



LE MAG RH



Journal Mensuel
Mars 2025



L'action sociale au sein de
la fonction publique
territoriale

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2-3
Jurisprudences.....	4-5
Question écrite.....	5
Focus.....	6-7
FAQ.....	8
Votre CDG & Vous	9

Actualités statutaires



Réduction de l'indemnisation des arrêts de travail des agents contractuels

Pour rappel, l'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 réduit l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire (CMO) de 100% à 90% du traitement durant les trois premiers mois.

Paru au JORF du 28 février 2025, le [décret n°2025-197 du 27 février 2025](#) vient étendre ces dispositions **aux agents contractuels de droit public**.

Entrée en vigueur : congés de maladie ordinaire (renouvellement inclus) attribués à compter du 1^{er} mars 2025.

Retrouvez sur [notre site](#), les mises-à-jour des modèles et pages concernés par cette réforme.

Baisse du plafond des IJSS maladie

Pour rappel, les agents affiliés au régime général de sécurité sociale (RGSS) ont droit, s'ils remplissent les conditions exigées par le Code de la sécurité sociale, à des indemnités journalières de maladie (IJSS) versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Sont concernés les fonctionnaires dont la quotité hebdomadaire est inférieure à 28 heures, les agents contractuels de droit public et les salariés contractuels de droit privé (contrat d'apprentissage, CUI/PEC, ...).

Le revenu d'activité antérieur servant de base au calcul de l'IJSS correspond à 1/91,25 du montant des 3 dernières paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail. L'indemnité journalière est égale à la moitié du revenu d'activité antérieur déterminé.

Les **revenus à prendre en considération sont par ailleurs plafonnés par le Code de la sécurité sociale**.

Jusqu'à présent, ce plafond était fixé à 1,8 fois la valeur du SMIC mensuel en vigueur au dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail.

Le [décret n° 2025-160 du 20 février 2025](#) abaisse ce plafond à **1,4 fois la valeur du SMIC**.

	Jusqu'au 31 mars 2025	À compter du 1 ^{er} avril 2025
Salaire de référence maximum	3 243,24 € [(11,88 € x 35 x 52 / 12) x 1,8]	2 522,52 € [(11,88 € x 35 x 52 / 12) x 1,4]
Montant maximum d'IJSS	53,31 € (3 243,24 € x 3) / 91,25 x 50 %	41,47 € (2 522,52 € x 3) / 91,25 x 50 %

Entrée en vigueur : arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} avril 2025.

[Décret n° 2025-160 du 20 février 2025](#)

Modification des cotisations salariales applicables aux contrats d'apprentissage

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025, promulguée le 28 février 2025, est venue restreindre le champ des exonérations dont bénéficiaient les apprentis.

Les règles désormais applicables sont les suivantes :

- Contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} mars 2025 (inchangé) :
 - Exonération de la totalité des cotisations salariales pour la part de la rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC,
 - Rémunération exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS.
- Contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025 :
 - Exonération de la totalité des cotisations salariales **pour la part de la rémunération inférieure ou égale à 50% du SMIC**,
 - Part de la **rémunération excédant 50% du SMIC soumise à la CSG et la CRDS**.

[Articles 22 et 23 de la loi n° 2025-199 du 28 février 2025 \(LFSS\)](#)

Actualités statutaires



Modification de l'évaluation des avantages en nature véhicule

Pour rappel, l'avantage en nature véhicule résultant de l'usage privé d'un véhicule mis à la disposition du salarié peut être évalué, sur option de l'employeur, soit sur la base des dépenses réellement engagées, soit sur la base d'un forfait annuel.

Un [arrêté du 25 février 2025](#) vient remplacer l'arrêté du 10 décembre 2002 portant évaluation des avantages en nature.

Il vient **majorer l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature véhicule**, pour les véhicules mis à disposition à compter du 1^{er} février 2025, dans les proportions suivantes.

Mode d'évaluation	Véhicule acheté		Véhicule de location <i>(le cas échéant avec option d'achat)</i>
	Moins de 5 ans	Plus de 5 ans	
L'employeur ne paie pas le carburant	15 % du coût d'achat TTC du véhicule <i>(et non plus 9 %)</i>	10 % du coût d'achat TTC du véhicule <i>(et non plus 6 %)</i>	50 % du coût global annuel* <i>(et non plus 30%)</i>
L'employeur paie le carburant	Idem + frais réels de carburant ou sur option 20 % du coût d'achat TTC du véhicule <i>(et non plus 12%)</i>	Idem + frais réels de carburant ou sur option 15 % du coût d'achat TTC du véhicule <i>(et non plus 9%)</i>	Idem + frais réels de carburant ou sur option 67 % global annuel* <i>(et non plus 40%)</i>

* Location, assurance, entretien, carburant

Pour les véhicules électriques mis à disposition entre le 1^{er} février 2020 et le 31 janvier 2025.

⇒ Les règles sont maintenues. L'évaluation des dépenses ne tient pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et les dépenses sont évaluées après application d'un **abattement de 50 %** dans la limite de **2000,30 euros par an**.

Pour les véhicules électriques mis à disposition entre le 1^{er} février 2025 et le 31 décembre 2027 et respectant la (nouvelle) condition tenant au score environnemental ouvrant droit au bonus écologique

⇒ L'évaluation des dépenses ne tient pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et s'effectue après application d'un **abattement de 70 %** dans la limite de **4 582 euros par an**.

L'arrêté du 25 février 2025 prolonge également jusqu'au **31 décembre 2027** *(contre 31 décembre 2024)* **l'avantage concernant les bornes de recharge électrique**.

Entrée en vigueur : cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activité courant à compter du **1^{er} février 2025**.



Jurisprudences

Rechute d'un accident du travail

-
Le droit des agents en matière de rechute est constitué à la date à laquelle l'accident est intervenu ou la maladie a été diagnostiquée

Modification substantielle de l'affectation d'un agent

-
L'intéressé doit être mis en situation de demander son dossier individuel

À l'occasion d'un contentieux portant sur le refus de reconnaissance de l'imputabilité au service d'une rechute d'un accident de travail, le Conseil d'État a rendu un avis sur les règles de fond et de procédure applicables à une rechute intervenue après l'entrée en vigueur du congé pour invalidité imputable au service (CITIS), mais qui se rattache à un accident ou une maladie antérieure.

- **Règles de fond**

Le juge rappelle que le droit des agents publics à bénéficier d'une prise en charge par l'administration à raison d'un accident ou d'une maladie reconnus imputables au service est constitué à la date à laquelle l'accident est intervenu ou la maladie a été diagnostiquée.

Par suite, en cas de rechute intervenue après l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 19 janvier 2017, mais qui se rattache à un accident ou une maladie antérieure, ces nouveaux troubles ouvrent droit, sans autre condition, au bénéfice du CITIS.

Dans toute autre hypothèse, il convient d'apprécier leur imputabilité au service dans les conditions prévues depuis l'entrée en vigueur de l'article 10 de l'ordonnance du 19 janvier 2017.

- **Règles de procédure**

Le juge considère que les déclarations de rechute transmises à compter du 13 avril 2019 (date d'entrée en vigueur du décret n°2019-301 du 10 avril 2019) doivent être émises dans les mêmes conditions que les demandes initiales de CITIS et dans le délai d'un mois à compter de sa constatation médicale.

Sauf dérogations, une administration est tenue de rejeter une déclaration de rechute hors délai.

➤ [CE, Avis, 18 février 2025, n°495725](#)

Constatant un climat de travail conflictuel au sein des services de la mairie dû aux difficultés relationnelles entre la secrétaire de mairie d'une part et les élus et ses collègues d'autre part, le maire de la commune a, au cours de l'année 2021, retravaillé à deux reprises la fiche de poste de la secrétaire de mairie, recrutée en octobre 2018, afin de lui retirer des missions.

L'agent avait obtenu devant le tribunal administratif de Rouen l'annulation des deux décisions contestées au motif qu'elle n'avait pas été avertie de l'intention du maire de prendre ces mesures et n'avait pas été mise en situation de demander la communication de son dossier. La commune a fait appel de ce jugement.

La Cour administrative d'appel de Douai a confirmé l'analyse du tribunal administratif de Rouen. Le juge a relevé que les deux décisions du maire, si elles sont dépourvues de caractère disciplinaire, révélaient des modifications substantielles de l'affectation de la secrétaire de mairie. Il a considéré que, résultant d'une appréciation subjective du comportement de l'agent, ces décisions doivent être regardées comme des mesures prises en considération de la personne.

Il en a conclu, qu'en raison de cette qualité, l'agent aurait dû être avertie en temps utile par son employeur du projet de la commune de modifier son affectation et mise à même de demander la communication de son dossier individuel préalablement à la prise de décision.

➤ [CAA Douai, 12 février 2025, n°24DA00712](#)



Jurisprudences

Admission à la retraite

–

L'admission à la retraite ne peut pas être retardée par une procédure disciplinaire

Pour rappel, la perte de la qualité d'agent public en cours de procédure disciplinaire fait obstacle au prononcé d'une sanction disciplinaire. Ainsi, un agent public qui a été radié des cadres suite à son admission à la retraite ne peut plus être sanctionné disciplinairement (CE, 27 février 2024, n° 470496).

Dans le cas présent, un fonctionnaire qui remplissait les conditions légales d'admission à la retraite avait vu rejeter sa demande d'admission à la retraite au motif qu'il était susceptible de faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

Le Conseil d'État a annulé la décision de l'administration.

Il juge que, dès lors qu'un fonctionnaire remplit les conditions fixées par le Code des pensions civiles et militaires de retraite pour faire valoir ses droits à pension, l'administration ne peut refuser sa demande d'admission à la retraite au motif qu'une procédure disciplinaire serait en cours ou envisagée à son encontre.

➤ [CE, 14 février 2025, n°493140](#)

Question écrite

Question :

Une collectivité peut-elle instaurer au profit de ses agents des autorisations spéciales d'absence pour de motifs médicaux, a fortiori en raison de règles douloureuses ou incapacitantes ?

Réponse :

Dans la fonction publique, les autorisations spéciales d'absences (ASA) constituent des modalités d'aménagement du temps de travail accordées à titre exceptionnel et ponctuel permettant à l'agent titulaire, stagiaire ou contractuel, à temps complet ou non complet, de s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés. La loi détermine une liste limitative d'ASA pour certains motifs précis. Ainsi, l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique prévoit que les employeurs peuvent accorder, sur demande de leurs agents, des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sous réserve de respecter certaines modalités.

A ce jour, la loi ne prévoit aucun motif d'ASA pour raison de santé. Dès lors, les absences liées à des motifs médicaux tels que les règles douloureuses, l'endométriose, l'adénomyose ou les dysménorrhées ne relèvent pas du champ des ASA. Le juge administratif a récemment confirmé l'incompétence des chefs de services, autorités territoriales ou chefs d'établissement à instaurer des motifs d'ASA non prévus par le cadre juridique national (par exemple : TA de Toulouse, n° 2406364, 2406581 et 2406584).

Le Gouvernement demeure néanmoins attentif aux questions relatives à la santé des femmes au travail. Ainsi, le quatrième plan santé au travail 2021-2025 fixe un objectif de renforcement de la prise en compte des expositions différenciées au travail selon le sexe et de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De plus, le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) comporte un axe prioritaire dédié à la santé des femmes. Dans ce cadre, des actions dédiées à la poursuite de la stratégie nationale de l'endométriose, à la prévention des risques spécifiques pour la santé des femmes ou au renforcement de l'accompagnement des femmes par les services de santé au travail sont mises en place en lien avec les employeurs publics.

[Réponse à la question écrite n° 02620 publiée au JO Sénat du 6 mars 2025](#)

L'action sociale au sein de la Fonction Publique Territoriale

Les collectivités territoriales **doivent faire bénéficier leurs agents de prestations d'action sociale visant à améliorer leur vie quotidienne** dans des conditions qu'elles déterminent librement.

Selon l'[article L. 731-1 du CGFP](#), « l'action sociale collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. »

 Les prestations d'action sociale diffèrent de la participation financière de l'employeur à la protection sociale complémentaire (prévoyance et santé) qui relève d'autres dispositions.

Lorsqu'une collectivité a instauré des prestations d'action sociale à destination de ses agents, les dépenses correspondantes constituent **une dépense obligatoire** pour l'employeur, pouvant être mandatée d'office par le Préfet (4° bis de l'[article L.2321-2 du Code Général des Collectivités Territoriales](#)).

Les bénéficiaires de l'action sociale

Tous les agents territoriaux sont concernés :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires en position d'activité et en position de détachement,
- les agents contractuels en CDD et en CDI,
- les agents de droit privé (*contrats aidés, apprentis etc.*),
- les familles des agents.

L'[article L. 731-3 du CGFP](#) précise que les prestations d'action sociale **sont distinctes de la rémunération** et sont attribuées **indépendamment du grade de l'agent, de l'emploi occupé ou de la manière de servir.**

La mise en place des prestations d'action sociale

La mise en œuvre de l'action sociale par la collectivité se réalise par le biais d'une **délibération prise après avis du comité social territorial** (articles [L. 253-5](#) et [L. 731-4](#) du CGFP).

La participation des agents publics à la définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs exigée à l'article L. 731-2 du CGFP s'opère à travers les représentants du personnel siégeant au Comité social territorial (CST).

Il est toutefois recommandé, lorsque cela est possible, d'associer directement les représentants du personnel à l'élaboration de la politique d'action sociale de la collectivité.

 L'action sociale fait partie des domaines pour lesquels les organisations syndicales représentatives et les autorités territoriales compétentes sont autorisées, en application de l'[article L. 221-2 du CGFP](#), à conclure un accord local (voir article [L. 222-3 du CGFP](#)).

En application de l'article L. 731-4 du CGFP, la délibération doit définir :

- le type de prestations d'action sociale mises en place ;
- le montant des dépenses engagées pour la réalisation des prestations ;
- les modalités de leur mise en œuvre (modalités et critères d'attribution, procédure d'octroi, justificatifs à produire...)

Les prestations d'action sociale mises en place par les collectivités territoriales n'étant pas assimilées à de la rémunération, elles ne sont **pas assujetties au principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat.**

Les prestations servies et les montants attribués peuvent donc différer de ceux attribués aux agents publics de l'Etat ([Rép. Min., n° 32690, JO Sénat, 2 août 2001](#)).

Le contenu des prestations d'action sociale

En l'absence de limitations posées par la loi, les collectivités territoriales peuvent attribuer des prestations au profit de leurs agents et de leurs familles dans tous les domaines visés à l'article L.731-1 du CGFP (restauration, logement, enfance, loisirs, aide financière...).

Les prestations servies **peuvent être collectives ou individuelles.**

À titre indicatif et non exhaustif, les prestations d'action sociale versées aux agents peuvent prendre les formes suivantes :

- **Enfance** : bons d'achat, participation aux frais de garde (CESU) et aux séjours, allocation pour enfant handicapé ;
- **Loisirs** : chèques culture / vacances, participation financière aux activités sportives ;
- **Restauration** : participation aux frais de repas ;
- **Famille** : naissance/adoption d'un enfant, mariage/PACS, décès ;
- **Soutien financier** : secours exceptionnels, prêts sociaux (à taux bonifiés),
- **Logement** : cautionnement, dépôt de garantie,
- **Ancienneté** : médaille du travail, départ à la retraite,
- ...

L'obligation d'une participation financière des agents

En principe, les agents territoriaux ne peuvent pas bénéficier de prestations d'action sociale sans contribuer à la dépense globale engagée par l'employeur ([article L. 731-3 du CGFP](#)).

Le montant de cette participation ne peut pas être uniforme et **doit prendre en compte** :

- **les revenus de l'agent** (établis sur la base de l'avis d'imposition notamment) ;
- le cas échéant, **la composition du ménage** (nombre d'enfants à charge, parent isolé...).

Par exemple, une collectivité instaurant les titres-restaurant doit prévoir une modulation du montant de prise en charge, qui peut être assise sur l'indice de rémunération des agents.



Une aide versée sans considération de la situation sociale, économique et familiale de chaque agent peut être considérée comme un complément de rémunération illégal, a fortiori si son montant est élevé ([CAA Bordeaux 28 mai 2001, n° 97BX00435](#) ; [CAA Douai, 27 mars 2012, n° 10DA01514](#)).

Les organismes en charge de l'action sociale

Les collectivités territoriales **décident librement** des modalités de mise en œuvre de l'action sociale et peuvent, à ce titre, faire le choix :

- de gérer elles-mêmes les prestations d'action sociale ;
- de confier, à titre exclusif, la gestion de tout ou partie des prestations d'action sociale à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales (comités

d'œuvres sociales (COS); comité d'action sociale (CAS) ; comité national d'action sociale (CNAS));

- de confier, en application de l'article L. 452-42 du CGFP, la gestion de l'action sociale et de services sociaux en faveur de leurs agents aux centres de gestion.

Les différentes modalités de gestion peuvent se cumuler.



Les sociétés privées à but lucratif ne sont pas autorisées à gérer les prestations d'action sociale versées par les collectivités territoriales à leurs agents.

Le régime social et fiscal

Les prestations d'action sociale des agents de la Fonction Publique Territoriale suivent le même régime social que celles versées par un comité social et économique (CSE) dans le secteur privé.

Les prestations d'action sociale ne constituant pas de la rémunération, elles font souvent l'objet d'exonérations de cotisations, dans les conditions prévues par les textes, lesquelles varient **selon le type de prestations** (gratifications, bons d'achat, aide financière, etc.) et leur montant.

Par exemple : Lorsque le montant global des bons d'achat et cadeaux attribué aux agents au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 196,25 € en 2025), ce montant est exonéré de cotisations et contributions de sécurité sociale. Si le seuil est dépassé, l'Urssaf admet que ce montant demeure, sous certaines conditions (tenant à l'évènement justifiant l'octroi du bon, son utilisation et son montant), exonéré de cotisations.

Elles peuvent donc, dans certaines hypothèses, **être assujetties à cotisations**. Elles devront alors être intégrées dans :

- l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et de CSG-CRDS pour les agents relevant du Régime Général de la Sécurité Sociale,
- l'assiette de CSG-CRDS pour les agents relevant du régime spécial de protection sociale.

Elles seront alors également intégrées **au revenu imposable des agents bénéficiaires**.

Le versement des cotisations incombe à l'organisme en charge du versement de la prestation (*collectivité, amicale du personnel, COS, CAS, CNAS...*).

⇒ Pour aller plus loin : [Consulter le régime social et fiscal des prestations d'action sociale \(URSSAF\)](#)



Foire aux questions

Est-ce que le versement à un agent territorial de l'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans est de droit ?

Est-ce que les agents bénéficient du même droit aux titres-restaurant quel que soit leur temps de travail ?

Est-ce que les agents conservent leurs droits à action sociale en cas de mutation externe ?

Est-ce que les agents peuvent bénéficier d'une gratification à l'occasion de la remise d'une médaille d'honneur ?

Réponse : NON

L'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans est une prestation d'action sociale ([CE, 15 Mars 2019, n° 415366](#)).

Elle est organisée au sein de la Fonction Publique d'État par la circulaire fp/4 n°1931 du 15 juin 1998. Depuis le 1^{er} janvier 2024, son montant mensuel est de 183 euros ([Circulaire du 4 janvier 2024 NOR : TFPF2334860C](#)).

Au sein de la Fonction Publique Territoriale, les employeurs peuvent décider, par délibération après avis du CST, le versement de l'allocation aux parents d'enfants handicapés sur le modèle de ce qui se pratique au sein de la fonction publique de l'État.

Réponse : OUI

Le droit aux titres-restaurant n'est pas automatique et dépend des horaires de travail de l'agent. Un agent ne peut bénéficier de titres-restaurant que pour les jours où il est présent dans la collectivité et dispose d'une pause pour sa restauration. Ainsi, un agent dont le temps de travail ne recouvre pas cette interruption ne peut prétendre aux titres-restaurant, quelle que soit la durée de son temps de travail.

Un agent dont le travail s'achève en fin de matinée ou commence en début d'après-midi n'a donc, en principe, pas droit aux titres-restaurant ([Rép. min. n° 19169 : JOAN Q, 20 juillet 1987](#)).

Les agents à temps partiel (ou à temps non complet) ont droit aux titres restaurant si l'heure du déjeuner est comprise dans leur horaire de travail.

Réponse : NON

La mise en place de prestations d'action sociale (titres restaurant, chèques vacances...) est librement déterminée par les collectivités territoriales et les établissements publics. Ainsi, la mutation de l'agent peut entraîner une augmentation, réduction ou suppression des prestations d'action sociale en fonction des règles applicables dans la nouvelle structure.

Réponse : OUI

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale a pour objet de récompenser les services rendus aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics ([articles R. 411-41 et suivants du code des communes](#)).

La décoration comporte trois échelons. La durée de service requise pour pouvoir bénéficier de la médaille varie selon l'échelon ([article R. 411-45](#)) :

- 20 ans pour le 1^{er} échelon : médaille d'argent ;
- 30 ans pour le 2^{ème} échelon : médaille de vermeil ;
- 35 ans pour le 3^{ème} échelon : médaille d'or.

Lorsqu'un agent reçoit une médaille, il ne peut y avoir aucun versement à titre indemnitaire par la collectivité. En effet, le versement d'une indemnité ne peut intervenir que si un texte législatif ou réglementaire le prévoit. Or, le décret n° 87-594 du 22 juillet 1987 portant création de la médaille n'a pas prévu l'attribution d'une indemnité.

Toutefois, dans le cadre de l'action sociale, le versement d'une gratification symbolique peut être envisagé. Cette gratification ne doit pas constituer un complément de rémunération.

Actualités de votre CDG

Promotion Interne 2025 - Campagne soumise à quotas -



La promotion interne déroge au principe de recrutement par concours. Aussi, les possibilités d'accès à un cadre d'emplois à ce titre sont **encadrées par des quotas**.

Le décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 a modifié les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction

publique territoriale, en assouplissant les conditions de détermination des quotas.

Par ailleurs, l'examen des dossiers et l'inscription des agents sur une liste d'aptitude établie par le Président du Centre de Gestion se font en application **des Lignes Directrices de Gestion** en matière de promotion interne qui ont été arrêtées par le Président du Centre. Celles-ci **ont été modifiées** depuis le 16 janvier 2025.

Les employeurs souhaitant proposer un agent dans le cadre de la promotion interne 2025, peuvent déposer des dossiers, accompagnés de l'ensemble des pièces justificatives demandées, **entre le mercredi 26 mars et le vendredi 25 avril 2025**.

Vous trouverez l'ensemble des documents relatifs à cette campagne de promotion interne :

- courrier d'information et nombre de promotions ouverte,
- fiche de procédure,
- LDG relatives à la P.I.,
- rappel des conditions statutaires à remplir,
- dossiers à compléter

sur notre site internet, rubrique Nos missions / Gestion des carrières / La promotion interne / [CAMPAGNE 2025](#).

Promotion Interne 2025 Agents de maîtrise et SGM - Listes d'aptitude -

La campagne de promotion interne pour les grades **non soumis à quotas** s'est déroulée du 16 janvier au 14 février 2025.

127 dossiers ont été déposés au titre des fonctions de secrétaire général de mairie (concernant 96 agents).

38 dossiers ont été déposés pour l'accès au grade d'agent de maîtrise.

⇒ [Voir les listes d'aptitude](#)

Promotion Interne 2024 - Bilan -

En application de l'article 20 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux Lignes Directrices de Gestion (LDG) et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, un **bilan de la mise en œuvre des LDG** en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

⇒ [Consulter le bilan 2024](#)

Bienvenue Rhythmique



Tel est le nom du **nouveau bulletin trimestriel** destiné aux **employeurs territoriaux** de la Charente.

Ce **numéro 1** (hors-série) est l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre de la réforme et la revalorisation du métier de **secrétaire général de mairie** en Charente.

Les élus pourront également trouver à s'appuyer sur les services du CDG, du recrutement au départ de leur indispensable collaborateur.

⇒ À retrouver dans vos boîtes-aux-lettres ou sur [notre site](#).

Retour sur : Forum Cap métiers

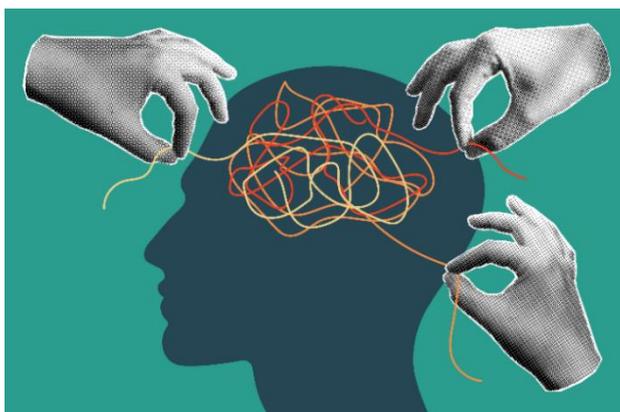


Le Pôle Emploi-Mobilités a participé le jeudi 20 mars au lycée Jean CAILLAUD à Ruelle-sur-Touvre au CAP Métiers Tour.

L'objectif de ce forum itinérant est de permettre à des collégiens, lycéens et autres publics participants, de **découvrir la diversité des métiers** dans un secteur professionnel ainsi que les formations, les perspectives d'insertion et d'évolutions.

Le Pôle Emploi-Mobilités a présenté à deux classes de 3^{ème} plusieurs métiers et leurs missions, l'environnement et les conditions de travail, les compétences ou aptitudes attendues et les parcours de formation et d'évolution de carrière.

La santé mentale au travail : Un enjeu majeur



La santé mentale a été désignée grande cause nationale pour 2025.

Prendre soin de la santé mentale au travail, c'est améliorer la qualité du service public tout en préservant la motivation et l'engagement des agents.

Un environnement exigeant, mais porteur d'opportunités

Les agents territoriaux sont confrontés à des défis quotidiens : interactions avec le public, charge de travail importante, adaptation permanente aux évolutions des missions. Autant d'exigences qui, bien accompagnées, peuvent devenir des leviers de motivation et d'innovation.

Des leviers d'action concrets

Face à ces enjeux, les collectivités ont déjà à leur disposition plusieurs solutions pour préserver et améliorer la santé mentale de leurs agents :

- Favoriser la reconnaissance et l'écoute : encourager le dialogue entre les agents et les encadrants, valoriser les contributions individuelles et collectives.
- Renforcer la formation et la prévention : intégrer des modules de gestion du stress et d'amélioration des relations de travail.
- Optimiser l'organisation du travail : mieux répartir les charges, donner davantage d'autonomie et d'outils pour gérer efficacement les missions.
- Mettre en place des espaces de soutien : promouvoir l'accompagnement par des professionnels et des réseaux d'entraide.

L'évaluation des RPS : un levier clé de la prévention

L'évaluation des risques psychosociaux (RPS) permet de mieux comprendre le « travail réel » à la différence du « travail perçu » et d'anticiper les besoins des agents. En

identifiant les facteurs de stress et les situations à risque, elle devient un tremplin essentiel pour la mise en place d'actions concrètes et adaptées aux réalités des services.

Vers une démarche positive et durable

L'inscription de la santé mentale comme priorité nationale en 2025 est une opportunité pour les collectivités d'intensifier leurs actions en faveur du bien-être au travail. En adoptant une approche préventive, les employeurs territoriaux peuvent transformer ces enjeux en opportunités de développement et d'engagement pour leurs agents. Construire un cadre de travail épanouissant, c'est investir pour un service public efficient.

« Agir pour prévenir »



La journée Agir pour prévenir de cette année aura pour thème : **la santé mentale au travail**.

Le **26 juin 2025** à La Rochefoucauld-en-Angoumois.

En partenariat avec la M.N.T. et RELYENS.

Le programme sera diffusé prochainement sur notre site.

⇒ [Inscription obligatoire](#)

Présentation des aides du FIPHFP



La CIMETH vous invite à une nouvelle version des accompagnements 2025 : Présentation thématique du catalogue des aides du FIPHFP en visioconférence.

La session se déroulera comme suit :

- Les actualités : évolution du mode de prise en charge des aides du FIPHFP
- Présentation des interventions du FIPHFP : **Les aides techniques à la compensation du handicap (prothèses auditives, fauteuil roulant et Orthèses et prothèses externe)**.
- Saisie en direct d'un dossier de financement par l'un des participants (validation du dossier de financement en amont par la CIMETH)
- Réponses aux questions

📅 Le premier webinaire aura lieu le :
mardi **8 avril 2025 à 14h00**

⇒ [Inscriptions](#)