

Bulletin d'actualités

Mai 2026

SOMMAIRE

Anticiper le renouvellement de vos LDG

Nouveautés concernant le congé de solidarité familiale et le congé d'adoption des fonctionnaires

Flash info CNRACL

La formation d'intégration des agents publics

Jurisprudences

La minute de prévention

Anticiper le renouvellement de vos Lignes Directrices de Gestion

L'élaboration des Lignes directrices de Gestion (LDG) est une obligation qui s'impose à toutes les collectivités et à tous les établissements publics, dès lors qu'ils emploient au moins un agent.

Les modalités de mise en œuvre de cet outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH de la collectivité, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Elles constituent une source d'information pour ceux qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines. Les LDG n'ont pas vocation à se substituer aux règles statutaires. Il s'agit d'un outil de droit souple, elles fixent donc les orientations générales.

L'objet des LDG est de fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, qui définit les enjeux et les objectifs de la politique RH à conduire au sein de la collectivité.

Leur contenu est ainsi constitué :

Un premier volet portant sur l'emploi via le développement d'une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (**entrée en vigueur le 02/12/2019**). Cette partie a pour but de déterminer les objectifs de la politique Ressources Humaines de la collectivité ou de l'EPCI et les modalités de mises en œuvre : recrutement, formation, social, santé et sécurité, rémunération et régime indemnitaire (RIFSEEP)...

Un second volet portant sur la carrière via la promotion et la valorisation des parcours (**entrée en vigueur le 1er janvier 2021**, en vue de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne). Il doit préciser comment est menée la politique d'avancement des agents, en définissant des critères selon lesquels tel ou tel agent apparaîtra sur le tableau d'avancement de grade, sera proposé à la promotion interne auprès du centre de gestion, sera nommé après réussite à un concours...



Bulletin d'actualités

Mai 2026

Dates et procédures :

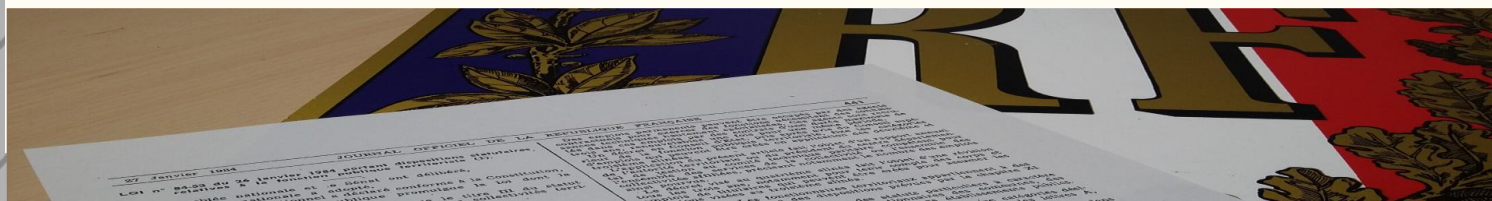
**Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années.
Vous devez ainsi vous assurer de la validité de vos LDG**

- 1- Les LDG doivent être soumises à l'avis du Comité Social Territorial (CST).
- 2- Ces LDG sont ensuite définitivement arrêtées par l'autorité territoriale :
 - ❖ Il ne s'agit donc pas d'une délibération.
 - ❖ Le document qui rappellera l'avis du Comité Social Territorial, peut prendre la forme d'un arrêté.
- 3- Les LDG doivent être rendues accessibles à tous les agents de la collectivité par voie numérique. Par exemple le site intranet de la collectivité et le cas échéant, par tout autre moyen (affichage, courrier joint au bulletin).
- 4- Les LDG doivent être téléversées sur AGIRHE, dans le module « L.D. Gestion ».

Il est possible de procéder à leur révision en tout ou partie pendant leur période de validité, selon la même procédure.

Le service carrières du Centre de Gestion vous accompagne dans l'élaboration de vos LDG :

- Un tutoriel pour la mise en œuvre des LDG via AGIRHE accessible sur notre site internet via le lien suivant : <https://www.cdg27.fr/wp-content/uploads/2025/05/agirhe-creer-et-televyser-les-ldg-sur-agirhe-2026.pdf>
- Un modèle Word à votre disposition accessible sur notre site internet via le lien suivant : <https://www.cdg27.fr/carrieres-et-statut/deroulement-de-la-carriere/avancement-dechelon/>
- Pour toutes questions associées à la mise en œuvre ou au renouvellement de vos LDG, vous pouvez contacter le service carrières à l'adresse email suivante : service.carrieres@cdg27.fr
- Vous pouvez solliciter un rendez-vous personnalisé pour vous aider à la mise en œuvre des LDG



Nouveautés concernant le congé de solidarité familiale et le congé d'adoption des fonctionnaires

Le congé de solidarité familiale

Pour mémoire, l'article L. 633-1 du CGFP prévoit que le fonctionnaire en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le congé de solidarité familiale est accordé, sur demande écrite du fonctionnaire, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut être fractionné ou pris sous forme d'un temps partiel dans des conditions fixées par décret. Il ne peut être imputé sur la durée du congé annuel. Il est assimilé à une période de service effectif, le congé n'est pas rémunéré.

Paru au JORF du 21 février 2026, le décret n° 2026-119 du 20 février 2026 vient insérer au sein du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé de solidarité familiale un nouvel article 3-1, lequel pose expressément que :

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

Le congé d'adoption

Pour mémoire, l'article L. 631-8 du CGFP prévoit que le fonctionnaire en activité a droit, notamment, au congé d'adoption pour une durée égale à celle prévue par l'article L. 1225-37 du code du travail.

Le décret du 20 février 2026 vient également modifier les articles 11 et 12 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale pour préciser les délais dans lesquels le congé d'adoption peut être pris et les possibilités de fractionnement de ce congé.

Ce congé peut être accordé au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les 8 mois suivant cette date (initialement, le congé débutait le jour de l'arrivée de l'enfant ou au cours de la période de 7 jours consécutifs qui précède son arrivée).

Les périodes de congé d'adoption peuvent être fractionnées en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Entrée en vigueur : Le 22 février 2026. Pour le congé d'adoption, il est applicable aux parents qui demandent un congé d'adoption à compter de cette date.

FLASH INFO CNRACL

Suspension de la réforme des retraites : ce qui change au 1er septembre 2026

Depuis le 13 Avril 2026, la plateforme employeur PEP's de la CNRACL intègre la mise à jour concernant la suspension de la Réforme des Retraites.

- ➔ La suspension de la réforme des retraites modifie l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance pour certaines générations, sans changer les règles de calcul de la pension.

Prévue par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, la suspension de la réforme des retraites entraîne des aménagements significatifs pour les fonctionnaires relevant des catégories sédentaire et active. Découvrez les principaux impacts de cette suspension pour la CNRACL.

➔ Agents relevant de la catégorie sédentaire

Âge d'ouverture des droits :

- Pour les agents nés en 1964 et au 1er trimestre 1965 : l'âge légal reste fixé à 62 ans et 9 mois
- Pour les agents nés à partir du 1er avril 1965 : l'âge légal augmente ensuite progressivement d'un trimestre pour atteindre 64 ans pour la génération 1969.

Durée d'assurance requise (taux plein)

- La durée d'assurance est réduite de :
 - 1 trimestre pour les agents nés en 1964
 - 2 trimestres pour les agents nés au 1er trimestre 1965, 1 trimestre pour les agents nés entre le 1^{er} Avril et 31 Décembre 1965.
- La durée cible de 172 trimestres ne sera atteinte que pour la génération 1966.

Bulletin d'actualités

Mai 2026

→ Agents relevant de la catégorie active

Âge d'ouverture des droits :

L'âge légal de départ à la retraite est réajusté comme suit :

- Pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier et le 31 août 1966 : l'âge reste fixé à 57 ans
- Pour les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1974 : l'âge légal est porté à 59 ans.

Durée d'assurance requise (taux plein) :

La durée d'assurance évolue pour les générations 1969 et 1970 :

- Pour les assurés nés du 1^{er} janvier 1969 au 31 mars 1970 : 170 trimestres
- Pour les assurés nés du 1^{er} avril 1970 au 31 décembre 1970 : 171 trimestres.

→ Calcul de la pension : aucune modification

La suspension de la réforme des retraites n'a pas d'impact sur les modalités de calcul de la pension. Seul le nombre de trimestres requis pour le taux maximal de pension et le taux plein est modifié en fonction de la génération. Pour bénéficier de la surcote, le fonctionnaire doit continuer à travailler et à cotiser après son âge légal selon sa génération et posséder une durée d'assurance surcote supérieure au nombre de trimestres nécessaire pour avoir le taux plein.

Seule la durée d'assurance requise pour le taux plein varie selon la génération.

→ Départ anticipé au titre des carrières longues

⚠ Le dispositif carrière longue n'est pas modifié dans cette version ; **la durée d'assurance requise et âge de départ restent inchangés.**

Les bornes d'âge resteront identiques.

En revanche, pour les assurés, nés en 1964 et au 1^{er} trimestre 1965, le nombre de trimestres cotisés requis est abaissé à 170 trimestres (au lieu de 172 pour les agents nés au 1^{er} trimestre 1965 et 171 pour les agents nés en 1964). Pour les assurés nés entre le 1^{er} Avril 1965 et le 31 Décembre 1965, le nombre de trimestres cotisés requis est abaissé à 171 trimestres (au lieu de 172).

La livraison de ce dispositif est prévue pour le 4 Mai.

Bulletin d'actualités

Mai 2026

La formation d'intégration des agents publics

Le [décret n° 2008-512 du 29 mai 2008](#) présente le dispositif des **formations obligatoires des agents territoriaux**.

Ce dispositif comprend deux types de formation :

1. La formation d'intégration :

- 10 jours pour les agents de catégorie A et B ;
- 5 jours pour les agents de catégorie C

Cette formation permet aux nouveaux agents d'acquérir les connaissances essentielles relatives à leur environnement professionnel, aux valeurs du service public ainsi qu'à leurs missions.

Elle est donc **indispensable à une prise de poste** dans de bonnes conditions.

La formation d'intégration **concerne les agents nommés stagiaires mais également les agents contractuels recrutés sur emploi permanents**, pour plus d'informations vous pouvez consulter la page qui suit : [Formation d'intégration des contractuels](#)

Exceptions : L'article 6 du décret n°2008 du 29 mai 2008 stipule que l'obligation de formation d'intégration ne s'applique pas aux fonctionnaires relevant de [l'article L. 325-44 du code général](#) de la fonction publique, ainsi que les fonctionnaires recrutés au titre du 1° et du 2° [de l'article L. 523-1](#) du même code qui en sont dispensés.

Il est important de veiller à ce que chaque agent concerné puisse être inscrit et participe à cette formation dans les délais impartis. L'inscription des agents à cette formation s'effectue sur le site du CNFPT.

Pour en savoir plus sur le dispositif de formation d'intégration, nous vous invitons à consulter la page qui suit : [Les dispositifs de formation d'intégration](#)

2. La formation de professionnalisation :

- elle intervient après la formation d'intégration ;
- elle accompagne l'agent dans sa prise de poste et son évolution ;
- elle est adaptée selon le métier et les besoins.

Cette formation permet aux agents de **développer leurs compétences** tout au long de leur carrière, **en lien avec leur poste**.

Pour en savoir plus sur les dispositifs de formation de professionnalisation, nous vous invitons à consulter la page qui suit : [Les formations de professionnalisation](#)

Il est à noter que les filières sapeurs-pompiers et police municipale sont soumises à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire, vous trouverez les informations les concernant dans les liens proposés ci-dessus.

Bulletin d'actualités

Mai 2026

Jurisprudences :

Pour le juge, un agent public ne peut pas choisir lui-même ses jours de travail

[TA de Caen, 11 février 2026, req. n°2301473](#)

Après avoir été suspendu de ses fonctions, un professeur d'enseignement artistique territorial qui enseignait la clarinette au sein du conservatoire de la ville a fait l'objet d'une exclusion de fonctions pour une durée de quinze jours. Il a contesté cette sanction devant la juridiction administrative, mais les juges du tribunal administratif de Caen viennent de la confirmer.

Le président de la communauté urbaine lui reprochait d'avoir négocié ses jours de cours directement avec les parents d'élèves, à l'insu de sa hiérarchie. Ses vœux concernant l'organisation de ses cours de clarinette n'ayant pas pu être satisfaits, il a en effet pris l'initiative de contacter les parents avant d'informer sa hiérarchie que les cours auraient lieu aux dates et horaires ainsi fixés.

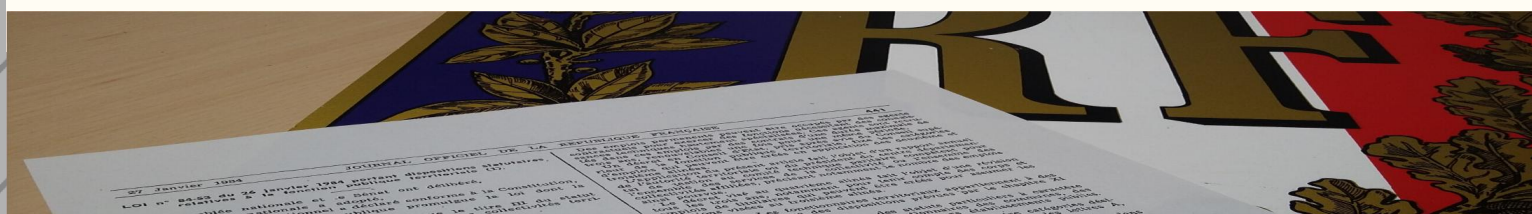
En dépit des ordres qui lui ont été donnés et du rappel par le directeur du conservatoire des horaires initiaux de ses cours, l'intéressé a continué à s'organiser avec les familles pour transférer ses horaires d'enseignement aux vendredis et samedis, sans en informer le conservatoire. Selon lui, ses agissements étaient une « pratique courante » et rendue nécessaire pour lui permettre d'exercer son activité accessoire de concertiste au sein de l'orchestre de Paris

Le président de la communauté urbaine estimait au contraire qu'en agissant ainsi, le professeur de clarinette avait manqué au devoir d'obéissance hiérarchique, à l'obligation de servir et à son devoir de réserve, mais aussi porté atteinte à l'image du conservatoire dans ses relations avec les usagers.

Les juges ont suivi la même analyse et rappelé l'importance de l'obligation d'obéissance des agents publics. Ils ont aussi affirmé qu'une telle pratique supposait nécessairement l'accord de l'autorité hiérarchique. En tout état de cause, une telle pratique, « à la supposer même commune », ne dispensait pas les professeurs de l'obligation d'obéissance et impliquait l'accord de l'autorité hiérarchique, comme le prévoient d'ailleurs les dispositions du règlement intérieur du conservatoire en question.

Confirmant la sanction litigieuse, les juges ont indiqué que l'intéressé, en refusant de dispenser ses cours aux horaires fixés par son administration et en organisant lui-même son service, avait manqué à son devoir d'obéissance et de réserve. Très insistant auprès des parents et critique de son employeur, écrivant à un parent d'élève que « le conservatoire lui mettait des bâtons dans les roues », les juges ont en effet estimé que les échanges de l'enseignant avec les parents étaient « sortis du cadre habituel des relations parents-professeurs ».

Par son comportement, il a ainsi porté atteinte à la considération du service par les usagers et généré de la confusion concernant l'information des usagers sur l'organisation du service.



Bulletin d'actualités

Mai 2026

Jurisprudences :

Non renouvellement de contrat après 6 ans de CDD

[TA de la Guadeloupe, 30 janvier 2026, req. n° 2400172](#)

Un agent contractuel recruté par une commune de façon continue sur le même poste durant 5 ans et 364 jours, est fondé à soutenir que les conditions abruptes dans lesquelles il a été mis fin à son dernier engagement, ne sont pas justifiées par l'intérêt du service, mais ont pour finalité d'éviter un renouvellement de son contrat sous la forme d'un CDI.

D'une part, si la collectivité fait valoir que l'intéressé ne donnait plus satisfaction et que sa manière de servir a été à l'origine d'un blâme, son contrat a été renouvelé ultérieurement à 5 reprises.

D'autre part, la commune n'a pas cherché à recruter un fonctionnaire sur le poste de l'intéressé après son éviction.

Par suite, ce dernier est fondé à demander l'annulation de la décision de non-renouvellement du contrat de travail.



La Minute de prévention : 5ème numéro

Le CDG27 ambitionne, via un tutoriel, d'informer, sur un point précis de prévention les collectivités et EPCI et ce, en une minute.

Un nouveau numéro est disponible sur la page « [minute de prévention](#) » du site internet du Centre de Gestion (vous pourrez également y retrouver les numéros précédents) :

Le 5ème numéro s'intitule
« **Rôles et missions des assistants et conseillers de prévention** »
(Cliquez sur l'image pour accéder directement au tutoriel)

RÔLES ET MISSIONS DES ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PRÉVENTION



Thèmes abordés

- Rôle des AP
- Rôle des CP
- Missions communes

Ils exercent leurs fonctions sous l'autorité et la responsabilité de leur employeur.

CP Les rôles et les missions

