

MagRH

Actualités statutaires

p. 2-5

Jurisprudences

p. 6-7

Question écrite

p. 7

Focus

p. 8-9-10-11

FAQ

p. 12

N°27 – Septembre 2026



La formation statutaire obligatoire des agents publics territoriaux

Conception - rédaction :

Nacopé
Bien plus qu'un CDG

Diffusion :

CDG
79
**CENTRE DE GESTION
FONCTION
PUBLIQUE
TERRITORIALE**

Actualités statutaires

Collaborateurs de cabinet : actualisation des modalités de rémunération

Le décret n°2026-619 du 10 juillet 2026 adapte le régime de rémunération des collaborateurs de cabinet à la réforme de l'encadrement supérieur de la Fonction Publique Territoriale (FPT).

Il apporte deux changements majeurs pour les régions, les départements, les communes **de plus de 40 000 habitants** et les établissements publics locaux assimilés :

- **Un nouveau plafond pour le traitement indiciaire** : le traitement indiciaire ne peut être supérieur à 90 %, 80 %, 73 % ou 65 % du traitement correspondant à l'indice brut 2074 (indice majoré 1575) lorsque l'emploi supérieur le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement est classé, respectivement, au 1^{er}, au 2^{ème}, au 3^{ème} ou au 4^{ème} niveau, au sens de l'article 12 du décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 ;
- **Un nouveau plafond pour les indemnités** : le montant des indemnités du collaborateur de cabinet ne peut excéder 90% du montant maximum du régime indemnitaire adopté par l'assemblée délibérante pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

Entrée en vigueur : le 12 juillet 2026

[Décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026](#)

Réforme de la Haute Fonction Publique : structuration et nouveau régime indemnitaire des emplois supérieurs

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

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

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

[Arrêté du 3 juillet 2026](#)
[Instruction DGCL et DGFIP](#)

Congés annuels non pris : information de l'agent en cas de report ou d'indemnisation

Pour rappel, le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 avait précisé les conditions de report des congés annuels non pris ([article 5-1](#) du décret du 26 novembre 1985) et modifié le régime d'indemnisation en cas de fin de relation de travail ([article 5-2](#) du décret du 26 novembre 1985).

Par [décision n°506127 du 16 juin 2026](#), le Conseil d'État a annulé ces dispositions en tant qu'elles ne prévoyaient pas, d'une part, le report des congés lorsque l'agent a été empêché de les poser pour des raisons tirées de l'intérêt du service et, d'autre part, une information de l'agent sur ses droits à report.

Afin de tirer les conséquences de cette décision, le décret n°2026-768 du 11 août 2026 vient donc modifier les articles 5-1 et 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985.

Le report des congés liés à l'intérêt du service

Le report des congés annuels est désormais également prévu lorsque l'agent n'a pas pu les prendre **pour des raisons tirées de l'intérêt du service**.

Dans ce cas, l'agent bénéficie d'une période de report de 15 mois et ce report porte sur **l'intégralité des congés annuels non pris**, et non uniquement sur les droits non utilisés relevant des quatre premières semaines de congés annuels par période de référence.

Droit à l'information en cas de report des congés

En cas de report, l'agent doit obligatoirement être informé :

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

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

- **Dans le mois suivant la reprise des fonctions**, lorsque le report résulte d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ;
- **Avant le 31 janvier de l'année suivante**, lorsque le report résulte de raisons tirées de l'intérêt du service.

Début de la période de report

En principe, la période de report de 15 mois débute **à la date à laquelle l'agent a reçu l'information sur ses droits à congés annuels reportables.**

Par dérogation, lorsqu'au 31 décembre l'agent bénéficie **depuis au moins un an** d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités familiales et parentales, la période de report des congés au titre de l'année écoulée débute **au plus tard à cette date.**



La nouvelle rédaction de l'article 5-1 modifie donc le délai de report des congés non pris sur l'année de placement en congé de maladie.

Si, lors de la reprise des fonctions, la période de report de 15 mois n'est pas expirée, elle est **suspendue jusqu'à la réception par l'agent de l'information sur ses droits à congés annuels reportables.**

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

Lorsqu'à la fin de la relation de travail, des congés annuels non pris ou reportés donnent lieu à une indemnité compensatrice, l'agent doit être informé du **nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation.**

Entrée en vigueur : le 13 août 2026.

Décret n° 2026-768 du 11 août 2026

Nouvelles règles en matière d'arrêts de travail pour raisons de santé et temps partiel thérapeutique

Le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 fait évoluer les règles applicables aux **fonctionnaires et agents contractuels** en matière de temps partiel thérapeutique et de congés pour raisons de santé et introduit de nouveaux droits pour certains agents placés en congé maladie.

Temps partiel thérapeutique (TPT) : évolution de la procédure à compter du 1^{er} août 2026

Les conditions d'accès au TPT, sa durée maximale d'un an, les quotités de travail et les règles de rémunération demeurent inchangées.

En revanche, la procédure évolue comme suit :

- Le texte instaure un délai de prise de décision pour l'autorité territoriale, différencié selon la situation de l'agent. Pour les agents (CNRACL et régime général) placés en congé de maladie ordinaire (CMO) ou n'ayant pas

présenté d'arrêt de travail au préalable, l'autorité territoriale dispose de **30 jours maximum** à compter de la date de réception de la demande de TPT pour se prononcer.

Si la demande est présentée à l'issue d'une période de congé de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM), de longue durée (CLD), de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), de congé pour invalidité imputable au service (CIIS) ou de disponibilité pour raison de santé (DORS), la décision intervient **au plus tard au jour de la reprise ;**

- L'autorisation de TPT peut être accordée dans la limite d'un an, sans périodicité obligatoire ;
- Le recours au médecin agréé n'est plus systématique pour les prolongations de TPT **au-delà de 3 mois**, mais reste possible, à l'initiative de l'autorité territoriale, à tout moment, y compris pendant le délai d'examen de la première demande d'autorisation ;
- Toute décision de refus opposée à une demande initiale ou de renouvellement, ainsi que l'interruption d'un TPT, doit être **motivée ;**
- Le refus ou l'interruption du TPT fondé sur les nécessités de la continuité et du fonctionnement du service doit être précédé d'un **entretien avec l'agent ;**
- Le refus reposant sur un motif médical doit intervenir après avis d'un **médecin agréé ;**
- L'avis médical rendu par le médecin agréé à l'occasion du bénéfice d'un TPT peut être contesté devant le conseil médical en formation restreinte (CMFR). Dans le cas où le fonctionnaire bénéficie d'un TPT au moment de la saisine du CMFR, cette autorisation est **prolongée** jusqu'à ce que le conseil médical ait rendu son avis.

Congés pour raisons de santé : nouveautés à compter du 1^{er} septembre 2026

Plusieurs mesures visent à sécuriser les prescriptions d'arrêt de travail et renforcer les contrôles :

- **Utilisation obligatoire d'un formulaire Cerfa sécurisé** pour les avis d'arrêts de travail (qui peut être dématérialisé), y compris pour l'octroi ou les prolongations du CLM ou CLD et le placement en CITIS ;
- **Plafonnement de la durée des prescriptions d'arrêt de travail** (31 jours pour une prescription initiale, puis 62 jours pour une prolongation), sauf exceptions prévues par les textes ;
- **Poursuite du maintien de la rémunération pendant la prolongation** uniquement si

l'arrêt a été prolongé par le prescripteur de l'arrêt initial, sauf exceptions prévues par les textes ;

- **Possibilité d'accorder ou de renouveler un CLM ou CLD** dans la limite de 6 mois sur présentation d'un avis médical ;
- **Suppression de la saisine du CMFR** en cas de renouvellement d'un CLM, CGM ou CLD après épuisement de la période rémunérée à plein traitement ;
- En cas d'incapacité temporaire de travail résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, obligation de transmettre **un avis d'arrêt de travail** établi selon les modalités de l'article R. 321-2 du Code de la sécurité sociale ;
- Possibilité pour l'autorité territoriale de faire procéder à des **contrôles administratifs de présence au domicile** pendant un CMO, CLM, CGM, CLD, CITIS ou CIIS, par toute personne dûment habilitée à cet effet ;
- **Interruption de la rémunération** jusqu'à la date de fin de cet arrêt en cas d'absence injustifiée lors d'un contrôle administratif ou de refus de s'y soumettre ;
- **Extension de l'interdiction d'exercer une activité rémunérée** pendant un CMO ou un CITIS, sauf exceptions prévues par les textes ;
- Possibilité pour un agent en CMO, CLM, CGM, CLD ou CITIS de réaliser ou de poursuivre une **formation ou un bilan de compétences**, sous réserve de l'avis favorable du médecin agréé ;
- Possibilité pour un médecin agréé d'effectuer l'examen médical de l'agent en CMO, CLM, CGM, CLD, CITIS ou CIIS **à distance** au moyen d'un dispositif utilisant les technologies de l'information et de la communication ;
- **Suppression de la possibilité de saisir le Conseil Médical Supérieur** dans le cas où le CMFR s'est prononcé sur une contestation d'un avis d'un médecin agréé et que l'avis rendu par le CMFR est concordant avec celui du médecin agréé.

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

Un dispositif de **visite de reprise** est instauré afin de favoriser le retour à l'emploi.

Ainsi, pour les arrêts de travail **dépassant 30 jours**, le médecin agréé, en lien avec le médecin traitant, pourra solliciter le **médecin du travail** afin d'anticiper les conditions et modalités de la reprise du travail et, le cas échéant, d'envisager des actions de formation.

Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026

Actualité DGAFP

Rupture conventionnelle : principales évolutions de la réglementation

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, en application de l'article L. 5424-1 du code du travail, 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).

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

Arrêté du 19 juin 2026

Extension aux agents contractuels de l'obligation de remboursement de l'ISRC en cas de recrutement dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle en tant qu'agent public territorial

Pour rappel, initialement, les textes prévoyaient une obligation de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle (ISRC) par les agents ayant conclu une rupture conventionnelle en cas de recrutement, dans les 6 années, au sein de la collectivité territoriale avec laquelle elle a été conclue ou tout établissement public rattaché ou auquel elle appartient.

La loi de finances pour 2026 a élargi, pour les fonctionnaires seulement, le champ de l'obligation de remboursement de l'ISRC à tout recrutement, dans les 6 ans, en tant qu'agent public territorial (donc tout employeur territorial confondu).

Le décret n°2026-745 du 6 août 2026 vient modifier l'article 49 des décrets du décret n°88-145 du 15 février 1988 **afin d'aligner les conditions de remboursement de l'ISRC des agents contractuels sur celles applicables aux fonctionnaires.**

Révision de l'ISRC

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

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

- **1/6^{ème}** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans (contre 1/4) ;
- **1/5^{ème}** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans (contre 2/5) ;
- **1/4** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans (contre 1/2) ;
- **1/3** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans (contre 3/5).

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.

Actualisation des modèles de convention de rupture conventionnelle

Compte tenu de ces évolutions, [un arrêté du 6 août 2026](#) modifie 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.



Une circulaire ministérielle du 7 août 2026 présente le cadre juridique du dispositif de rupture conventionnelle et en précise les modalités de mise en œuvre.

[Décret n° 2026-745 du 6 août 2026](#)

[Décret n° 2026-746 du 6 août 2026](#)

[Arrêté du 6 août 2026](#)

[Circulaire du 7 août 2026](#)

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

Dans le cadre d'une décision du 10 décembre 2025, le Conseil d'Etat a enjoint au gouvernement de prendre le texte réglementaire relatif aux autorisations spéciales d'absence (ASA) attendu depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Publié au Journal Officiel du 9 juillet 2026, le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 vient fixer :

- **Le régime des ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux** (de droit ou accordées sous réserve des nécessités de service) ;
- **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 à l'attention des employeurs précisant certains points nécessaires à la bonne mise en œuvre du décret, notamment les situations particulières, est en attente de parution.

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

[Décret n°2026-604 du 6 juillet 2026](#)

[Le point sur vos droits \(DGAFP\)](#)

Élections professionnelles

La DGCL a publié une note en date du 28 avril 2026 relative à l'organisation des élections professionnelles des instances représentatives du personnel de la FPT prévues le 10 décembre 2026.

Le 27 juillet 2026, elle a également mis à jour sa Foire aux questions (FAQ) relative aux élections professionnelles dans la FPT. A ce titre, 8 nouvelles questions ont été intégrées.

[Note d'instruction du 28 avril 2026](#)

[FAQ 2026 relative aux élections professionnelles dans la fonction publique territoriale](#)

Réforme du régime de disponibilité

La DGAFP a élaboré **7 fiches** pour expliquer de manière opérationnelle le cadre juridique actualisé de la disponibilité. Les 7 fiches thématiques publiées en 2019 sur le portail de la fonction publique ont ainsi été mises à jour afin de tenir compte des modifications réglementaires intervenues à la fin de l'année 2025 et d'accompagner les employeurs publics et les agents dans la mise en œuvre de ces dispositions.

[Le portail de la fonction publique](#)

Jurisprudences

Élections professionnelles

-
Les agents occupant un emploi fonctionnel de direction ne peuvent pas être candidats aux élections des représentants du personnel au CST placé auprès du Centre de gestion

À l'occasion des élections professionnelles de 2022, un syndicat a contesté la validité des opérations électorales organisées pour la désignation des représentants du personnel au Comité Social Territorial (CST) d'un Centre de gestion (CDG), notamment en raison de la présence, sur une liste de candidats, d'agents occupant des emplois fonctionnels de directeur général (DGS) ou de directeur général adjoint des services (DGAS).

Le Conseil d'État rappelle que la seule circonstance qu'un syndicat ait pour objet statutaire de défendre les intérêts des agents occupant ou ayant occupé des emplois fonctionnels de DGS ou de DGAS ne suffit pas à établir qu'il ne satisfait pas au critère d'indépendance requis pour représenter des candidats aux élections professionnelles.

Toutefois, les agents occupant un emploi fonctionnel de DGS ou de DGAS au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public affilié à un CDG ne peuvent pas se porter candidats aux élections des représentants du personnel au CST placé auprès de ce CDG, dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, *« comme ayant vocation à représenter les collectivités territoriales ou les établissements publics employeurs »*.

Le Conseil d'État annule en conséquence l'arrêt de la Cour administrative d'appel qui les avait jugés éligibles.

Conseil d'État, 16 juillet 2026, n°510507

Période d'essai

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

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

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

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

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

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

CAA Paris, 4 août 2026, n°25PA00141

Jurisprudences

Droit de retrait

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

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

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

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

TA Paris, 10 juillet 2026, n°2403092

Question écrite

Question :

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

Réponse :

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

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

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

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

La formation statutaire obligatoire des agents publics territoriaux

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

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

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

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

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

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

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

Les agents publics concernés

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

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



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

La formation d'intégration

❖ Le contenu

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



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

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

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

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

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

❖ La durée

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

En principe, les statuts particuliers prévoient :

Catégories A et B	Catégorie C
10 jours	5 jours

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

La formation de professionnalisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sa durée est en général de :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sa durée est en général de :

Catégories A, B et C
3 à 10 jours

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

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

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

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

Catégories A, B et C
15 jours

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



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

Le rôle de la collectivité

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

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

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



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

Le rôle du CNFPT

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

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

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

Dans ce cadre, ses missions sont les suivantes :

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



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

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

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



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

Les dispenses de formation

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

- ❖ **La dispense de droit**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

❖ Formations professionnelles et bilans de compétences

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

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



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

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

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



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

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

Foire aux questions

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

Réponse : OUI

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

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

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

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

Réponse : NON

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

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

Il reste placé en position de congé parental.

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

Réponse : NON

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

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

Réponse : OUI

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

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

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