



N°73

LE MAG RH



Journal Mensuel
Avril 2025

FOCUS

**Le forfait mobilités
durables dans la FPT**

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-6
FAQ.....	7
Prévention des risques pro.....	8
Votre CDG & Vous	9-16

Nacopé
Bien plus qu'un CDG

Actualités statutaires



Modification des cotisations salariales applicables aux contrats d'apprentissage

Le [décret n°2025-290 du 28 mars 2025](#) relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis modifie l'article [D6243-5 du Code du travail](#) et fixe à **50%** du montant du SMIC le plafond d'exonération des cotisations salariales des apprentis (*contre 79% initialement*) pour les contrats conclus à compter du 1^{er} mars 2025.

Augmentation de la rémunération minimale du contrat d'engagement éducatif (CEE)

*Jusqu'au 30 avril 2025, la rémunération journalière minimale des agents titulaires d'un CEE était fixée à **2,20 fois le montant du SMIC**. L'employeur pouvait prévoir un taux supérieur, le cas échéant dans le cadre d'un accord local négocié avec les membres du Comité Social Territorial.*

À compter du 1^{er} mai 2025, le seuil de rémunération des personnes titulaires d'un CEE sera relevé à **4,30 fois le montant du SMIC**.

[Décret n°2024-1151 du 4 décembre 2024](#)

Exonération des cotisations patronales sur la rémunération des aides à domicile

Pour mémoire, les centres communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS et CIAS) qui emploient des aides à domicile intervenant auprès de personnes dites « fragiles », bénéficient d'une exonération des cotisations et contributions patronales de sécurité sociale.

Depuis le 1^{er} mars 2025, l'exonération est étendue aux **syndicats mixtes fermés** et aux **EPCI** (III de l'article L. 241-10 du Code de la Sécurité Sociale modifié).

Pour bénéficier de l'exonération, ces derniers doivent avoir pour **objet exclusif l'action sociale**.

[Article 16 de la loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025](#)

Modification des règles d'indemnisation chômage au 1^{er} avril 2025

Pour rappel, en novembre 2024, une nouvelle convention d'assurance chômage a été conclue. Les principales évolutions de la réglementation sont entrées en vigueur au 1^{er} avril 2025.

Les nouvelles mesures sont applicables aux demandeurs d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du **1^{er} avril 2025** et à ceux dont la procédure de licenciement est engagée à cette date.

[Arrêté du 19 décembre 2024](#)

Réforme du cadre statutaire des secrétaires généraux de mairie (SGM)

Pour mémoire, la [loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023](#) visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie est venue réformer le cadre statutaire applicable aux agents exerçant cette profession. Cette loi a été complétée par quatre décrets d'application ainsi qu'une [circulaire](#) datée du 18 octobre 2024.

Afin de compléter ce corpus, la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL) a publié une [Foire Aux Questions](#) qui vient **éclairer plus précisément les modalités de mise en œuvre** de cette réforme et a vocation à être alimentée progressivement.

Assistants familiaux et assistants maternels

Le rapport « *Assistants familiaux et assistants maternels : l'urgence à reconnaître ces professionnels du service public et à améliorer leur statut* », réalisé en auto-saisine par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), a été présenté lors de sa séance plénière du 12 mars 2025.

Au total, 37 préconisations formulées à l'issue des travaux menés ont pour objectif de **traiter les problématiques relevées et d'améliorer la situation** des assistants familiaux et assistants maternels (conditions de travail, formation, temps de travail, etc.).

Ce [rapport](#) a reçu un **avis favorable** de la part des membres du CSFPT.

Jurisprudences



**Régime
indemnitaires**

-

**Pas de prime
sans texte**

Par une délibération, un conseil municipal a décidé d'instaurer une prime exceptionnelle tenant compte des jours d'absence des agents.

Toutefois, la Cour administrative d'appel considère que cette prime n'entre pas dans le cadre des critères définis par les dispositions du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 relatif à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

En effet, elle rappelle notamment que la prime de pouvoir d'achat, au sens de ces dernières dispositions, ne peut être modulée en tenant compte de critères autres que ceux qu'elle prévoit, et notamment tenir compte des jours d'absence des agents.

Elle considère ainsi, en l'espèce, que la délibération litigieuse, qui se borne à instaurer une prime exceptionnelle visant à valoriser le travail des agents et à encourager leur présence régulière sur leur lieu de travail afin de contribuer à la continuité et à l'efficacité du service public, ne se réfère à aucun fondement légal ou réglementaire. De plus, cette prime ne saurait s'inscrire nécessairement dans le cadre du RIFSEEP.

➤ [CAA Toulouse, 18 décembre 2024, n°24TL02960](#)

**Modification
substantielle de
l'affection d'un
agent**

-

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

Un agent, recruté par une commune par plusieurs contrats à durée déterminée depuis 2015, a été informé par le maire de la fin de ses fonctions en qualité d'agent contractuel au 31/05/18. Pour justifier de cette qualité d'agent contractuel à cette date, et non celle de fonctionnaire stagiaire au 01/02/2018, la commune se prévaut d'un contrat de travail qu'elle a conclu avec l'intéressé pour une période totale de trois mois à compter du 01/02/2018.

L'agent sollicite l'engagement de la responsabilité de la commune pour, notamment, l'avoir licencié alors qu'il avait été nommé stagiaire depuis moins de six mois. En première instance, le tribunal administratif a estimé que la responsabilité de la commune était engagée au titre d'une faute résultant de l'éviction irrégulière de l'agent. En appel, la Cour confirme ce jugement.

Pour considérer que l'agent avait bien la qualité de stagiaire et non celle d'agent contractuel, la Cour se fonde sur plusieurs éléments (*contrat litigieux signé le 09/04/2018 alors que l'agent était en arrêt maladie en raison de troubles dépressifs notifié la veille du courrier l'informant de la fin de ses fonctions, courrier par lequel le maire avait informé l'agent de ce qu'il était procédé à sa nomination en qualité d'adjoint technique territorial stagiaire, déclaration d'aptitude de l'agent à remplir les fonctions auxquelles il était destiné par un certificat médical établi par un médecin agréé dans le cadre d'un examen médical en vue de sa stagiarisation dans la fonction publique territoriale, fixation du régime indemnitaire de l'agent en qualité d'adjoint technique stagiaire, bulletins de paie de l'agent portant la mention "stagiaire CNRACL", ou encore, information de l'agent par la CNRACL de son affiliation après étude du dossier transmis par la commune elle-même*).

La Cour considère ainsi que la commune ne pouvait conclure ce nouveau contrat de travail pour une durée de trois mois avec un agent qui avait la qualité de stagiaire et bénéficiait, par suite, du droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve des capacités pour les fonctions auxquelles il était destiné pendant la durée d'un an.

➤ [CAA Marseille, 11 mars 2025, n°24MA00022](#)



Jurisprudences

Licenciement

-

La commune ne saurait se prévaloir de ses propres carences

Une adjointe d'animation territoriale a été nommée stagiaire au sein d'une commune en tant que responsable du centre de loisirs. Son stage a d'abord été prolongé puis elle a été licenciée pour insuffisance professionnelle et radiée des cadres en fin de stage.

Pour décider de la licencier, le maire de la commune s'est fondé sur diverses circonstances caractérisant, selon lui, l'insuffisance professionnelle (*erreurs dans la gestion financière et dans la gestion des ressources humaines du centre de loisirs, manquements en matière de sécurité en lien direct avec les enfants accueillis, absence de concertation avec l'autorité territoriale quant à la gestion du centre de loisirs dont la responsabilité lui était confiée*).

En première instance, le Tribunal administratif a annulé l'arrêté de licenciement. La commune relève appel de ce jugement.

Pour rejeter la requête de la commune, le juge d'appel considère que les manquements invoqués par le maire trouvaient leur origine dans les propres carences de la commune et que cette dernière ne pouvait donc s'en prévaloir pour les reprocher à la stagiaire. L'insuffisance professionnelle n'était donc pas suffisamment caractérisée.

Par conséquent, la Cour administrative d'appel confirme le jugement de première instance et enjoint à la commune de réintégrer l'agent dans ses fonctions, de la titulariser et de reconstituer sa carrière à la date d'effet de son licenciement.

➤ [CAA Lyon, 18 septembre 2024, n°22LY02915](#)

Question écrite

Quelles mesures le Gouvernement compte-t-il prendre pour assouplir la voie de la promotion interne afin de renforcer l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale ?

Réponse :

La promotion interne permet d'accéder à un cadre d'emplois supérieur. Elle vient en complément du recrutement de droit commun, le concours. Elle est donc contingentée et limitée par des quotas principalement liés à des recrutements extérieurs. Toutefois, la baisse tendancielle de tels recrutements conduit mécaniquement à diminuer le nombre de promotions internes. Cette situation peut constituer parfois un frein à la carrière des agents, et une vraie difficulté en gestion pour les employeurs.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a souhaité entreprendre une réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale. Cette volonté s'est traduite par l'adoption du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023. Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024, cette réforme assouplit les mécanismes de contingentement de la promotion interne, permettant d'élargir les possibilités offertes aux employeurs de promouvoir leurs agents. Le fait de promouvoir un agent est notamment désormais conditionné par le recrutement de deux fonctionnaires au lieu de trois auparavant, le nombre de ces recrutements étant mutualisé au niveau du centre de gestion pour calculer, dans son ressort, le nombre de promotions internes pour l'ensemble des collectivités affiliées.

Par ailleurs, les agents en contrat à durée indéterminée sont désormais pris en compte pour le calcul de la clause de sauvegarde liée aux effectifs, et non aux recrutements, clause également améliorée par le même décret. Cette réforme peut permettre d'augmenter de 50 % le nombre de fonctionnaires territoriaux susceptibles de bénéficier d'une promotion interne, si tel est le choix de l'employeur. Dans le cadre du dialogue social qu'il mène avec les différentes organisations syndicales et en lien étroit avec les employeurs territoriaux, le Gouvernement est à l'écoute de l'ensemble des propositions qui permettraient d'améliorer l'attractivité et le parcours des agents au sein de la fonction publique territoriale.

[Question écrite n°02129 publiée au JO Sénat, 13 février 2025](#)

Le forfait mobilités durables (FMD) dans la Fonction Publique Territoriale

Le forfait mobilités durables (FMD) a vocation à assurer la prise en charge en tout ou partie des frais engagés par les agents territoriaux au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable.

Les bénéficiaires du forfait mobilités durables

Sont éligibles au forfait mobilités durables ([article 1^{er} du décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020](#) et [FAQ -DGAFP du 14 décembre 2022](#)) :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- Les agents contractuels de droit public,
- Les agents contractuels de droit privé (apprentissage, contrats aidés...).



Les agents territoriaux sont éligibles au FMD, qu'ils exercent à temps complet, non complet ou bénéficient d'un temps partiel.

Sont exclus du dispositif ([article 9 du décret du 9 décembre 2020](#)) :

- Les agents bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail,
- Les agents bénéficiant d'un véhicule de fonction,
- Les agents transportés gratuitement par leur employeur (*ex* : mise en place d'une prestation de taxi pour les agents à mobilité réduite en raison de l'importance de leur handicap).



Depuis l'année 2024 et à la suite au [décret n°2024-558 du 18 juin 2024](#), les agents qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ne sont plus exclus du dispositif.

La mise en place du forfait mobilités durables

La mise en place du forfait mobilités durables n'est pas **obligatoire**. Elle est laissée à la libre appréciation de chaque employeur territorial.

Les **modalités d'octroi** du forfait mobilités durables sont définies par **délibération** de l'organe délibérant de la collectivité, de son groupement ou de son établissement public dans les conditions prévues par la réglementation, après avis du Comité Social Territorial ([article 1^{er} du décret du 9 décembre 2020](#)).

Les conditions d'éligibilité

Les agents peuvent bénéficier du forfait mobilités durables à condition d'utiliser l'un des moyens de transport éligibles, pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, pendant une **durée minimale de 30 jours sur une année civile** ([article 2 du décret du 9 décembre 2020](#) et [article 1^{er} de l'arrêté du 9 mai 2020](#)).

Ce nombre minimal de jours est **modulé selon la quotité de temps de travail** de l'agent ([article 3 du décret n°2020-1547](#)).

Par exemple, un agent travaillant à 80% doit utiliser l'un des moyens de transport éligibles pour se déplacer entre sa résidence habituelle et son lieu de travail pendant une durée minimale de 24 jours pour pouvoir prétendre au FMD (30x80%).

Sont éligibles au forfait, les trajets réalisés par les agents ([article 1^{er} du décret du 9 décembre 2020](#)) :

- Avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel,
- En tant que conducteur ou passager en covoiturage,
- A l'aide d'un engin de déplacement personnel motorisé (*trottinettes électriques, mono-roues, gyropodes, skateboard ou hoverboard*),
- A l'aide d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, d'un cycle ou cycle à pédalage assisté, ou d'un engin de déplacement motorisé ou non, loué ou mis à disposition en libre-service (*lorsque ces engins sont motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non-thermiques*),
- En recourant à un service d'autopartage de véhicules à faibles émissions (*électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène*).



Au cours d'une même année, l'agent peut alternativement utiliser l'un de ces modes de transports pour atteindre le nombre de jours d'utilisation minimale ouvrant droit au FMD ([FAQ - DGAFP du 14 décembre 2022](#)).

Le montant du forfait mobilités durables

Le montant du forfait est fixé à ([article 2 de l'arrêté du 9 mai 2020](#)) :

- **100 euros** lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 et 59 jours,

- **200 euros** lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 60 et 99 jours,
- **300 euros** lorsque l'utilisation du moyen de transport est d'au moins 100 jours.



Les employeurs territoriaux **ne peuvent pas moduler le forfait mobilités durables** ([QE n°05477 du 30 mars 2023](#)).

Les règles de cumul

Selon l'[article 8 du décret du 9 décembre 2020](#), le versement du forfait mobilités durables est **cumulable** avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévu par le [décret n°2010-676 du 21 juin 2010](#).

Toutefois, un même abonnement à un service public de location de vélos ne peut donner lieu à une prise en charge simultanée au titre des deux dispositifs.

Par exemple, un agent se rendant sur son lieu de travail à vélo 3 jours/semaine et en bus (abonnement mensuel), les autres jours est éligible, les autres jours, au FMD pour le recours au vélo et à la prise en charge de son abonnement mensuel par son employeur. Toutefois, s'il utilise un vélo en libre-service avec un abonnement mensuel, il ne peut pas cumuler le FMD avec la prise en charge de cet abonnement mensuel.

La demande de l'agent

Le bénéfice du forfait mobilités durables est subordonné au dépôt d'une **déclaration sur l'honneur**, établie par l'agent auprès de son employeur, **au plus tard le 31 décembre** de l'année au titre de laquelle le FMD est versé ([article 4 du décret du 9 décembre 2020](#)).

Cette déclaration certifie l'utilisation de l'un des moyens de transport éligibles ainsi que le nombre de jours de déplacements réalisés à l'aide de ces moyens de transport.

Le contrôle par les employeurs

L'attestation sur l'honneur prévue par le décret **suffit** en principe à justifier de l'utilisation d'un vélo (électrique ou non) personnel ou d'un engin de déplacement motorisé.

Néanmoins, cette utilisation **peut** faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur qui peut demander à l'agent de produire tout justificatif utile à sa demande (*ex: factures d'achat, d'assurance ou d'entretien*).

À l'inverse, l'utilisation effective du covoiturage ou d'un service de mobilité partagée, selon les termes du décret, **doit** faire l'objet d'un contrôle. A cette fin, les justificatifs utiles à cet effet peuvent être :

- Un relevé de facture (*si passager*) ou de paiement (*si conducteur*) d'une plateforme de covoiturage,
- Une attestation sur l'honneur du covoitureur en cas de covoiturage effectué en dehors des plateformes professionnelles,
- Une attestation issue du registre de preuve de [covoiturage](#).

La mise en paiement du forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables est versé **l'année suivant celle du dépôt** de la déclaration par l'employeur auprès duquel la déclaration a été déposée ([article 5 du décret du 9 décembre 2020](#)).



Le forfait est versé en une seule fraction ([FAQ - DGAFF du 14 décembre 2022](#)).

Les situations particulières

Lorsque l'agent a plusieurs employeurs publics, il dépose, auprès de chacun d'eux, la déclaration **au plus tard le 31 décembre** de l'année au titre de laquelle le FMD est versé.

Le forfait est alors versé par chacun d'eux et son montant est déterminé en prenant en compte le **total cumulé des heures travaillées**.

La prise en charge du forfait par chacun des employeurs est calculée au **prorata** du temps travaillé auprès de chacun d'eux ([article 6 du décret 9 décembre 2020](#)).

Par exemple, un agent travaille 14h par semaine dans la collectivité A et 21h par semaine dans la collectivité B. Il effectue 40 jours de déplacement entre son domicile et son travail dans la collectivité A et 80 jours dans la collectivité B, soit 120 jours de déplacements au total. La collectivité A lui versera 120 euros (300 x 14/35) et la collectivité B, 180 euros (300 x 21/35).

Lorsque l'agent change d'employeur en cours d'année, il dépose sa déclaration auprès de son dernier employeur **au plus tard le 31 décembre** de l'année au titre de laquelle le FMD est versé.

Le forfait est alors versé par le dernier employeur et son montant est déterminé en prenant en compte **l'ensemble des déplacements réalisés par l'agent au cours de l'année**.

Le régime fiscal

Les sommes perçues au titre du FMD sont exonérées d'impôts sur le revenu et des cotisations et contributions de sécurité sociale ([article 81 du CGI](#) et [paragraphe 1130 et suivants du BOSS](#)). Lorsque le FMD est cumulé avec la prise en charge par l'employeur du coût des titres d'abonnement aux transports publics de personnes ou services publics de location de vélos, l'exonération résultant de ces deux prises en charge ne peut excéder **900€ par an** ([article 81 19° ter b du CGI](#)).



Foire aux questions

Le bénéfice du forfait mobilités durables est-il soumis à une condition de distance minimale entre le domicile et le lieu de travail ?

Un agent qui amène et dépose son ou ses enfants à l'école est-il considéré comme faisant du covoiturage ?

Un agent qui est déposé par son conjoint ou sa conjointe au travail, est-il considéré comme faisant du covoiturage ?

Un agent qui n'utilise un moyen de transport éligible qu'une fois par jour (l'aller ou le retour uniquement) est-il éligible au forfait mobilités durables ?

Réponse : NON

Comme le précisent la [Foire aux questions de la DGAFP du 14 décembre 2022](#) et une [réponse ministérielle du 23 avril 2024 à la OE n°14079](#), la réglementation ne prévoit **aucune distance minimale** entre la résidence habituelle et le lieu de travail des agents pour ouvrir droit au versement du forfait mobilités durables.

Seul un nombre minimal de déplacements sur une année civile est exigé pour ouvrir droit au forfait mobilités durables. Ce nombre minimal est fixé à **30 jours** ([article 1er de l'arrêté du 9 mai 2020](#)).

Réponse : NON

Dans cette situation, l'agent ne peut être considéré comme réalisant ses trajets domicile-travail en covoiturage dès lors qu'il s'agit d'un **simple arrêt** pour déposer/amener ses enfants à l'école au cours du trajet domicile/travail. Les enfants ne peuvent être assimilés à des passagers d'un covoiturage, dès lors que ces derniers ne sont pas en âge de se présenter à l'examen du permis de conduire

L'agent ne pourra donc pas bénéficier du forfait mobilités durables.

Réponse : OUI

Le site internet covoiturage.beta.gouv.fr apporte des précisions sur la notion de covoiturage et notamment sur la réalisation des trajets avec un(e) conjoint(e) ou un(e) voisin(e) : « Pour rappel, tel que défini par l'article L. 3132-1 du code des transports le covoiturage est « l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte. Leur mise en relation, à cette fin, peut être effectuée à titre onéreux [...] ». **Il y a donc covoiturage dès le partage d'un trajet entre un conducteur et un passager. En conséquence, le covoiturage peut donc être interne à la famille ou extra familial tel que pour des trajets réalisés dans le cadre de sorties de loisirs proches (réunion associative, etc.) ou plus éloignées (balade, cinéma, piscine, salle de sport, etc.)** »

Ainsi, l'agent qui réalise un trajet domicile-travail avec son conjoint au moyen de leur véhicule personnel doit être considéré comme réalisant du covoiturage et peut ainsi prétendre au versement du forfait mobilités durables, sous réserve d'apporter un justificatif attestant de la réalisation du trajet en covoiturage. Il en va de même si les deux agents travaillent dans la même collectivité (versement de deux FMD en tant que passager et conducteur).

Réponse : OUI

La réglementation, y compris la [fiche d'application de la DGAFP](#), ne précisent pas comment doit être appréciée la situation d'un agent qui n'utilise un moyen de transport éligible qu'une fois par jour (l'aller ou le retour uniquement).

Par conséquent, et dans l'attente d'une clarification doctrinale ou jurisprudentielle, il semble que la durée minimale est calculée **en jour** et non en fonction du nombre de trajets dans une journée.

Ainsi, pour une journée où l'agent effectuerait le déplacement domicile/travail à vélo ou en covoiturage, un seul trajet sera compté. Il en va ainsi même si :

- L'agent n'effectue qu'un aller ou qu'un retour en covoiturage ;
- L'agent effectue plus d'un aller/retour dans la journée (hypothèse par exemple d'un agent qui rentrerait chez lui en covoiturage ou en vélo pendant sa pause méridienne).

Prévention des risques pro.



Amiante dans les bâtiments scolaires : un enjeu de santé publique



En 2023, le ministère de l'Éducation nationale a lancé une vaste enquête pour dresser un état des lieux de la présence d'amiante dans les écoles et établissements scolaires. Les directeurs des 58 784 établissements publics et privés sous contrat ont été invités à renseigner plusieurs éléments, notamment la date de construction des bâtiments, la présence d'un **Dossier Technique Amiante (DTA)**, et la nature des matériaux amiantés identifiés.

Rappel réglementaire :

Le DTA est **obligatoire** pour tous les bâtiments dont le permis de construire a été délivré **avant le 1^{er} juillet 1997**. Ce document, accompagné de sa **fiche récapitulative**, doit être mis à jour et tenu à disposition des occupants, du personnel et des entreprises intervenantes. Le **décret du 3 juin 2011** précise notamment que cette obligation de **mise à jour** s'imposait **avant le 1^{er} février 2021** aux propriétaires n'ayant jamais fait réaliser ce repérage ou dont le DTA datait d'avant le 1^{er} janvier 2013.

Conclusions de l'enquête :

Les premières conclusions de l'enquête, relayées par plusieurs syndicats en fin d'année 2024, révèlent une situation préoccupante : seulement **la moitié des établissements ayant répondu disposent d'un DTA ou de sa fiche récapitulative**, alors que **près de deux tiers déclarent la présence d'amiante**, parfois dégradé.

Un enjeu pour les collectivités :

En tant que **propriétaires d'établissements scolaires**, les collectivités territoriales ont la responsabilité de :

- Disposer d'un **DTA à jour** pour chaque bâtiment concerné,
- Effectuer les **contrôles réglementaires**,
- Intervenir rapidement en cas de **matériaux dégradés**.

⚠ À défaut, elles s'exposent à des **risques juridiques importants**, mais surtout à des **risques sanitaires graves** pour les agents et les enfants.

⇒ Plus d'informations : [Réglementation, préconisations et bonnes pratiques](#) (Ministère de l'Éducation Nationale)

Licenciement pour manquements graves en sécurité : une jurisprudence exemplaire



Un directeur des services techniques (DST) d'une commune a été licencié pour faute disciplinaire grave **après sept ans de négligence en matière de sécurité**. Il a exposé les agents à des risques importants en tolérant l'utilisation **d'équipements non conformes, sans habilitation ni vérifications réglementaires**, et **sans fournir les équipements de protection individuelle nécessaires**. Sa gestion autoritaire et abusive a également été mise en cause.

Les juges ont ainsi confirmé le licenciement, jugeant ces manquements incompatibles avec les responsabilités d'un DST. Malgré l'absence de sanctions antérieures, la gravité et la répétition des faits ont justifié cette décision, en raison de leurs impacts sur la santé des agents et les finances communales.

⇒ [CAA Douai, 6 novembre 2024, req. n° 23DA01760.](#)



Actualité de votre CDG

CMO à 90% : quand le logiciel brouille les calculs

Depuis le 1^{er} mars 2025, les agents territoriaux en congé de maladie ordinaire voient leur traitement maintenu à 90 % à compter du 2^{ème} jour d'arrêt, dans la limite de leurs droits statutaires. Le 1^{er} jour (jour de carence) reste non rémunéré à hauteur de 100 %, conformément à la législation.

Cependant, les **logiciels de paie appliquent un taux de 90 % à l'ensemble de la période de maladie, y compris pour calculer la déduction du jour de carence**, ce qui entraîne une soustraction équivalente à 90 % d'un jour de traitement.

Cette différence d'interprétation entre texte et application technique doit être bien comprise pour assurer la conformité et la bonne information des agents.

Exemple concret : En cas d'arrêt maladie du 3 au 4 avril 2025 d'un agent rémunéré sur l'indice majoré 367 :

Libellé	Traitmt sans maladie	Traitement Application stricte du texte	Traitement calculé par le logiciel de paie
Trait. de base	1806,67	1746,45	1686,22
Maladie 90%		54,20	108,40
Jour de carence		-60,22	-54,20
Total Brut	1806,67	1740,42	1740,42

◆ Le 1^{er} jour est une journée de carence : il n'est pas payé soit une perte de 60,22€

◆ À partir du 2^{ème} jour, le salaire est versé à 90 %, soit 54,20 €/jour

🔍 Et comment fait le logiciel de paie ? C'est là que la confusion commence :

◇ Le logiciel applique directement le taux de 90 % à tous les jours de l'arrêt soit 108,40€

◇ Il calcule donc 54,20 € pour le 1^{er} jour.

☒ Puis... il retire ce montant, car ce jour est non indemnisé

Donc, même si vous voyez "-54,20 €", c'est bien l'équivalent de -60,22 €, car les 10 % avaient déjà été retirés dans le calcul de départ.

A notre connaissance, la plupart des logiciels d'éditeur présentent cette configuration (CIRIL, JVS, BERGER LEVRAULT et peut-être d'autres.)

Evolutions de notre S.I.R.H. : plus de souplesse dans votre utilisation



Avec le partage de notre Système d'Information RH (SIRH) par le portail CIVIL RH, vous pouvez vous dispenser d'un **logiciel de gestion des carrières** de vos agents.

Dans une démarche d'amélioration continue de nos outils partagés, les collectivités affiliées bénéficient désormais de nouvelles fonctionnalités facilitant la gestion au quotidien.



Mise à jour des données : **plus d'autonomie**

Les utilisateurs peuvent maintenant modifier directement les informations relatives à leur collectivité (coordonnées, adresse mail, etc.) ainsi que celles des agents - à l'exception du nom et du prénom, qui nécessitent toujours l'intervention de votre gestionnaire. Une belle avancée pour une gestion RH plus réactive !



Projection des avancements d'échelon **améliorée**

La page dédiée aux avancements d'échelon a été revue : plus claire, plus intuitive, et actualisée régulièrement. Un vrai gain de lisibilité pour anticiper les évolutions de carrière tout au long de l'année.



Téléchargement des arrêtés : un petit bémol temporaire

Suite à cette mise à jour, le téléchargement des arrêtés au format Word n'est momentanément plus possible via la page des arrêtés valides. Pas d'inquiétude ! Ils restent accessibles depuis le dossier administratif de chaque agent. Une **solution définitive est à l'étude** avec notre éditeur.



Pour tout savoir sur les nouvelles fonctionnalités, consultez la [procédure complète mise à jour](#) (les pages ajoutées ou modifiées sont sur fond violet).

Merci à toutes les collectivités pour leur implication dans l'appropriation de l'outil. Vos retours sont précieux pour faire évoluer le SIRH !

Actualité de votre CDG

Réseau des Secrétaires Généraux de Mairie



Une invitation individuelle a été envoyée à chaque Secrétaire général(e) de mairie dûment nommé(e) sur ces fonctions afin de participer à la **2^{ème} rencontre du réseau** co-organisée par le CDG16, le CNFPT et l'ATD16 :

Le **jeudi 15 mai** à partir de 13h30
à TAPONNAT-FLEURIGNAC

A l'ordre du jour :

- o Bilan de la déclinaison de la réforme du métier et questions soulevées (CDG16)
- o Présentation de la plateforme e-communauté (CNFPT)
- o Présentation et distribution des fiches pratiques du SGM (CDG16)
- o Présentation des outils et formations numériques (ATD16)
- o Elaboration d'actions de formations dédiées selon les thématiques prioritaires

Retour sur : ateliers Conseil médical

Les 1^{er} et 4 avril étaient organisées 2 réunions sur le fonctionnement du Conseil médical.



Les **34 participants** des collectivités affiliées et non-affiliées ont pu échanger avec les 2 gestionnaires, Margaux et Aline, assurant le secrétariat de cette instance.

L'occasion de partager les contraintes des uns et des autres, les impondérables comme la difficulté à trouver aujourd'hui des RDV auprès des médecins experts ou les exigences de pièces pour tendre à une sécurité juridique des décisions qui découlent des avis rendus.

Une séance de rattrapage vous est proposée en visio (moins conviviale donc), le **15 mai prochain**.

Si vous ne vous êtes pas déjà inscrit, le [formulaire est à nouveau en ligne](#).

⇒ [Support de présentation](#)



Enfin, la [liste des médecins agréés en Charente](#) a été mise à jour par le Préfet, en date du 4 avril 2025.

Cet arrêté recense les médecins qui disposent de l'agrément ; cela ne signifie pas qu'ils exercent en cette qualité (malheureusement).

R.S.U. Campagne 2025



La campagne de collecte débutera le **jeudi 15 mai** et se terminera le vendredi 31 octobre 2025.

Conformément à l'article R231-5 du Code Général de la Fonction Publique, le CDG recueille auprès des collectivités et leurs établissements publics, les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport et transmet les données pour leur agrégat national.

Le portail « Données sociales » est inchangé par rapport à la campagne précédente et s'articule toujours autour des 9 thématiques : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, action sociale et protection sociale, dialogue social.

Pour vous aider et commencer à préparer votre enquête, vous pouvez d'ores et déjà prendre connaissance :

- du [guide préparatoire](#)
- du [guide utilisateur](#) de l'application Données Sociales mis à jour
- d'une [F.A.Q.](#)

Actualité de votre CDG



Le RSU est obligatoire tous les ans et se base sur les données de l'exercice clos (n-1)



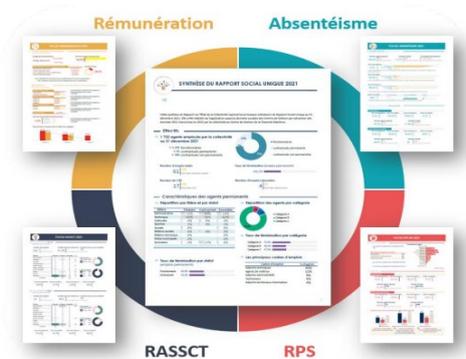
Le RSU contribue à la définition des Lignes Directrices de Gestion



Le RSU est un outil de pilotage RH et de dialogue social

Il vous permet de disposer de votre fiche individuelle :

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



Durant la campagne le CDG vous accompagnera avec :
Une assistance téléphonique : 05 45 69 70 08
Une assistance mail : c.danton@cdg16.fr

Les 16 et 17 avril dernier, le CDG16 accueillait l'ensemble des **CDG de Nouvelle-Aquitaine** pour une formation des gestionnaires du RSU, à la nouvelle ergonomie de l'interface CDG.

Deux journées d'échanges qui ont permis de mettre en commun les principales difficultés rencontrées par les collectivités et la recherche de **solutions facilitatrices** afin d'améliorer les taux de retour.



Enquête sur les difficultés de recrutement



L'Observatoire régional de l'emploi des CDG de la Nouvelle-Aquitaine lance une nouvelle enquête sur les difficultés de recrutement.

Ce questionnaire vise à mieux cerner vos attentes et vos besoins en ressources humaines.

Ainsi, les résultats de cette enquête, comparés à ceux de l'enquête menée en 2020, permettront d'identifier les difficultés de recrutement rencontrées par les collectivités de Charente et alimenteront nos réflexions régionales.

Par ailleurs, cette enquête doit permettre de questionner les pratiques de **prospection et de fidélisation** face à la crise du recrutement dans la fonction publique en général et dans la fonction publique territoriale en particulier.

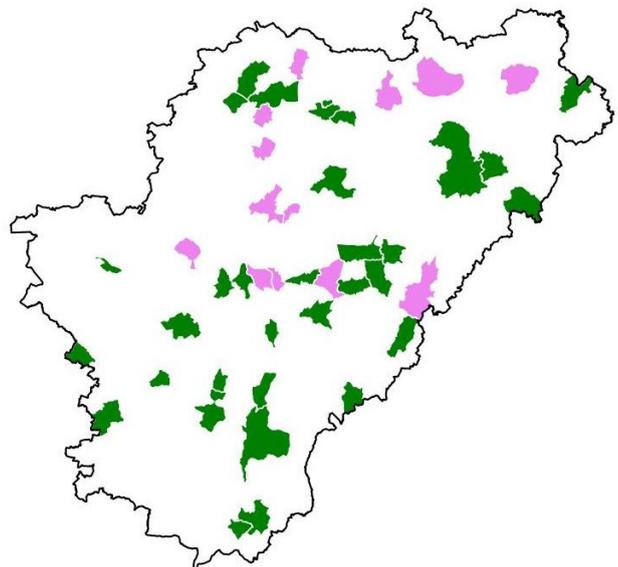
Comptant sur votre participation active **d'ici au 30 mai** prochain, nous vous remercions de l'intérêt porté à cette enquête qui fera l'objet d'une restitution finale.

⇒ [Cliquer ici pour accéder à l'enquête](#)

Aide au pilotage de l'absentéisme

Depuis le 1^{er} janvier dernier, le CDG propose un nouvel accompagnement aux collectivités adhérentes au contrat groupe d'assurance des risques statutaires : l'aide au pilotage de l'absentéisme.

A ce jour, **48 structures** : 35 communes (en vert sur la carte) et 13 établissements publics (commune du siège social en rose) ont souscrit à cette option.



Actualité de votre CDG

Un partenariat à 3 entités : collectivité adhérente / CDG16 / courtier RELYENS qui vise 2 objectifs majeurs :

- **garantir la soutenabilité du contrat groupe** en actionnant tous les leviers de la maîtrise de l'absentéisme pour raison de santé,
- développer la **culture du management du risque** en mobilisant tous les acteurs et outils dont disposent les partenaires.



Une **démarche innovante** que le CDG16 a pu partager avec les **22 CDG** participants au 3^{ème} séminaire sur ce sujet, organisé à ORLÉANS, les 27 et 28 mars dernier.



Contrat groupe Assurance des risques statutaires - Nouveau service associé -

Dans le cadre du contrat groupe d'assurance des risques statutaires, renouvelé au 1^{er} janvier dernier avec CNP/RELYENS, les collectivités adhérentes et à travers elles, leurs agents, ont accès à plusieurs services associés (inclus) dont des programmes de prise en charge adaptés à diverses situations :

- RÉACTION : agent victime d'une agression
- REPÈRE : reprise d'emploi, nouvel équilibre...
- RESSOURCES : accompagnement psy et social individuel
- ATLAS : accompagnement des D.G.
- Groupe de parole : groupe d'agents.

⇒ Retrouvez le formulaire de demande, les critères et le détail des programmes sur votre [espace client RELYENS](#)

Depuis le 1^{er} janvier dernier, **le programme HOLICARE** est un **nouveau dispositif en santé mentale au travail** proposé aux collectivités qui ont souscrit au risque maladie ordinaire, comportant une **prise en charge des agents en souffrance psychologique, présentant des risques d'épuisement professionnel, avant qu'ils ne présentent un arrêt maladie.**



L'agent est invité, par mail, dans les 24h, à remplir son test de pré-diagnostic qui aura pour but d'évaluer finement son état de santé mentale, puis de l'orienter sur une prise en charge individualisée.

A l'issue de chaque programme, l'agent sera invité à compléter à nouveau « l'Holitest », afin de contrôler l'amélioration de son état de santé psychologique.

Tous les agents qui ne rentrent pas dans ce dispositif sont réorientés vers les programmes de soutien psychologique (REPERE, RESSOURCES, ATLAS) selon les critères contractuels.

⇒ [Présentation de l'offre de soutien psy](#)

P.S.C. – Prévoyance Nouveau portail

Dans une démarche d'amélioration continue et afin de faciliter la prise en main des nouveaux outils, nous vous proposons des ateliers d'information d'une durée d'1h30, qui permettront à la fois :

- de présenter le nouvel espace en ligne et ses fonctionnalités,
- de répondre à vos questions concernant la gestion de la prévoyance.



Nous vous proposons deux dates en présentiel et une date en distanciel :

- Mardi 20 mai, au Centre de Gestion, salle A (matin ou après-midi) ;
- Jeudi 19 juin en visio à partir de 10h00 ;
- Mardi 9 septembre au Centre de Gestion, salle A (matin ou après-midi).

⇒ [Liens d'inscription](#)

Actualité de votre CDG

Formation « référent handicap » et après...



L'article L131-9 du CGFP, précise que « tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de

maintien dans l'emploi des personnes handicapées ».

Afin d'**accompagner ces agents référents dans leurs fonctions**, le CDG16 a mis en place des parcours de formation en partenariat avec un prestataire extérieur (H2L conseil).

Suite à leur formation, les référents handicap peuvent intégrer le **réseau des référents** handicap animé par la CIMETH du CDG16.

Ces animations permettent de renforcer leurs compétences et d'assurer une mise à jour constante des connaissances. Elles offrent aux référents un espace d'échange, de partage d'expériences et de conseils pratiques.

Les thèmes abordés depuis 2024 sont :

- Études de cas préparées à partir d'éléments des collectivités,
- Les contrats de travail classiques et les contrats spécifiques T.H.,
- Préparation du DUODAY,
- Maintien dans l'emploi : assistance physique par des exosquelettes dans les métiers techniques,
- Maintien dans l'emploi : Quelles solutions d'aménagements de poste en restauration collective et entretien des locaux ?
- Maintien dans l'emploi : innovation en matière de compensations auditives,
- Aide au calcul et à la saisie de la DOETH,
- Présentation du catalogue des interventions du FIPHFP et saisie des aides.

Il reste des places pour la seconde session 2025 du :

- 3 et 4 juin : Module 1 - les fondamentaux
- 23 et 24 septembre : Module 2 - Approche ergonomique
- 4 et 5 novembre : Module 3 - Recrutement et maintien dans l'emploi

- 25 et 26 septembre : Module 4 - Formation référents handicap pour les collectivités de moins de 10 agents.

⇒ Pour toute information complémentaire : cimeth@cdg16.fr

Appel à projets du FNP - Prévenir les addictions



Après celui sur la prévention des risques professionnels des agents techniques (cf. [Mag R.H. n°71](#)), le Fonds national de prévention (FNP) de la CNRACL, lance un nouvel appel à projets, à destination des employeurs territoriaux, portant sur la prévention des addictions, permettant de bénéficier d'un **appui financier et méthodologique** dans la mise en œuvre de leur démarche.

D'une durée de 36 mois, il couvrira la phase de réalisation d'un diagnostic approfondi des situations de travail ainsi que l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation d'un **plan d'actions portant sur les trois niveaux de prévention**.

Un prestataire sera obligatoirement mis à disposition des employeurs retenus afin de les accompagner. Les coûts afférents à cet accompagnement seront pris en charge par la CNRACL.

Vous pouvez retrouver la documentation complète relative à cet appel à projets (dossier de candidature, appel à publicité...) sur la [Page prévention des risques professionnels de la CNRACL](#).

Les candidatures sont à retourner par voie dématérialisée à demarche-prevention@caissedesdepots.fr en renseignant dans l'objet du mail « AAP Addictions + nom employeur », jusqu'au **mardi 1^{er} juillet 2025**.



⇒ [Appel à projet](#)

Pour rappel, le FNP de la CNRACL ne peut accompagner qu'une seule démarche à la fois. Ainsi, un employeur déjà accompagné par le FNP ne pourra être retenu s'il candidate à cet appel à projets.

Par ailleurs, les dossiers doivent être déposés par les employeurs eux-mêmes. Ainsi, les candidatures ne peuvent pas être déposées par un CDG au nom d'un autre employeur.

Actualité de votre CDG

Déontologie / éthique



Depuis le 1^{er} janvier 2024, plusieurs CDG de Nouvelle-Aquitaine mutualisent un collège de référents déontologie, laïcité et alerte éthique.

Leur 1^{er} [rapport d'activité](#) pour ce périmètre fait état de **116 saisines** en 2024, dont 18 pour notre département. Le cumul d'activités et le temps partiel pour création d'entreprise représentent de loin les principaux motifs de saisine par les agents.

En complément à l'action d'information menée par les référents, l'**Agence Française Anticorruption** (AFA), le cas échéant avec le CNFPT ou l'AMF, a mis en œuvre des outils pédagogiques libres et gratuitement utilisables par vos agents ou élus.

- Le cours en ligne « [Prévenir la corruption dans la gestion publique locale](#) » est un module de formation, qualifiant, disponible sur la plateforme universitaire numérique FUN-MOOC : ce module est qualifiant en ce qu'il délivre une attestation de participation valorisable dans un parcours professionnel. Il se déroule sur 4 semaines à raison de deux heures par semaine. Des sessions sont régulièrement programmées sur FUN MOOC ;
- Le cours en ligne « [Probito](#) » est un module qui peut être réalisé en moins de 2h et se prête bien aux actions de sensibilisation.

Les clips et vidéos qui composent ces deux modules peuvent être téléchargés et réutilisés dans le cadre d'une action de formation/sensibilisation interne et gratuite.

- « [En quête d'Intégrité](#) » est un jeu sérieux qui met en scène des situations compromettantes et aide à la prise de conscience ;
- Le [Quiz sur les délits](#) soumet l'apprenant à 4 séries de 20 questions sélectionnées à partir des décisions de la Cour de Cassation : c'est un excellent moyen de tester son niveau de connaissance ;
- La [radio Fréquence-T du CNFPT](#) propose pas moins de [30 podcasts](#) autour de la prévention de la corruption ;
- Le module « [Probi-cités](#) » est un questionnaire d'auto-évaluation destiné essentiellement aux élus du bloc communal que l'on peut réaliser en

moins de 10 minutes afin d'évaluer la maturité de leur dispositif de prévention et détection de la corruption.



Ces outils constituent des aides pratiques pour celles et ceux qui souhaitent bénéficier de ressources libres et gratuites en matière de prévention des atteintes à la probité.

⇒ [Site de l'AFA](#)

Nouvelle archiviste itinérante

Emilie CHAMOULEAU qui a mis en place, depuis le 1^{er} septembre 2022, le service d'aide à la gestion des archives pour les collectivités affiliées au CDG, nous quitte pour le bonheur d'une nouvelle collectivité charentaise.

Difficile d'évaluer le nombre d'hectomètres triés, éliminés, classés mais partout où elle est intervenue (40 collectivités), son passage laisse une marque :



Avant / Après



Actualité de votre CDG



Afin de poursuivre ce travail, le CDG a recruté **Alicia BOULIER-WALLOIS**. Titulaire d'une licence et de 3 ans d'expérience aux archives départementales du Val-d'Oise, elle retrouve la Charente qui ne lui est pas inconnue.

Elle accompagnera notamment les communes qui le souhaitent dans l'accomplissement du **récolement obligatoire** à l'occasion du renouvellement des mandats municipaux (article 4 de l'arrêté du 31 décembre 1926 portant règlement des archives municipales).

⇒ archives@cdg16.fr - 06.75.38.33.98

Le CDG recrute



Pour accompagner ses projets et son développement :

- Un préventeur des risques professionnels (H/F),
- Un gestionnaire spécialisé sur les indisponibilités physiques pour raisons de santé (secrétariat du Conseil médical / gestionnaire assurance statutaire) H/F,
- Un agent comptable / assistant de directions (H/F)

⇒ [Pour en savoir plus](#)

 Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente

AGIR POUR PRÉVENIR 2025

SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : COMPRENDRE ET AGIR POUR PROGRESSER

JEUDI 26 JUIN 2025
8H30 / 16H30
SALLE DES FÊTES ESPACE TARDOIRE
BOULEVARD BOSSAND,
16110 LA ROCHEFOUCAULD-EN-ANGOUMOIS

SUR INSCRIPTION
(SCANNEZ LE QR CODE POUR VOUS INSCRIRE)



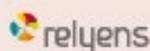
EN PARTENARIAT AVEC



PROGRAMME

JAPP 2025



8h30 - 9h00

ACCUEIL CAFÉ

9h00 - 9h25

PLÉNIÈRE

Introduction de la journée par les intervenants du CDG16

9h25 - 10h10

PIÈCE DE THÉÂTRE : COMPAGNIE À 3 BRANCHES D'OC

"Randonnée dans les risques psychosociaux"

10h10 - 11h15

ATELIER N°1

Comment l'utilisation de nos compétences influence-t-elle notre santé mentale ?

11h15 - 11h30

PAUSE *(changement d'ateliers pour les groupes)* ↻

11h30 - 12h15

ATELIER N°2

Naviguer entre exigences et imprévus : développer sa résilience au travail.

12h15 - 13h30

PAUSE DÉJEUNER

13h30 - 14h15

ATELIER N°3

En quoi contribuer au collectif de travail peut améliorer ma santé mentale ?

(changement d'ateliers pour les groupes) ↻

14h15 - 15h00

ATELIER N°4

Bien-être au travail : concilier succès et productivité

15h00 - 15h20

PAUSE

15h20 - 16h30

CLÔTURE DE LA JOURNÉE

Activité collective, retour d'expériences et questionnaire de satisfaction.