



N°75

# LE MAG RH



Journal Mensuel  
Juin 2025



**Les congés annuels des  
agents annualisés**

-

**Le cas des agents travaillant sur  
un rythme scolaire**

## Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-6
FAQ.....	7
Prévention des risques pro.....	8
Votre CDG & Vous .....	9-11

**Nacopé**  
Bien plus qu'un CDG

# Actualités statutaires



## Prévention du « risque chaleur » et obligations des employeurs

Le [Décret n°2025-482 du 27 mai 2025](#) est venu compléter les dispositions du Code du travail portant sur la **protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur**.

Pour rappel, les dispositions du Code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables au sein des collectivités territoriales (article L. 811-1 du CGFP).

Ce texte crée un nouveau chapitre au sein du Code du travail spécifiquement dédié à la prévention du « *risque lié aux épisodes de chaleur intense* ».

 *L'épisode de chaleur intense est défini en référence à un dispositif de Météo France signalant le niveau de danger (via un code couleur) dans les conditions précisées par un [Arrêté du 27 mai 2025](#).*

En application de ces nouvelles dispositions, il incombe aux employeurs territoriaux :

- **D'évaluer les risques** liés à l'exposition des agents à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur, et **d'intégrer ce risque dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** ;
- **D'adopter, si besoin, les mesures nécessaires à la réduction du risque** dont la liste est dressée à [l'article R. 4463-3 du code du travail](#) (*aménagement des procédés de travail, des postes de travail, des lieux et des horaires de travail ; mise en œuvre de moyens techniques visant à contenir le rayonnement solaire sur les surfaces exposées ou l'accumulation de chaleur dans les locaux ; fourniture d'équipements adaptés et d'eau fraîche, mise en place de mesures d'information et de formation des agents notamment*).

Ces nouvelles dispositions **entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2025**.

⇒ [Site internet de la DGCL](#)

## Nouveau formulaire CERFA – Arrêt de travail papier

Pour mémoire, afin de lutter contre l'augmentation des arrêts de travail frauduleux, l'Assurance Maladie a créé un nouveau formulaire CERFA sécurisé. Depuis le mois de septembre 2024, les professionnels de santé étaient encouragés à l'utiliser pour l'établissement des avis d'arrêt de travail sur format papier.

**A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025, l'utilisation de ce nouveau formulaire devient obligatoire.**

Les avis d'arrêts de travail présentés sous d'autres formats seront rejetés.

⇒ [Site internet de l'Assurance Maladie](#)

## Sanctions prononcées à l'égard des demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi doivent se conformer à un certain nombre d'obligations liées à leur statut. En cas de non-respect de ces obligations, ils s'exposent au prononcé d'une sanction (suspension sur une période donnée ou suppression des allocations de retour à l'emploi notamment).

Le système de sanctions, organisé par le Code du travail (articles R. 5411-1 et suivants), s'applique à tous les demandeurs d'emplois, y compris aux anciens agents publics qui perçoivent des ARE de leur ancien employeur public.

Un [Décret n°2025-478 du 30 mai 2025](#) est venu **redéfinir le cadre des sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations**.

A noter. Le **prononcé des sanctions relève de la seule compétence de France Travail**, même dans les cas de figure d'une prise en charge des ARE par l'ancien employeur public.

En cas de sanction prise à l'égard d'un demandeur d'emploi percevant les ARE de son ancien employeur public, France Travail informe ce dernier du prononcé de la sanction.

La **collectivité est alors tenue de mettre en œuvre la sanction**.



# Jurisprudences

## Maintien du demi- traitement

-  
A l'issue de son  
congé de  
longue maladie,  
le fonctionnaire  
a droit au  
maintien de  
son demi-  
traitement  
jusqu'à ce qu'il  
soit statué sur  
sa situation

Un fonctionnaire a été placé en congé de longue maladie à compter du 19 juin 2014. A l'issue de la durée maximale de congé, en 2017, l'agent a été maintenu à tort dans cette position avec perception du demi-traitement.

Par une décision du 7 novembre 2019, l'autorité territoriale a décidé de mettre fin au versement du demi-traitement à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019.

Puis, par arrêté du 8 juin 2020, l'agent a été placé en disponibilité d'office pour raison de santé avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> décembre 2019.

Le juge administratif rappelle qu'en application de l'[article 37 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#), lorsque le fonctionnaire, à l'issue d'un congé de longue maladie ne peut reprendre ses fonctions, il a droit au versement d'un demi-traitement pendant la durée de la procédure nécessitant l'avis du comité médical ou de la commission de réforme (aujourd'hui remplacé par le Conseil médical) ou, le cas échéant, de la CNRACL pour ce qui concerne son admission à la retraite.

La circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement prévu par les dispositions précitées.

Dans le cas présent, suite à l'épuisement des droits à congé de longue maladie, l'autorité territoriale n'a statué sur le sort de l'agent que par arrêté du 8 juin 2020, soit plusieurs années après l'épuisement des droits. Jusqu'à cette date, l'agent a droit au maintien de son demi-traitement. Est sans incidence le fait que le placement en disponibilité pour raison de santé rétroagisse au 1<sup>er</sup> décembre 2019.

➤ [CAA Paris, 29 avril 2025, n°23PA01771](#)

Un agent a été placé en congé de maladie imputable au service à la suite d'un accident de service.

En application de l'[article 37-10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#), l'autorité territoriale a convoqué l'agent à plusieurs visites médicales de contrôle auprès de médecins agréés.

Toutefois, aucune des contre-visites n'a pu se dérouler :

- l'agent, contestant la compétence du médecin, ne s'est pas présenté à 6 des visites prévues, sans justifier son absence,
- lors des deux visites auxquelles il s'est présenté, les examens n'ont pas pu être réalisés : lors de la première visite, l'agent a refusé de se soumettre à l'examen ; lors de la seconde, il avait oublié son dossier médical.

L'agent a été mis en demeure par son employeur de justifier ses absences à ces contre-visites. La mise en demeure précisait, qu'à défaut de reprise de ses fonctions à la date indiquée, il serait radié des cadres pour abandon de poste.

Le juge administratif a considéré que, compte tenu du comportement de l'agent, l'autorité compétente était en droit d'estimer que le lien avec le service avait été rompu du fait de l'intéressé, justifiant sa radiation des cadres pour abandon de poste.

➤ [CAA Lyon, 28 mai 2025, n°23LY02788](#)



# Jurisprudences

## Obéissance hiérarchique

–

**Un agent suspendu de fonctions ou exclu du service pour motif disciplinaire ne peut se rendre sur son lieu de travail**

Un agent territorial a été exclu de ses fonctions du 9 mai au 9 juillet 2019 en raison d'un cumul non autorisé d'activités. Alors qu'il était exclu, il s'est présenté sur son lieu de travail à trois reprises.

L'agent a ensuite été suspendu, à titre conservatoire, à compter du 10 juillet 2019. Malgré la mesure de suspension, l'agent s'est de nouveau rendu sur son lieu de travail à trois reprises.

Ces faits constituent des manquements caractérisés aux obligations d'obéissance hiérarchique et d'exemplarité.

Compte tenu de la gravité de ces manquements et de leur caractère répété, de l'attitude particulièrement désinvolte dont a pu faire preuve l'agent à l'égard de sa hiérarchie et de la circonstance que l'intéressé venait de faire l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions, l'autorité territoriale n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, infligé au requérant une sanction disproportionnée en décidant son exclusion temporaire de ses fonctions pour une durée de deux ans.

➤ [CAA Nancy, 13 mai 2025, n°22NC01386](#)

# Question écrite

**Lorsqu'une collectivité territoriale recrute successivement un même agent par un contrat de droit privé puis par un contrat de droit public, les services accomplis dans le cadre du contrat de droit privé sont-ils pris en compte dans le calcul de l'ancienneté requise pour l'ouverture de certains congés ?**

## Réponse :

L'[article 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale précise les modalités de calcul de la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Concernant plus spécifiquement la durée de service requise pour l'ouverture de droits à congés de maladie visés par l'[article 7 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#), l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent (y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois) est pris en compte.

Par conséquent, si seuls les services effectués au sein d'une même collectivité ou établissement public sont pris en compte, les périodes travaillées accomplies dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de droit privé conclu avec la même collectivité immédiatement avant le CDD de droit public en cours peuvent être comptabilisées pour calculer la durée de service.

**Question écrite n° 01191 publiée au JO Sénat du 22/05/2025**

## Les congés annuels des agents annualisés

### Le cas des agents travaillant sur un rythme scolaire

Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) en activité, quel que soit son temps de travail, a droit, pour une année de services accomplis, à un congé annuel d'une **durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service** ([article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#) et [article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)).



*Le calcul du droit à congés annuels des agents contractuels de droit privé relève des dispositions du Code du travail.*

Le nombre de jours de congés annuels d'un agent est apprécié par année civile.



*L'attribution de jours de congés supplémentaires (journée du maire, jour de pont...) n'est pas conforme à la réglementation dans la mesure où elle impacte la durée légale du temps de travail (hors jour de fractionnement).*

L'agent placé en congé annuel **est considéré en position normale d'activité**. A ce titre, il bénéficie du maintien de ses droits (rémunération, avancement...) et reste soumis aux obligations fixées par le CGFP.

Pour rappel, lorsque les agents sont soumis à des **rythmes de travail variables durant l'année**, les employeurs publics peuvent fixer un **cycle de travail annuel**, impliquant l'annualisation du temps de travail de ces agents (*voir le focus du Mag RH - mars 2023*).

Il en va ainsi des agents des services scolaires et périscolaires dont **l'organisation du travail repose sur le calendrier scolaire** établi par le Ministère de l'éducation nationale.

**La particularité du cycle de travail annuel basé sur le calendrier scolaire rejaillit sur les modalités de calcul et de pose des congés annuels par les agents.**

#### Modalités de calcul du droit à congés annuels

Tout agent public, quelle que soit sa quotité de travail, bénéficie, pour une année de service, d'un congé annuel d'une durée équivalente **à cinq fois les obligations hebdomadaires de service**.

Dans le cas des agents soumis à un **rythme de travail annualisé**, en particulier ceux travaillant sur le **calendrier scolaire**, la référence à une moyenne annuelle complexe peut-être source de confusion.

Le CDG 16 recommande une méthode simple, lisible et juridiquement conforme :

- Observer le **nombre de jours travaillés par semaine pendant les périodes scolaires**
- Multiplier ce nombre par 5 pour obtenir le droit à congés annuels

#### ❖ La méthode à mettre en œuvre

Les étapes :

1. Identifier la période de l'année pendant laquelle l'agent exerce ses fonctions principales
2. Déterminer le **nombre de jours effectivement travaillés par semaine sur cette période**
3. Appliquer la règle des **5 fois les obligations hebdomadaires**

#### ❖ Illustrations

Exemple 1- Agent travaillant à l'école 4 jours par semaine sur les 36 semaines scolaires (même s'il effectue quelques jours pendant les vacances scolaires)

**Calcul** : 4 jours \* 5 = **20 jours de congés annuels**

Exemple 2- Agent travaillant à l'école 3 jours par semaine sur les 36 semaines scolaires (sans effectuer de permanence pendant les vacances scolaires)

**Calcul** : 3 jours \* 5 = **15 jours de congés annuels**

Cette méthode s'applique uniquement aux agents travaillant selon un rythme structuré sur le calendrier scolaire, sans mission complémentaire tout au long de l'année.

#### La pose des congés annuels

#### ❖ La marche à suivre

De manière générale, les congés annuels doivent être **posés selon les règles définies au sein de la collectivité** (établissement d'un prévisionnel, utilisation de feuilles de congés ou d'un logiciel...). Cette démarche s'impose quelles que soient les caractéristiques du cycle de travail des agents.

Lorsque le cycle de travail de l'agent comporte des périodes de travail d'intensité variable, le planning de l'agent se compose de jours travaillés, de jours de congés annuels et de jours non travaillés dits « de récupération » (lesquels viennent compenser les heures

réalisées sur les périodes de forte activité au-delà du temps de travail afférent à l'emploi occupé).

Les jours de congés annuels des agents annualisés doivent **impérativement être matérialisés au sein des plannings des agents, y compris pour les agents travaillant selon le rythme scolaire.**

Cette matérialisation permet :

- pour la collectivité de **gérer les événements survenant en cours de congés annuels** et en particulier **le placement de l'agent en congé de maladie.**

*En cas de congé de maladie survenant pendant une période de congé annuel, l'agent annualisé, comme tout autre agent, a droit au report des congés annuels non pris. Ces congés reportés devront nécessairement être posés sur des jours travaillés.*

- pour l'agent de **s'assurer qu'il ne sera pas fait appel à lui durant ses périodes de congés** (sauf nécessités impérieuses de service).

#### ❖ **La mise en oeuvre**

*En pratique et en toutes hypothèses, un **planning précis doit être établi faisant apparaître pour chaque jour de l'année s'il s'agit de jours travaillés, de jours de récupération ou de jours de congés annuels.***

#### • **Agent exclusivement soumis au calendrier scolaire**

Les périodes de congés annuels sont imposées par le calendrier scolaire. Les **congés annuels sont donc nécessairement pris pendant les périodes de vacances scolaires.**

Ainsi, les périodes de vacances scolaires sont composées de jours travaillés le cas échéant et de jours

de congés annuels. Les jours restants - n'étant donc ni travaillés ni du congé annuel - doivent être identifiés comme des jours de récupération.

#### • **Agent soumis au calendrier scolaire pour une partie de ses missions et exerçant d'autres fonctions sur la collectivité**

S'agissant des jours de congés acquis au titre des missions exercées sur le service scolaire, ils seront posés sur les périodes de vacances scolaires dans les mêmes conditions que l'agent travaillant exclusivement sur la base du calendrier scolaire.

Les **congés acquis au titre des autres missions assurées par l'agent tout au long de l'année seront eux posés sur des jours travaillés.**

Exemple - Agent assurant l'entretien des bâtiments affectés à l'école 4 jours par semaine (les lundis, mardis, jeudis et vendredis) sur les semaines scolaires et l'entretien des bâtiments de la mairie tous les mercredis de l'année.

Son droit à congés annuels se décompose de la façon suivante :

- Droit à 20 jours de congés annuels acquis au titre des fonctions exercées à l'école
- Droit à 5 jours de congés annuels acquis au titre des missions exercées pour la mairie (le mercredi)

Les jours de congés annuels acquis au titre des fonctions exercées à l'école seront posés durant les vacances scolaires. Les jours de congés acquis au titre des missions exercées sur les bâtiments de la mairie seront posés sur des mercredis dans l'année.

*Lorsque l'agent pose une semaine pleine de congés annuels, il convient de retrancher de son droit à congés annuels pour l'année considérée (soit 20 jours), 4 jours de congés.*





# Foire aux questions

**Les agents annualisés travaillant selon un rythme reposant sur le calendrier scolaire ont-ils droit à des jours de fractionnement ?**

**Un agent soumis à un rythme de travail reposant sur le calendrier scolaire peut-il alimenter un compte épargne temps ?**

## Réponse : OUI

Pour rappel, aux jours de congés annuels calculés sur la base des obligations hebdomadaires des agents s'ajoutent, le cas échéant, les jours de congés dits « de fractionnement » (supplément de 1 ou 2 jours de congés annuels accordés lorsqu'au moins 5 jours de congés annuels sont posés en dehors de la période de l'année allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre).

Comme tout agent public, les agents annualisés dont l'organisation du travail est articulée autour du calendrier scolaire **gènèrent, s'ils remplissent les conditions, des jours de fractionnement.**

Les jours de fractionnement n'étant pas comptabilisés dans le calcul de la durée légale du temps de travail (1600h pour un agent à temps complet), ils doivent être **posés sur des jours travaillés** ou être épargnés sur un compte épargne-temps (CET).

NB: Si la collectivité a intégré dans son calcul d'annualisation les jours de fractionnement, ces derniers seront posés sur des périodes de vacances scolaires, comme les congés annuels de droit commun.

## Réponse : OUI

Les agents publics dont le rythme de travail est annualisé **bénéficient des mêmes droits que les autres agents publics.**

Par conséquent, s'ils remplissent les conditions, ils ont le droit d'ouvrir un compte épargne-temps dans la collectivité.

Toutefois, en pratique, les possibilités d'alimentation du CET sont limitées dans la mesure où :

- lors de la fixation du planning, leurs 5 semaines de congés annuels sont planifiées ;
- les congés correspondent aux périodes de vacances scolaires (périodes d'inactivité) ;
- les agents n'acquièrent pas de jours d'ARTT.

Néanmoins, ces agents sont susceptibles d'alimenter leur CET par :

- un à deux jours de fractionnement (sauf dans l'hypothèse où ils auraient été intégrés dans le calcul de l'annualisation) ;
- des jours de repos compensateur si les agents effectuent des travaux supplémentaires et si la délibération a prévu cette possibilité d'alimentation ;
- des jours de congés annuels acquis durant les congés pour indisponibilité physique, à condition que l'agent ait posé 4 semaines de congés annuels dans l'année.

# Prévention des risques pro.



## Et si l'amélioration passait par la reconnaissance de ce qui fonctionne déjà ?

Dans les collectivités territoriales, les démarches de prévention et de qualité de vie au travail se concentrent souvent sur les dysfonctionnements ou les risques. Or, une transformation durable passe aussi par la **valorisation de ce qui fonctionne déjà** : les pratiques stabilisées, les liens de coopération efficaces et les gestes professionnels porteurs de sens.

Le **baromètre de la culture qualité** peut devenir un outil simple et accessible pour repérer ces points d'appui. Loin d'être un outil de contrôle, il sert de **boussole collective** : il capte la perception des agents, donne de la visibilité à la qualité réelle du travail et soutient le dialogue professionnel.

Dans les collectivités charentaises, cette approche peut se concrétiser par des actions adaptées aux réalités locales : temps d'équipe pour identifier les réussites, questionnaires courts pour recueillir les ressentis, rituels de retour d'expérience, ou encore affichage des « points forts du mois ».

Plutôt que de chercher à tout changer, il s'agit d'**ancrer les évolutions sur une base concrète, vécue et reconnue par les équipes**. Cette démarche, à la fois humaine et pragmatique, permet de renforcer la confiance, d'ajuster les pratiques en continu et de construire collectivement un travail plus durable et porteur de sens.

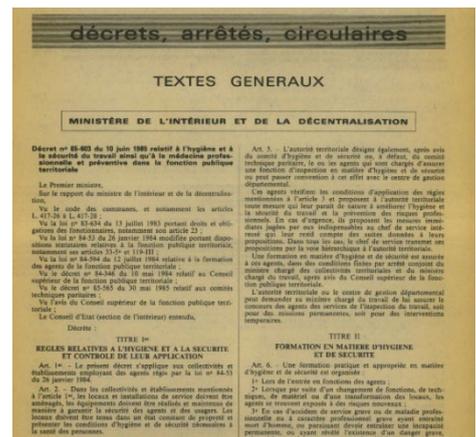
## 40 ans déjà...

Il y a 40 ans paraissaient 47 articles du **décret n°85-603**, posant les bases des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Modifié et complété une vingtaine de fois (jusqu'à près de 80 articles), il a été complété en 2012 d'une [circulaire](#) d'application.

En 2021, ses articles relatifs aux instances paritaires et au droit de retrait pour danger grave et imminent sont abrogés et repris dans le décret n°2021-571, aujourd'hui transposé dans le Code Général de la Fonction Publique

Il devrait en être de même d'ici quelques mois pour les autres articles du décret de 1985.



## Prévenir les violences externes



Le Fonds National de Prévention (FNP) de la CNRACL vient de publier une recommandation « [Prévenir les violences externes](#) », fruit des travaux menés durant plus de 18 mois par 8 employeurs dans le cadre d'un appel à projets portant sur la prévention des risques professionnels liés aux violences externes.

Dans ce cadre, les employeurs, après une phase d'identification des risques et de partage autour de la conduite de projet, ont établi puis déployé des plans d'actions relatifs à la prévention des causes des violences externes et à la prévention des passages à l'acte.

Cette recommandation se fonde sur les constats et les actions tirés du réel, tout en s'appuyant sur les partages entre pairs à l'occasion des temps d'échanges qui ont jalonné cet appel à projets.

# Actualité de votre CDG

## Retour sur : réunion d'information

Mardi 24 juin, **48 participants** réunis à BERNAC ont pu se mettre à jour de l'actualité statutaire du 1<sup>er</sup> semestre 2025 et parfaire leurs connaissances sur le RIFSEEP.



Nous remercions la municipalité pour la mise à disposition de l'équipement.

⇒ [Support de présentation](#)

## Retour sur : Agir pour prévenir 2025

Pour la 4<sup>ème</sup> année, le Centre de Gestion organisait la JAPP « Journée Agir Pour Prévenir », ce jeudi 26 juin à La Rochefoucauld-en-Angoumois, en partenariat avec RELYENS et la M.N.T.

Nous avons voulu faire de cette journée un temps fort de mobilisation, de réflexion et de dialogue autour d'un thème qui s'impose désormais comme une évidence, même s'il a longtemps été sous-estimé dans le monde du travail : **la santé mentale**.



Ce thème prend cette année une résonance particulière, puisque le gouvernement l'a érigée comme grande cause nationale pour 2025. Cela nous invite, collectivement, à ne plus considérer la santé mentale comme un problème

individuel relevant de la sphère privée, ou uniquement réservé au milieu médical, mais bien comme un enjeu de prévention en milieu professionnel, y compris dans les collectivités territoriales avec leur spécificité, impliquant tant les élus que les managers.



Près de **90 participants**, élus, DGS, DRH, secrétaires généraux de mairie, acteurs de la prévention ont pu

partager leurs expériences et réflexions autour de 4 ateliers, introduits par une randonnée des RPS mise en scène par la



« compagnie à 3 branches d'Oc ».

## Formation aux premiers secours en santé mentale (PSSM)

Désignée grande cause nationale pour 2025, la santé mentale est un des enjeux majeurs en matière de prévention des risques professionnels.

Afin de permettre à vos agents de délivrer les premiers secours en santé mentale, à l'instar des gestes de premiers secours qui apportent une aide physique, le CDG 16 organise, en partenariat avec RELYENS, la formation « Secouriste en santé mentale ».

⇒ [Programme de la formation](#)

Deux sessions sont prévues (réservées aux structures adhérentes du contrat groupe proposé par le CDG) :

- Les **25 et 26 septembre 2025** à **Cognac**, dans la salle de réunion du CCAS, située 41 rue de la Maladrerie ;

# Actualité de votre CDG

- Les **20 et 21 novembre 2025** à **Angoulême**, dans la salle A du Centre de Gestion.
- ⇒ [Inscription obligatoire](#) (nombre de places limitées)



Les frais pédagogiques étant pris en charge, seul l'achat du manuel fourni par l'organisme de formation (manuel de 1<sup>er</sup> secours) sera facturé à chaque collectivité employeur (coût approximatif de 30€ / agent participant).

## Sécurisation de l'accès à la plateforme PEP's

La sécurisation des modalités de connexion à la PEP's, sur laquelle vous accédez pour les dossiers de retraite de vos agents, répond à un enjeu de protection de l'accès à vos données et en particulier aux données personnelles de vos agents.



**A compter du 3 juillet 2025**, la connexion à PEP's sera sécurisée par un **dispositif de double authentification**.

Ce processus se déroulera en deux étapes :

1. Saisie de ses identifiants et mot de passe, que ce soit pour une connexion locale ou via « Net-entreprises »
2. Saisie d'un code à usage unique sur six positions. Ce code sera transmis soit par SMS sur un téléphone portable, soit par message vocal sur un téléphone fixe. Sa saisie sera obligatoire à la première connexion suivant la bascule, puis tous les sept jours sur un même poste de travail.

En complément, un code à usage unique sera systématiquement demandé pour les actions sensibles :

1. Pour les administrateurs PEP's : création d'un compte utilisateur ou modification des coordonnées d'un utilisateur, attribution des droits d'accès à certains services

2. Pour tous les utilisateurs : modification de leurs coordonnées (courriel et téléphone) et de leur mot de passe.

Cette exigence implique que vous associez un numéro de téléphone portable ou fixe à chaque compte utilisateur PEP's en complément d'une adresse courriel.

### Points d'attention pour préparer le déploiement de la double authentification :

- L'enregistrement des numéros de téléphone portable sera uniquement possible à la 1<sup>ère</sup> connexion à partir du 3 juillet. A ce jour, PEP's permet uniquement d'enregistrer un numéro de téléphone fixe
- Pour simplifier le dispositif et éviter les situations de blocage, le 3 juillet jour de la bascule, l'ensemble des numéros de téléphone aura été mis à blanc
- Vérifier la validité des adresses courriels des comptes PEP's : l'enregistrement du numéro de téléphone associé au compte sera validé à partir de l'adresse courriel du compte.

⇒ Pour en savoir plus : [F.A.Q.](#) / [Guide utilisateur](#)

## Trophées emploi et handicap



À l'occasion de son 20<sup>ème</sup> anniversaire, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) lance un **Tour de France** des "Trophées Emploi et Handicap", de février 2025 à juin 2026.

Ce rendez-vous met à l'honneur les initiatives des employeurs publics engagés en faveur du handicap.

La tournée fera escale en **Nouvelle-Aquitaine le 12 février 2026**. Que vous soyez une collectivité locale ou un établissement public, ce trophée est l'occasion de **valoriser vos actions** dans l'une des quatre catégories suivantes :

- Recrutement, apprentissage et insertion en milieu ordinaire,
- Maintien dans l'emploi, parcours professionnel, aménagement et reclassement,
- Accessibilité universelle,

# Actualité de votre CDG

- Communication, sensibilisation et partenariat.

Participer, c'est non seulement **renforcer votre marque employeur** et bénéficier d'une visibilité accrue (vidéos, articles, couverture presse), mais aussi **inspirer vos pairs** en partageant vos bonnes pratiques. Les lauréats régionaux pourront concourir au **Trophée des Trophées** lors d'une cérémonie nationale à Paris, en juin 2026.

**N'attendez plus !** Téléchargez dès maintenant le [dossier de candidature](#) et le [règlement](#) ou contactez l'équipe à [handipacte-nouvelleaquitaine@adeoconseil.com](mailto:handipacte-nouvelleaquitaine@adeoconseil.com)

⇒ [Pour en savoir plus](#)

Osez montrer votre engagement : faites partie des employeurs qui changent la donne pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

## Nouvelles ressources en ligne

**Note juridique** sur le régime de sanctions pour les demandeurs d'emploi (en matière d'ARE), page [« la gestion des allocations chômage »](#)

**Note d'information** sur les IHTS et **deux modèles de délibération** (une délibération spécifique personnel d'enseignement artistique et une « droit commun »), page [les éléments facultatifs](#)

**Modèle de délibération** pour le recrutement d'agents contractuels sur le fondement de L332-13 (anciennement 3-1 / remplacement d'un agent public territorial (emploi permanent) pour occuper un besoin temporaire), page [les contrats de droit public](#)

## Rhythmique



Le nouveau numéro du bulletin des employeurs territoriaux de la Charente est en ligne et bientôt dans vos boîtes-aux-lettres.

Retrouvez dans ce numéro 2, une synthèse des [principaux outils de gestion R.H.](#)

⇒ [Rhythmique n°2 - Juillet 2025](#)

## Travaux



En raison de travaux de voirie, rue Denis Papin, le Centre de Gestion ne sera accessible qu'aux piétons entre le 2 juillet et le 29 août.

