

Mag RH

Actualités statutaires

p. 2

Jurisprudences

p. 3-4

Question écrite

p. 4

Focus & Annexe

p. 5-10

FAQ

p. 11

Votre CDG & Vous

p. 12

N°24 – Avril 2026



**Les Centres de Gestion de
la Fonction Publique
Territoriale**

Actualités statutaires

Accès à l'assurance chômage

Assouplissement des conditions pour les demandeurs d'emploi « primo-entrants »

Sont qualifiés de « primo-entrants » les demandeurs d'emploi ne justifiant pas d'une admission au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les 20 années précédant leur inscription à France Travail.

Le décret n° 2026-214 du 28 mars 2026 vient concrétiser le principe d'une **réduction, à titre dérogatoire, de la condition d'affiliation minimale requise pour l'ouverture des droits à chômage** au bénéfice des « primo-entrants ».

Désormais, à défaut de pouvoir justifier de la condition d'affiliation de droit commun fixée à **6 mois de travail** (130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au cours des 24 ou 36 mois précédant la fin du contrat de travail), les demandeurs d'emploi « primo-entrants » pourront **ouvrir des droits à chômage s'ils justifient d'une condition d'affiliation réduite à 5 mois de travail** (108 jours ou 758 heures travaillés) durant les 24 ou 36 mois précédant la fin du contrat de travail.

Corrélativement, la **durée minimale d'indemnisation est fixée à 152 jours calendaires (soit 5 mois).**

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

[Décret n° 2026-214 du 28 mars 2026](#)
[Arrêté du 28 mars 2026](#)

Le Guide du Maire - édition 2026

A l'occasion des élections municipales des 15 et 22 mars 2026, la DGCL a actualisé le Guide à destination des élus pour leur fournir les informations les plus complètes et à jour pour le bon exercice de leurs missions.

Le **chapitre 2.5** (p. 141 à 250) est consacré au personnel des collectivités territoriales.

[Guide du Maire](#)

Séance plénière du CSFPT du 8 avril 2026

Lors de sa séance plénière du 8 avril 2026, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a examiné plusieurs dispositions du projet de loi de simplification des normes applicables aux collectivités territoriales.

Dispositions examinées	Avis
Principe d'une délégation de l'assemblée délibérante à l'exécutif local concernant la détermination du tableau des effectifs et des emplois permanents de la collectivité (hors emploi de direction et de collaborateur de cabinet)	Défavorable
Suppression de l'obligation de l'épreuve orale pour les concours sur titre	Favorable
Suppression de l'obligation d'information préalable de l'organe délibérant en cas de mise à disposition d'un agent au profit d'une information a posteriori et globale	Défavorable
Disparition progressive du congé spécial accordé de droit , sur demande, aux fonctionnaires ayant occupé un emploi fonctionnel par la voie du détachement	Défavorable
Suppression de l'obligation faite aux Centres de Gestion de veiller à ce que les listes d'aptitude de promotion interne comprennent une part de secrétaires de mairie	Favorable

[Communiqué de presse du CSFPT](#)

Jurisprudences

Suspicion d'alcoolémie sur le lieu de travail

-

Modalités de contrôle par l'employeur

Un agent technique a causé un accident de la circulation sur son temps de travail. Deux tests d'alcoolémie, réalisés à trente minutes d'intervalle à la demande de ses responsables, se sont révélés positifs. Une procédure disciplinaire a été engagée à son encontre pour conduite d'un véhicule de service en état d'ébriété, conduisant à sa révocation.

L'agent a saisi le juge pour obtenir l'annulation de cette sanction en faisant valoir, d'une part qu'elle avait été prise à l'issue d'une procédure irrégulière et, d'autre part qu'elle était disproportionnée par rapport aux faits commis.

Dans le cadre du premier moyen, l'agent mettait en avant la « supposée » défectuosité des éthylo-tests utilisés par son employeur le jour de l'accident, laquelle était de nature à remettre en cause la matérialité des faits qui lui étaient reprochés.

Dans cette décision, le juge reprend le contexte juridique dans lequel s'inscrit la réalisation d'un test d'alcoolémie par un employeur public sur un de ses agents.

Il rappelle ainsi que :

- Les employeurs publics sont tenus d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de leurs agents, dans les conditions prévues au sein du code du travail (article L. 811-1 du CGFP) ;
- La réalisation d'un test d'alcoolémie sur le lieu de travail de l'agent est envisageable sous les réserves suivantes :
 - La nature des missions confiées à l'agent doit justifier un tel contrôle (elles exposent les personnes ou les biens à un danger),
 - Les modalités du contrôle d'alcoolémie doivent en permettre la contestation,
 - La possibilité de réaliser un tel contrôle doit être prévue dans le règlement intérieur de la collectivité.

Concernant la sanction de révocation infligée à l'agent, le juge a considéré qu'elle ne présentait pas un caractère disproportionné, compte tenu du passif disciplinaire de l'agent pour des faits identiques (consommation d'alcool sur le lieu de travail).

TA Nantes, 12 décembre 2025, n° 238605

Protection fonctionnelle

-

Pas d'application en raison d'agissements résultant d'un conflit personnel entre agents

Pour rappel, la protection fonctionnelle désigne l'ensemble des mesures de protection et d'assistance mises en œuvre par l'administration pour soutenir un agent public victime d'une attaque ou mis en cause en raison de faits survenus dans le cadre de ses fonctions ou en raison de celles-ci.

Une agente a fait l'objet, durant l'exercice de ses fonctions, d'une agression physique de la part d'un de ses collègues. À la suite de cet événement, elle a été placée en arrêt de travail et a déposé une déclaration d'accident de service. Elle a également sollicité auprès de son employeur le bénéfice de la protection fonctionnelle. Cette demande a été rejetée. L'agente a contesté ce refus d'octroi de la protection fonctionnelle devant le juge, sans succès.

Le tribunal administratif, après avoir indiqué, que la protection fonctionnelle « n'est due que lorsque les agissements en cause visent l'agent concerné à raison de sa qualité d'agent public », a relevé que les faits de violences exercées par son collègue à l'égard de l'agente « n'étaient pas motivés par ses fonctions [...] mais par des griefs dirigés à son encontre à titre purement personnels ».

TA Bordeaux, 22 février 2026, n°2306676

Jurisprudences

Démission

-

Caractère irrévocable

La requérante, occupant alors un emploi d'agent administratif au sein d'une commune, a été admise au concours de professeur des écoles. Elle a donc présenté sa démission à l'autorité territoriale qui l'a acceptée et radiée des cadres.

Un peu plus de deux mois plus tard, l'agente, ayant visiblement remis en cause son projet d'évolution professionnelle, a formulé auprès de son ancien employeur une demande de retrait de l'arrêté de radiation. Le maire a rejeté cette demande.

La Cour administrative d'appel, après avoir vérifié que la volonté de l'agente de cesser ses fonctions avait été exprimée par écrit et de manière non équivoque d'une part, et que son consentement n'avait pas été altéré d'autre part, a jugé que la démission était devenue définitive et irrévocable.

Elle en a conclu que, nonobstant l'existence d'une demande expresse de l'agent, le maire était tenu de rejeter sa demande de retrait de l'arrêté de radiation des cadres.

[CAA Nancy, 17 mars 2026, n° 24NC00348](#)

Question écrite

Question :

Modalités de prise en compte des périodes d'arrêts de maladie dans le calcul du droit à pension

Réponse : Le dispositif de validation gratuite de trimestres permet de prendre en compte dans la durée de services des fonctionnaires certaines périodes n'emportant pas l'accomplissement de services effectifs.

L'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) définit ce dispositif. Son dernier alinéa dispose en outre que : « *en ce qui concerne les fonctionnaires civils, et hormis les positions prévues aux articles 34 et 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, le temps passé dans une position ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs n'est compté comme service effectif que dans la limite de cinq ans et sous réserve que les bénéficiaires subissent pendant ce temps, sur leur dernier traitement d'activité, les retenues prescrites par le présent code. [...]* ».

L'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, désormais abrogé et codifié au Code Général de la Fonction Publique, concernait différentes périodes de congés, notamment les périodes de congé maladie ordinaire, congé longue maladie et congé de longue durée. Aussi, les congés maladie échappent à la limite de cinq ans et sont pris en compte entièrement dans le calcul du droit à pension des fonctionnaires.

En tout état de cause, les congés pour raisons de santé des fonctionnaires sont considérés comme des services effectifs, pris en compte au titre de l'article L. 5 du CPCMR. La modification, à l'article 99 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, du dernier alinéa de l'article L. 9 précité, vient confirmer l'entière prise en compte des périodes de congés maladie.

Réponse à la question écrite n°11065 publiée au JO Assemblée Nationale du 24 février 2026

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Cadre réglementaire général

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (CDG) sont des établissements publics locaux à caractère administratif organisés, en principe, dans chaque département.

Ils sont régis par les dispositions des [articles L. 452-1 à L. 452-48 du Code Général de la Fonction Publique](#) (CGFP) et par le [décret n° 85-643 du 26 juin 1985](#).

Le Centre de gestion assure, pour les collectivités relevant de son ressort, **des services d'expertise en mettant à leur disposition du personnel qualifié dans tous les domaines de compétences liés à la gestion des ressources humaines.**

Il constitue ainsi **l'interlocuteur privilégié** des collectivités dans la **mise en œuvre de leurs obligations inhérentes à leur qualité d'employeur.**


Modalités d'affiliation des collectivités territoriales aux Centres de Gestion

L'affiliation des collectivités territoriales et leurs établissements au CDG territorialement compétent est, selon les cas, **obligatoire ou facultative.**

La nature de l'affiliation est fixée par la réglementation.

Sont notamment **obligatoirement affiliés au CDG** :

- Les communes et leurs établissements publics dont l'effectif est **inférieur à 350** fonctionnaires territoriaux titulaires et stagiaires à temps complet ([article L. 452-14 du CGFP](#)) ;
- Les communes et leurs établissements publics qui n'emploient que des fonctionnaires territoriaux à temps non complet, indépendamment de l'effectif global ([article L. 452-18 du CGFP](#)).

 *Pour les communes, sont pris en compte les effectifs cumulés des fonctionnaires de la commune, du Centre communal d'action*

sociale et, le cas échéant, de la Caisse des écoles qui lui sont rattachés.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics **qui ne sont pas affiliés, à titre obligatoire, au CDG peuvent s'y affilier volontairement** ([article L. 452-20 du CGFP](#)) **OU** adhérer au socle commun ([article L. 452-39 du CGFP](#)) afin de pouvoir bénéficier de certains services mis en place par le CDG.

Missions des Centres de Gestion

Les textes fixent le **cadre général** d'intervention des CDG.

La liste exhaustive des missions établie par la réglementation est fournie **en annexe.**



Les CDG assurent des missions intéressant la gestion RH pour l'ensemble des collectivités territoriales et établissements, affiliés ou non affiliés, sous réserve des compétences du CNFPT mentionnées à [l'article L. 451-9 du CGFP](#).

❖ Missions obligatoires

Champs : organisation des concours et examens professionnels, accompagnement des agents dans certaines situations (*agents inaptes, privés d'emploi notamment*), gestion de la carrière des agents, information générale sur l'emploi public territorial, fonctionnement/secrétariat des instances consultatives, gestion du droit syndical, assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue et de référent laïcité, animation du réseau des SGM dans leur ressort territorial, etc.

❖ Missions facultatives

Champs : toute tâche administrative complémentaire, conseils en organisation, conseils juridiques, archivage et numérisation, toute tâche en matière de retraite et d'invalidité des agents, gestion de l'action sociale, mise en place de dispositifs de signalement, mise à disposition d'agents, création des services de médecine

préventive, de médecine agréée et de contrôle ou de prévention des risques professionnels etc.

Les collectivités affiliées, à titre obligatoire et à titre volontaire, bénéficient de l'ensemble des missions obligatoires et peuvent également, sur demande, recourir aux missions facultatives proposées par le CDG.

Les collectivités non affiliées à titre volontaire au CDG peuvent, sur demande, bénéficier :

- Du « socle commun » prévu au sein de [l'article L. 452-39 du CGFP](#). Il comprend notamment les missions suivantes : secrétariat des conseils médicaux, assistance juridique statutaire, assistance au recrutement et accompagnement à la mobilité des agents hors de leur employeur d'origine etc.
- Des missions facultatives proposées par le CDG.

Organisation des Centres de Gestion

Les CDG sont dirigés par un **Conseil d'Administration** comprenant de 15 à 30 représentants élus des collectivités et établissements affiliés, titulaires d'un mandat local ([article L. 452-22 du CGFP](#)). Ils sont élus par les autorités territoriales employeurs (Maires et Présidents d'établissements publics).

Le nombre des membres du Conseil d'Administration varie selon l'importance démographique des collectivités concernées et l'effectif total des agents territoriaux employés par les collectivités et établissements affiliés ([article 8 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#)).



Un collège spécifique est institué au sein du Conseil d'Administration pour la représentation des collectivités et établissements non affiliés ayant adhéré au

« socle commun » ([articles 20-1 à 32 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#)).

Le Président du CDG ainsi que 2 à 4 Vice-présidents sont élus au sein du Conseil d'Administration. Le président du CDG préside le Conseil d'Administration ([article 21 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#)).

Financement des Centres de Gestion

Les missions exercées à titre obligatoire auprès des collectivités et établissements affiliés, ainsi que celles relevant du « socle commun » pour les collectivités non affiliées qui ont fait le choix d'y adhérer, sont financées via une **cotisation obligatoire assise sur la masse salariale de ces collectivités dans la limite** ([article L. 452-28 du CGFP](#)) :

- Pour les collectivités affiliées, d'un taux maximum de 0,80% ;
- Pour les collectivités non affiliées ayant adhéré au socle commun, d'un taux de 0,20%.

Les modalités de financement des missions exercées à titre facultatif par les CDG, sur demande des collectivités ou établissements, affiliés ou non, sont fixées à l'article [L. 452-30 du CGFP](#) :

- Pour les collectivités et établissements affiliés, il est prévu un financement via :
 - Soit une **cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire**, également assise sur la masse salariale. Le taux de la cotisation est fixé par délibération du Conseil d'Administration du CDG ;
 - Soit une **convention** conclue entre la collectivité ou l'établissement et le CDG.
- Pour les collectivités et établissements non affiliés, les conditions de financement sont fixées au sein d'une **convention** conclue entre la collectivité ou l'établissement et le CDG.

Coopération régionale des CDG de la Nouvelle-Aquitaine - NACOOPE

[En application des articles L. 452-34 et L. 452-11 du CGFP](#), les **12 CDG de la Nouvelle-Aquitaine** ont décidé de se rassembler dans le cadre d'un « schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation » afin de pouvoir **gérer ou coordonner certaines missions assumées par les CDG au niveau régional**.

Des services et activités mutualisés sont, par exemple, mis en œuvre dans les champs suivants :

- Recueil de données sur l'ensemble des champs RH et mise à disposition d'outils d'exploitation
- Organisation des concours et examens professionnels
- Veille juridique ; Expertise RH et production documentaire
- Dispositifs éthiques et déontologiques

Le CDG 33

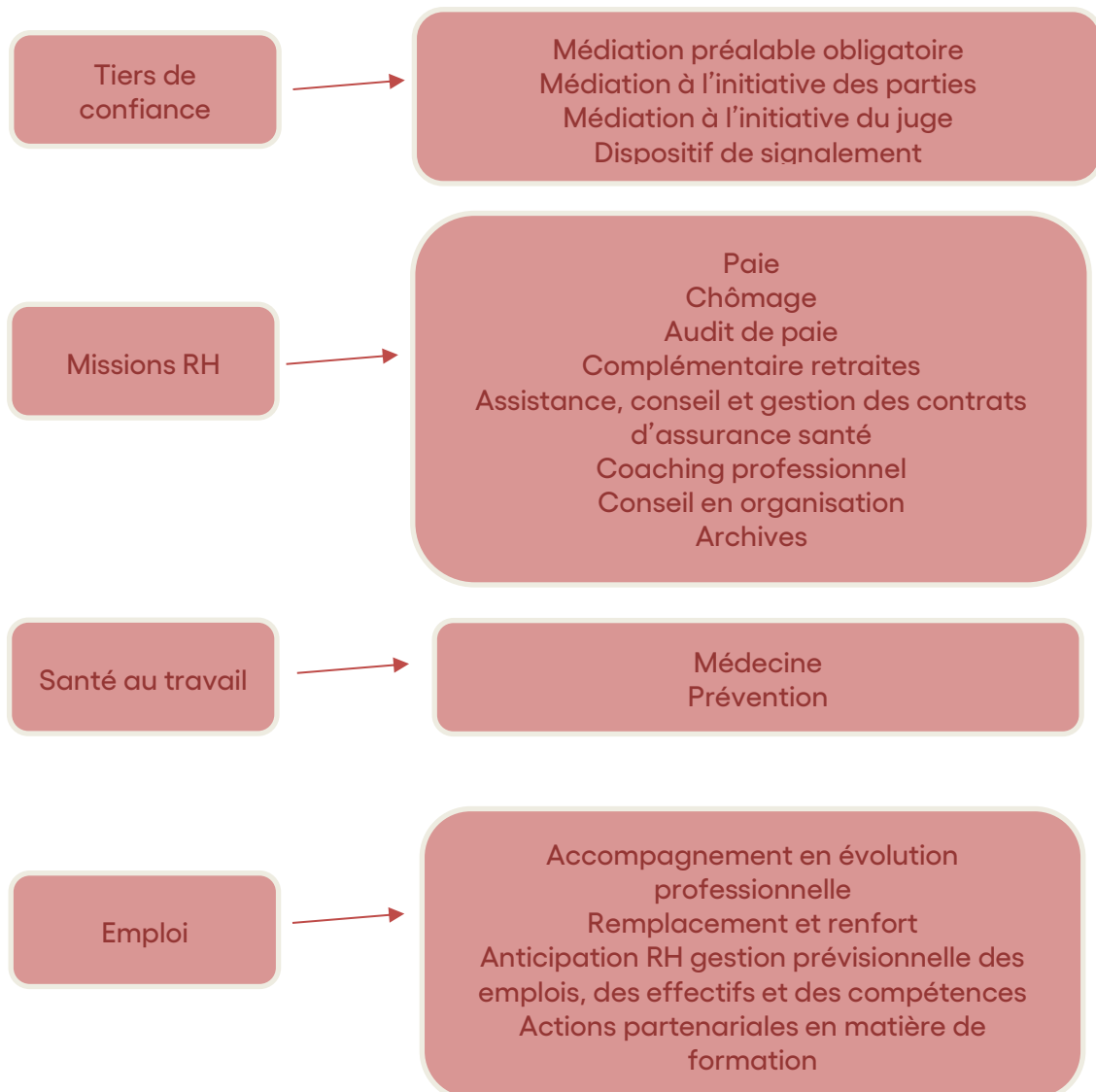


Missions- Organisation - Services






Pour aller au-delà de ses missions obligatoires et répondre aux besoins spécifiques des collectivités, le Centre de Gestion de la Gironde a mis en place des prestations facultatives qui font l'objet de conventions.

Développées en complément de son offre de service, ces différentes prestations ont pour objectif principal de répondre aux exigences statutaires auxquelles sont soumis les employeurs territoriaux et de les accompagner dans la gestion quotidienne de leurs personnels.



Annexe

Bénéficiaires	Fondement	Liste des missions
Missions obligatoires au profit de toutes les collectivités et établissements publics	Article L. 452-35 du CGFP	<p>1° L'établissement et la publicité des listes d'aptitude ;</p> <p>2° La publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C ;</p> <p style="text-align: center;"> <i>Une bourse de l'emploi est assurée par le CDG. Elle comprend les informations relatives aux créations et vacances d'emplois communiquées au centre par les collectivités locales et établissements affiliés et non affiliés (article 42 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 et L. 452-36 du CGFP).</i></p> <p>3° L'aide aux fonctionnaires territoriaux à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;</p> <p>4° La prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi de catégories A, B et C ;</p> <p>5° Le reclassement des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;</p> <p>6° L'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, d'animation, de police municipale et de sapeurs-pompiers professionnels ;</p> <p>7° Une mission générale d'information sur l'emploi public territorial.</p>
	Article L. 452-37 du CGFP	<p>Établissement dans leur ressort d'un bilan de la gestion des ressources humaines et de la situation de l'emploi public territorial, dont ils élaborent les perspectives d'évolution à moyen terme, ainsi que des compétences et des besoins de recrutement.</p>
Missions obligatoires exclusivement au profit des collectivités et établissements publics affiliés	Article L. 452-38 du CGFP	<p>1° L'organisation :</p> <p>a) Des concours de catégories A, B et C ;</p> <p>b) Des examens professionnels ainsi que l'établissement des listes d'aptitude ;</p> <p>2° La publicité des tableaux d'avancement ;</p> <p>3° Le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline ;</p> <p>4° Le fonctionnement des comités sociaux territoriaux des collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents et le cas échéant, participer aux négociations et conclure des accords collectifs ;</p> <p>5° Le secrétariat des conseils médicaux ;</p> <p>6° Le calcul du crédit de temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit (autorisations d'absence des représentants syndicaux, décharges d'activité de service) ;</p> <p>7° Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue ;</p> <p>8° La désignation d'un référent laïcité ;</p> <p>9° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;</p> <p>10° Une assistance à l'établissement des comptes de droits en matière de retraite, dans des conditions de nature à assurer leur fiabilité ;</p> <p>11° Le secrétariat des commissions consultatives paritaires ;</p> <p>12° L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents ;</p> <p>13° L'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans leur ressort territorial.</p>

	Article 38 du décret n°85-643 du 26 juin 1985	La mise à jour de la liste nominative des fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et à temps non complet qui relèvent des collectivités et établissements publics affiliés.
	Article 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985	La constitution et la tenue d'un dossier individuel par fonctionnaire, y compris les stagiaires.
Socle commun de missions au profit des collectivités et établissements non affiliés qui en font la demande	Article L. 452-39 du CGFP	<p>1° Le secrétariat des conseils médicaux ;</p> <p>2° Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue ;</p> <p>3° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité d'origine ;</p> <p>4° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite ;</p> <p>5° La désignation d'un référent laïcité.</p> <p> <i>La collectivité ou l'établissement concerné ne peut exclure une ou plusieurs de ces missions.</i></p>
Missions facultatives à la demande des collectivités et établissements	Article L. 452-40 du CGFP	Toute tâche administrative complémentaire ainsi que les missions suivantes : 1° Conseils en organisation, notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines ; 2° Conseils juridiques ; 3° Archivage et numérisation.
	Article L. 452-41 du CGFP	Toute tâche en matière de retraite et d'invalidité des agents. Les centres de gestion sont habilités à recueillir, traiter et transmettre aux régimes de retraite, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les données relatives à la carrière et aux cotisations des agents. Ils apportent leur concours aux régimes de retraite pour la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite.
	Article L. 452-42 du CGFP	La gestion de l'action sociale et de services sociaux en faveur des agents, à quelque catégorie qu'ils appartiennent.
	Article L. 452-43 du CGFP	La mise en place du dispositif de recueil des signalements provenant des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.
	Article L. 452-43-1 du CGFP	La mise en place d'une procédure de recueil et de traitement des signalements (alerte éthique).
	Article L. 452-44 et 48 du CGFP	<p>- La mise à disposition d'agents pour :</p> <p>1° Remplacer des agents territoriaux momentanément indisponibles ;</p> <p>2° Effectuer des missions temporaires ;</p> <p>3° Pourvoir un emploi vacant qui ne peut être immédiatement pourvu ;</p> <p>4° Effectuer des missions permanentes à temps complet ou non complet.</p> <p> <i>Peuvent être mis à disposition à ce titre les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement (art. L. 826-7 du CGFP).</i></p> <p>Lorsque ces mises à disposition se font au profit de communes de moins de 3 500 habitants et d'établissements publics de coopération intercommunale composés exclusivement de communes de moins de</p>

		<p>3 500 habitants et permettent le recrutement d'un agent à temps non complet pour une durée cumulée de service au moins égale à la moitié de la durée légale du travail, les centres de gestion peuvent recruter un agent pour une durée supérieure et le mettre, avec son accord, à disposition d'un ou plusieurs employeurs privés pour le temps restant disponible, dans le respect des règles de déontologie</p> <p>- Conseil et mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI).</p>
	Article L. 452-45 du CGFP	<p>- Gestion administrative des comptes épargne-temps (CET) ;</p> <p>- Affectation d'agents pour remplacer des agents en congés au titre du CET.</p>
	Article L. 452-46 du CGFP	Organisation de concours et examens propres aux collectivités non affiliées et ouverture à ces derniers des concours et examens organisés pour les collectivités affiliées, et, le cas échéant, établissement des listes d'aptitude communes avec ces collectivités.
	Article L. 452-47 du CGFP	Création des services de médecine préventive, de médecine agréée et de contrôle ou de prévention des risques professionnels.
	Article 25-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984	Mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du Code de justice administrative.
	Article 4 du décret n°2022-433 du 25 mars 2022	Mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties, prévue aux articles L. 213-5 à L. 213-10 du Code de justice administrative.
	Articles L. 827-7 et 8 du CGFP	Conclure, pour le compte des employeurs territoriaux, des conventions de participation au titre de la protection sociale complémentaire (risque santé et prévoyance).
	Article 22 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020	Dans le cadre du dispositif expérimental de promotion par voie de détachement des agents en situation de handicap, assurer la mise en œuvre de la procédure de sélection des candidats ainsi que l'appréciation de l'aptitude des fonctionnaires à exercer leurs missions, au terme du détachement.
	Article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984	Souscrire, pour le compte des collectivités et établissements le demandant des contrats d'assurance couvrant les risques financiers liés à leurs agents, fonctionnaires ou contractuels.

Foire aux questions

Est-ce que les employeurs territoriaux peuvent faire appel aux services d'une entreprise d'intérim ?

Réponse : OUI

En vertu de l'article L. 334-3 du Code Général de la Fonction Publique, le recours aux services des entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-1 du Code du travail est ouvert aux collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues par la réglementation dès lors que le Centre de Gestion dont ils relèvent n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement d'agents.

L'obligation de solliciter, en premier lieu, le Centre de Gestion a une portée générale et s'applique donc à l'ensemble des collectivités et établissements, qu'ils soient ou non affiliés obligatoirement. Le Centre de Gestion concerné est celui géographiquement compétent pour la collectivité ou l'établissement ([Circulaire du 3 août 2010](#)).

Est-ce qu'une collectivité ou un établissement territorial employant moins de 50 agents relève obligatoirement du Comité social territorial placé auprès du Centre de Gestion ?

Réponse : NON

En principe, les collectivités et établissements territoriaux employant moins de 50 agents relèvent du Comité social territorial (CST) placé auprès du Centre de Gestion.

Toutefois, [l'article L. 251-7 du CGFP](#) prévoit qu'un Comité social territorial commun compétent pour tous les agents territoriaux peut être mis en place, lorsque l'effectif global employé est au moins de cinquante agents, par délibérations concordantes des organes délibérants de chaque collectivité ou établissement concerné :

- 1° Soit par une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité ;
Exemple : Un CST commun est institué entre une commune et un CCAS.
- 2° Soit par un établissement public de coopération intercommunale et l'ensemble ou une partie des communes membres de cet établissement ou d'une partie des établissements publics qui leurs sont rattachés.
Exemple : Un CST commun est institué entre une Communauté d'agglomération et trois communes membres de l'EPCI.

Réponse : NON

Les Centres de Gestion ont l'obligation de conclure, pour le compte des employeurs territoriaux, des conventions de participation au titre de la protection sociale complémentaire (risque santé et prévoyance) ([article L. 827-7 du CGFP](#)).

En revanche, l'adhésion des collectivités et leurs établissements publics à ces conventions de participation pour un ou plusieurs risques couverts reste facultative ([article L. 827-8 du CGFP](#)).

En matière de PSC, est-ce que les collectivités et établissements affiliés ont l'obligation d'adhérer à la convention de participation conclue par leur Centre de Gestion ?



Promotion interne 2026

Clap de fin pour la promotion interne 2026

Les listes d'aptitude de la promotion interne 2026 sont publiées sur le site internet du Centre de Gestion avec effet au **1^{er} avril 2026**.

Cette année, **740 propositions de promotion interne** ont été réceptionnées en ligne par le service Carrières et Instances statutaires.

Au terme de cette campagne de promotion interne, et compte tenu du nombre de postes ouverts par cadre d'emplois, ce sont **217 agents** qui sont inscrits sur les listes d'aptitude au titre de la promotion interne 2026.

Vous pouvez retrouver ces listes d'aptitudes sur le [site internet du CDG33](#).

L'inscription sur liste d'aptitude est valable 2 ans (renouvelable sous conditions).
Les attestations d'inscription, les fiches de synthèse et la notification des dossiers irrecevables sont exclusivement **disponibles sur l'e-service promotion interne** ([accédez à votre espace privé](#)) depuis le 20 avril 2026.

Le service Suivi des carrières et projets d'actes se tient à la disposition des collectivités pour l'établissement des arrêtés de nomination des agents inscrits sur les listes d'aptitude.

[Retrouvez toutes les informations pratiques sur le site Internet du CDG](#) :

- Par courriel : carrieres@cdg33.fr
- Par téléphone : 05 56 11 16 50

Permanences sur le territoire

Nous vous invitons à vous inscrire **pour nos prochains rendez-vous** en sélectionnant la date et le lieu de votre choix :

[Jeudi 21 mai 2026 de 9 h à 12 h – Gaillan en Médoc](#)

[Jeudi 18 juin 2026 de 9h à 12 h – Périssac](#)

[Jeudi 18 juin 2026 de 13h30 à 16h30 – St Germain du Puch](#)

Universités des élus 2026

À la suite des élections municipales, l'**Association des Maires et Présidents d'intercommunalités de Gironde (AMG)** organise une série de rencontres sur le territoire dans le cadre des *Universités des élus*, destinées à accompagner les nouveaux exécutifs dans la prise en main de leur mandat.

👉 Partenaire privilégié des élus locaux en matière de ressources humaines et de l'AMG, le **Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde** aura le plaisir d'intervenir au cours de ces universités et d'animer l'atelier consacré aux "fondamentaux des ressources humaines".

📅 6 dates :

- **28 avril** : Saint Aubin de Médoc
- **30 avril** : Saint Christoly de Blaye
- **4 mai** : Langon
- **6 mai** : Libourne
- **19 mai** : Andernos
- **22 mai** : Saint Estèphe

✅ Pour qui ?

Ces rencontres s'adressent aux élus (maires, adjoint(e)s, conseillers municipaux, président(e)s et vice-président(e)s d'intercommunalité) sur inscription auprès de l'AMG.

Pour en savoir plus et découvrir les modalités d'inscription : <https://amg33.fr/evenement/universites-des-elus/>

@ EN LIGNE CE MOIS-CI

- [Une mise à jour de la note d'information mutualisée relative au congé de solidarité familiale,](#)
- [Une mise à jour des 2 modèles d'arrêtés portant mise en congé de solidarité familiale \(régime général et régime spécial\).](#)
- [Une mise à jour des deux notes d'informations mutualisées relatives au décès d'un agent public \(IRCANTEC et CNRACL\)](#)
- [Une mise à jour du focus relatif à la limite d'âge d'exercice des fonctions](#)

CALENDRIERS

- [Calendrier prévisionnel des réunions de la CAP et de la CCP 2026](#)
- [Calendrier prévisionnel des réunions du CST et de la FSSSCT 2026](#)
- [Calendrier des instances médicales](#)

@ RETROUVEZ NOUS EN UN CLIC

Actualités



LinkedIn



Agenda

