisition des heures :

- 25 heures par an, dans la limite de 150 heures
- Agents de catégorie C sans diplôme de niveau 3 (CAP) : 50 heures par an, jusqu'à 400 heures maximum

Le CPF peut être utilisé en complément des dispositifs suivants :

- Congé de Formation Professionnelle
- Congé pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience
- Compte Epargne-Temps pour préparer un concours ou examen (dans la limite de 5 jours)

Le Congé de Formation Professionnelle

Objectif : suivre une action de formation personnelle ou professionnelle, souvent de longue durée.

Bénéficiaires : accessible aux fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent qui ont accompli au moins 3 ans de services effectifs à temps plein.

Durée : 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière (5 ans pour les agents prioritaires). Peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière en actions de formation fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.

Rémunération : indemnité mensuelle forfaitaire de 85 % du traitement brut pendant 12 mois (100 % puis 85 % pour les agents prioritaires)

Procédure : La demande doit être présentée au moins 90 jours avant la date de début de la formation.

L'autorité territoriale doit faire connaître sa réponse dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande.

Obligations : assiduité et obligation de servir pour une durée égale au triple de la formation dans la Fonction Publique

Le Congé de Transition Professionnelle

Objectif : suivre une formation longue pour exercer un nouveau métier, que ce soit dans le secteur public ou privé.

Bénéficiaires : accessible à certaines catégories d'agents (catég. c n'ayant pas atteint un diplôme de niveau 4 (Bac.), en situation de handicap, exposé à un risque d'usure professionnelle avec avis du médecin du travail).

Durée variable selon le parcours de formation :

- ▶ ≥ à 120 heures pour une formation certifiante
- ▶ ≥ à 70 heures dans le cadre d'un accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise

Rémunération : 100 % du traitement indiciaire brut et prise en charge du coût de la formation (pouvant être plafonné par délibération). Possibilité de maintenir les primes et indemnités dans la limite de 80 %.

Procédure : La demande doit être présentée au moins 3 mois avant la date de début de la formation.

L'autorité territoriale doit faire connaître sa réponse dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande.

Obligations : assiduité.

Le Congé pour bilan de compétences

Objectif : analyser ses compétences, aptitudes et motivation pour définir un projet professionnel et un parcours de formation, le cas échéant.

Bénéficiaires : tous les agents publics sur emploi permanent, sans condition d'ancienneté, avec un accès prioritaire pour certaines catégories d'agents.

Durée : 24 heures, fractionnable (72 heures pour les agents prioritaires).

Rémunération : maintien de la rémunération statutaire.

Procédure : La demande doit être présentée au moins 60 jours avant la date de début de la formation.
L'autorité territoriale doit faire connaître sa réponse dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande.

Obligations : assiduité (remboursement des sommes engagées en cas de non-respect).

Le Congé pour Validation des Acquis de l'Expérience

Objectif : faire reconnaître son expérience pour acquérir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle.

Bénéficiaires : Les agents titulaires ou contractuels sur emploi permanent ayant une expérience en lien direct avec la certification ou le diplôme visé (inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles).

Durée : 24 heures, fractionnable (72 heures pour les agents prioritaires).

Rémunération : maintien de la rémunération statutaire.

Procédure : La demande doit être présentée au moins 60 jours avant la date de début de la formation.
L'autorité territoriale doit faire connaître sa réponse dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande.

Obligations : assiduité (remboursement des sommes engagées en cas de non-respect).

La disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général

Objectif : cesser d'exercer son activité, de manière temporaire, pour suivre une action de formation présentant un caractère d'intérêt général (santé publique, politiques sociales, environnement...).

Bénéficiaires : Les fonctionnaires exclusivement.

Durée : 3 ans, renouvelable une fois pour une durée identique.

Rémunération : aucune rémunération. Pas de droit à l'avancement et à la retraite.

Procédure : La demande doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception.
L'autorité territoriale doit faire connaître sa réponse dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande.

Réintégration : l'agent doit solliciter sa réintégration au moins 3 mois avant le terme de la disponibilité.

La décharge partielle de service

Objectif : permet de libérer l'agent d'une partie de ses heures de travail pour suivre une action de formation personnelle (préparation aux concours et examens) ou une démarche de VAE.

Bénéficiaires : Les fonctionnaires exclusivement.

Durée : variable selon la formation, plutôt destinée aux formations courtes.

Rémunération : l'agent continue d'exercer ses fonctions, il s'agit plutôt d'un aménagement particulier, l'agent conserve donc sa rémunération selon les modalités de la formation choisie.

Procédure : L'agent doit formuler une demande écrite auprès de l'autorité territoriale.

L'immersion professionnelle

Objectif : permet à un agent public de découvrir un nouveau métier, observer des pratiques et confirmer son projet d'orientations professionnelle, temporairement, auprès d'une autre structure publique.

Bénéficiaires : tous les agents publics.

Durée : entre 2 et 10 jours ouvrés maximum par période, consécutifs ou non. La durée totale de plusieurs immersions ne peut pas excéder 20 jours sur une période de 3 ans.

Rémunération : l'agent est en position d'activité et continue de bénéficier de sa rémunération.

Procédure : L'agent doit adresser une demande motivée auprès de l'autorité territoriale au moins 3 mois avant le début du stage (peut être réduit avec l'accord de l'employeur).

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour donner son accord.

Convention tripartite obligatoire suivant le modèle type : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mon-parcours-professionnel/ma-mobilite/limmersion-professionnelle>

L'accompagnement des agents

L'agent public peut
bénéficier, à sa
demande, d'un
accompagnement
personnalisé destiné à
l'aider à élaborer et
mettre en œuvre son
projet professionnel,
notamment dans le
cadre du conseil en
évolution professionnelle
(art. L421-3 du CGFP)

Les accompagnements proposés par le CDG 86 :

- Le Conseil en Evolution Professionnelle
- Le Bilan Professionnel
- Le Plan Individuel de Développement des Compétences
- Le Conseil Préparatoire au Reclassement
- Le repositionnement professionnel
- Les matinales de l'emploi et de la mobilité

Réalisés et suivis par :

Soizic GUYON et Jennifer MAERTENS

Conseillères en évolution professionnelle

mobilite@cdg86.fr

Présentation du Guide et du modèle de plan de formation

Réalisé par le Centre de Gestion de la
Vienne



Le Guide du plan de formation



Ce guide vous est destiné et vous permettra de mieux comprendre les **objectifs et les enjeux d'un plan de formation, de construire votre plan étape par étape**, d'identifier les différents types de formations à prendre en compte et de disposer des principaux repères juridiques pour sécuriser votre démarche.

Il constitue ainsi **un outil pratique** pour vous accompagner dans l'élaboration concrète d'un plan de formation cohérent, adapté aux besoins de votre structure et au développement des compétences des agents.

Il est constitué en quatre grandes parties :

1. Les objectifs et enjeux du plan de formation ;
2. Les étapes d'élaboration du plan de formation ;
3. Typologie des formations et plan de formation : Les repères ;
4. Les Références Juridiques.



Modèle Plan de formation



Plan de formation 2026-2028

Nom de la structure :

Approuvé par le CST du XXXX (date) / Pour information auprès de l'assemblée délibérante le
XXXXX (date)

PARTIE 1 - Contexte et orientations stratégiques

Cette section pose les axes stratégiques et les objectifs de développement des compétences qui ont été définis en cohérence avec le projet politique et le projet d'administration.

- **Axe 1 : priorité n°1 :**
(ex. créer une agence postale communale pour favoriser le service public de proximité)
Objectifs de développement des compétences :
(ex. ce projet nécessite de former un agent pour assurer la continuité du service, la tenue de la caisse, la maîtrise de la réglementation postale et financière, ainsi que la sécurité des fonds)
Services concernés : (ex. service administratif)
- **Axe 2 : priorité n°2 :**
Objectifs de développement des compétences :
Services concernés :
- **Axe 3 : priorité n°3 :**
Objectifs de développement des compétences :
Services concernés :
- ...Etc (Définir autant d'axes souhaités par la collectivité)

PARTIE 2 - Rappel du cadre réglementaire

- Les formations obligatoires
- Les formations facultatives

PARTIE 3 - Modalités d'organisation internes

En référence au règlement intérieur et/ou de formation le cas échéant.

- **Méthode de recensement des besoins individuels et collectifs :** *entretien professionnel annuel, entretien de formation, recueil au fil de l'eau...*
- **Règles internes :** *processus de validation, critères de priorisation...*
- **Moyens financiers :** *coût global de formation, coûts spécifiques (cotisation CNFPT, organismes privés, dispositifs individuels), frais annexes (déplacements, repas, hébergement...)*

PARTIE 4 - Modalités de suivi et d'évaluation du plan

- **Tableau de suivi des formations :** *qui peut être annexé au plan de formation*
- **Bilan des formations suivies (indicateurs quantitatifs et qualitatifs) :** *budget consommé, nombre d'agents formés, nombre de journées réalisées, taux de satisfaction des agents, évaluation des effets sur le service public (compétences acquises et développées, axes politiques validés...)*

www.cdg86.fr

VENIR

CONTACTER

S'INFORMER

SUIVRE



05 49 49 12 10



**Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et
de 13h15 à 17h00**

contact@cdg86.fr