LE MAG RH

N°77

Journal Mensuel
Septembre 2025

FOCUS

Le service civique

Au sommaire :

Actualités statutaires. 2
Jurisprudences..... 3-4
Question écrite. 4
Focus. 5-7
FAQ..... 8
Prévention des risques pro..... 9
Votre CDG & Vous 10-11

Nacoopé
Bien plus qu'un CDG

Actualités statutaires

Code Général de la Fonction Publique

Pour rappel, les dispositions réglementaires du **Livre III (Recrutement)** du CGFP ont été codifiées à la suite de la publication au Journal Officiel du décret n°2025-695 du 24 juillet 2025.

L'entrée en vigueur est effective au **1er octobre**.

Les tables de concordances ont récemment été mises en ligne sur LEGIFRANCE.

Nous appelons à votre vigilance pour l'**actualisation des visas** dans vos actes règlementaires.
Les ressources de notre site internet sont en cours de mise à jour.

RIFSEEP et principe d'équivalence

Pour rappel et par principe, pour qu'un agent public relevant d'un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale puisse percevoir un régime indemnitaire, il est nécessaire que le corps équivalent de la fonction publique d'Etat en bénéficie également.
Ce principe est explicité par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 qui précise la liste des **équivalences** au sein de deux annexes :

- L'annexe 1 fixant les **équivalences définitives** entre les corps et les cadres d'emplois,
- L'annexe 2 fixant les **équivalences provisoires** à certains cadres d'emplois pour bénéficier de l'entrée progressive du RIFSEEP, dans l'attente d'une équivalence définitive.

Le décret n°2025-888 du 4 septembre 2025 modifie le décret n°91-875 en deux points :

- **D'une part,** il est désormais fait renvoi à l'article L714-4 du code général de la fonction publique, et non plus aux dispositions de la loi du 26 janvier 1984.
- **D'autre part,** les annexes sont **actualisées** pour tenir compte des équivalences définitives des 5 cadres d'emplois suivants :

- **Ingénieurs territoriaux**
- **Techniciens territoriaux**
- **Psychologues territoriaux**
- **Conseillers des activités physiques et sportives**
-**Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique**

En conséquence, ces 5 cadres d'emplois sont supprimés de l'annexe 2.
Ces modifications entrent en vigueur le **6 septembre 2025.**

En pratique :

- Retrouvez le « tableau récapitulatif des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP et des montants maximums » et le modèle de délibération instituant le RIFSEEP actualisés sur la page dédiée au RIFSEEP;
- Vérifiez **si nécessaire** les références aux corps d'équivalence des 5 cadres d'emplois précités en cas de mise à jour de la délibération RIFSEEP au sein de votre structure à compter du 6 septembre 2025.

Projets de décrets / CSFPT

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale s'est réuni, le mercredi 17 septembre.
Douze textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière.
Les 4 premiers textes étaient relatifs à la transposition à la FPT de la réforme de la haute fonction publique à l'Etat. Les 7 textes suivants étaient relatifs aux **mesures de simplification** relatives à la FPT.

- Le projet de décret qui supprime le **seuil de 2 000 habitants** pour qu'une collectivité territoriale puisse créer un emploi d'attaché, d'ingénieur et de conseiller des activités physiques et sportives principal a reçu un avis unanimement favorable.

- Le projet de décret qui supprime la part minimale du quart des avancements entre les deux voies (concours et au choix) pour l'**avancement de grade en catégorie B** et par voie de conséquence son dispositif dérogatoire, a reçu un avis unanimement favorable.

- Le projet de décret ouvre la possibilité pour l'organe délibérant de la collectivité de plafonner le nombre de jours indemnisables, épargnés sur un **CET** a reçu un avis favorable.

- Dans l'optique de mieux valoriser le métier de **secrétaire de mairie** exercé par les agents de catégorie B, il est proposé de créer des conditions plus favorables en matière d'ancienneté, liées à l'exercice de ce type de fonctions, pour la promotion interne de B en A.

⇨ Retrouvez tous les avis dans le communiqué de presse

Jurisprudences

Fin de contrat

–

Obligations pesant sur l'administration avant la radiation des effectifs d'un agent contractuel à l'issue d'un congé sans traitement

Après avoir épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, une agente contractuelle, temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service, a été placée en congé sans traitement. Par un courrier, son employeur l'a considérée comme démissionnaire, faute pour elle d'avoir sollicité son réemploi à l'issue de ses droits à congé sans traitement, et l'a informée de ce qu'elle était radiée des effectifs.

La réglementation prévoit qu'à l'expiration d'un congé sans traitement, si l'agent est atteint, de manière définitive, d'une inaptitude physique à occuper son emploi, constatée par le médecin agréé, il est licencié lorsque son reclassement dans un autre emploi n'est pas possible.

En revanche, aucune disposition réglementaire ni aucun principe ne prévoit que l'administration serait tenue de soumettre l'agent non titulaire à un examen médical à l'issue de ce congé. Ainsi, lorsque, à l'issue d'un congé sans traitement d'une durée supérieure ou égale à un an, l'agent non titulaire n'a fait état d'aucune circonstance médicale de nature à faire obstacle à la reprise de ses fonctions, il est regardé comme physiquement apte à reprendre son service.

Aussi, l'agent physiquement apte à reprendre son service à l'issue de ce congé sans traitement, ne peut être réemployé que s'il en formule la demande au plus tard un mois avant l'expiration du congé, l'agent étant considéré comme démissionnaire à défaut d'avoir formulé une telle demande en temps utile.

Toutefois, dans cette situation, l'agent ne peut être regardé comme démissionnaire et être légalement radié des cadres que si l'administration l'a préalablement informé de ses obligations et des conséquences de son éventuelle abstention à demander, en temps utile, à être réemployé. A défaut d'une telle information, la reprise de son activité reste subordonnée à une demande de sa part dans le délai fixé par l'administration.

- **Conseil d'Etat, 16 juillet 2025, n°494749**

Refus d'imputabilité

–

Syndrome dépressif résultant du compte-rendu d'entretien d'évaluation pro.

Une adjointe administrative principale de 1ère classe a été placée en congé de maladie ordinaire après avoir reçu notification à son domicile du compte-rendu de son évaluation professionnelle.
L'agent demande à son administration l'annulation de plusieurs arrêtés de placement en congé de maladie ordinaire et du refus d'imputabilité au service de son syndrome dépressif, résultant de la réception au compte-rendu d'évaluation professionnelle à domicile.
Le juge administratif rejette la demande :
Alors même que la commission de réforme s'est prononcée en faveur de l'imputabilité de l'accident, la réception à son domicile du compte-rendu d'évaluation de l'année ne constitue pas un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets que la lecture de ce document ait pu produire sur l'agent.
Si le compte rendu d'entretien professionnel rédigé présente un ensemble d'appréciations beaucoup plus réservées et bien moins favorables que l'année précédente sur la valeur professionnelle de l'agent, il n'en ressort pas pour autant que, par les mentions qu'il comporte, ce document outrepasserait le cadre de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Il n'est pas établi que les reproches qui y sont mentionnés, qui ne sont pas énoncés dans des termes injurieux ou excessifs, seraient injustifiés.

- **CAA de Douai du 28 août 2025 n°24DA00686**

Jurisprudences

Avancement

-

Un cumul illégal d'activités peut empêcher une promotion

Une adjointe technique territoriale principale de 2ème classe s'est vu infliger une sanction disciplinaire d'exclusion de fonctions de trois mois, par décision du maire du 31 août 2021, du fait d'un cumul illégal d'activités.

Par courrier du 8 septembre 2021, l'agente a demandé au maire, notamment, un avancement au grade d'adjoint administratif de 1ère classe mais la commune a rejeté la demande d'avancement en opposant la manière de servir de l'agent et en particulier la sanction disciplinaire infligée en raison de son cumul d'activités.

Le juge administratif a considéré que, pour apprécier la valeur professionnelle de l'agente et refuser son avancement au grade d'adjoint administratif de 1ère classe, le maire pouvait tenir compte des faits graves qui lui étaient reprochés et qui avaient fondé une sanction disciplinaire. Il a ainsi jugé que la décision n'était entachée ni d'une erreur de droit ni d'une erreur manifeste d'appréciation et que le principe d'égalité des fonctionnaires et agents publics devant la loi n'avait pas été méconnu.

- **CAA de Paris, 3 juillet 2025, n°24PA03859**

Question écrite

Afin de limiter les conséquences financières pour les collectivités du maintien du demi-traitement au-delà des droits à congé des agents en arrêt de travail, une réforme permettant de réduire les délais d'instruction des dossiers de retraite pour invalidité, de mieux répartir la charge financière entre les acteurs concernés ou de mettre en place un mécanisme d'indemnisation des collectivités publiques impactées est-elle envisagée ?

Réponse du Ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification du 11 septembre 2025 : Non, le Gouvernement n'envisage pas de modification des dispositions statutaires.

« La procédure de mise à la retraite pour invalidité exige le respect de certaines procédures (la date d'effet de la pension de retraite ne peut être antérieure à la date de décision de radiation des cadres du fonctionnaire, sauf cas exceptionnels) et le recueil de l'avis des instances compétentes. Il peut en effet arriver que, pour diverses raisons matérielles ou techniques, les délais d'instructions soient longs. A ce titre, le maintien du demi-traitement (ou du traitement dans le cas d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service) poursuit l'objectif de lutter contre la précarité financière des agents en attente d'une décision consacrant leur maintien, leur retour à l'emploi ou leur mise à la retraite, en raison des saisines des instances médicales et de leurs délais d'examen des dossiers. Ceci est d'autant plus nécessaire dans le cadre d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), droit reconnu au fonctionnaire se trouvant dans l'impossibilité de continuer à exercer ses fonctions à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu dans le cadre de son activité professionnelle. A cet effet, les sommes perçues par l'agent en attente de décision des instances compétentes étant un « dû, obligatoirement versé par la collectivité » (Tribunal administratif de Melun, 15 avril 2015, n° 1400919), le Conseil d'État a considéré que les dispositions précitées étaient « créatrices de droit au maintien du demi-traitement » et que « le demi-traitement versé au titre de ces dispositions ne présentait pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent, même dans le cas où il est placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas droit au versement d'un demi-traitement. » (CE, 9 novembre 2018, n° 412684). Pour faciliter le traitement des dossiers, le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale et le décret n° 2024-349 du 16 avril 2024 modifiant certaines dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale, ont récemment acté la fusion des comités médicaux et commissions de réforme pour créer une instance médicale unique, le conseil médical, dont ils ont défini les compétences et modalités. Cette mesure participe ainsi d'une simplification et d'une rationalisation de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales, notamment de leurs délais de saisine, les fonctionnaires et les employeurs territoriaux devant ainsi solliciter moins d'instances qu'auparavant. Compte tenu du caractère récent de la réforme et des effets qu'elle est amenée à produire sur les délais de procédure, le Gouvernement n'envisage pas, à ce jour, une nouvelle modification des dispositions statutaires. »

FOCUS

Le service civique

Les citoyens concourent à la défense et à la cohésion de la Nation. Ce devoir s'exerce notamment par l'accomplissement du service national universel (article L.111-1 du Code du service national).

Le service national universel (SNU) comprend plusieurs obligations parmi lesquelles on retrouve le service civique.

Le service civique a pour objet de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale et offre à toute personne volontaire l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant **une mission d'intérêt général** en France ou à l'étranger auprès d'une personne morale agréée (article L.120-1 du Code du service national).

Les caractéristiques du service civique

Le service civique est un engagement volontaire destiné aux jeunes de **16 à 25 ans** *(ou aux personnes en situation de handicap âgées de 16 à 30 ans),* de nationalité française, ressortissants européens ou de nationalité étrangère, sous certaines conditions.

Pour les personnes mineures, une autorisation parentale est exigée.

L'engagement est d'une durée continue de **6 à 12 mois** en faveur de missions d'intérêt général reconnues prioritaires pour la Nation dans l'un des 10 domaines d'interventions.

Les missions d'intérêt général susceptibles d'être accomplies revêtent un caractère philanthropique, éducatif, environnemental, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial ou culturel, ou concourent à des missions de défense et de sécurité civile ou de prévention, de promotion de la francophonie et de la langue française par exemple (voir le Référentiel de missions – Agence du Service Civique).

Les missions confiées sont complémentaires des activités confiées aux agents publics et ne peuvent se substituer ni à un emploi ni à un stage.
En ce sens, la personne volontaire ne peut s'engager auprès d'une collectivité territoriale si elle a déjà la qualité d'agent public au sein de cette même collectivité (FAQ de l'Agence du Service Civique).

Les personnes publiques concernées

L'engagement peut être effectué auprès de personnes morales de droit public telles que les collectivités territoriales ou leurs établissements publics qui se sont vu attribuer **un agrément** délivré par l'Agence du Service Civique. Cet agrément tient notamment compte de la nature des missions confiées aux personnes volontaires, de l'âge des personnes volontaires et de la capacité de la personne morale à assurer l'accompagnement et la prise en charge des personnes volontaires (article L.120-30 du Code du service national).

L'agrément est accordé pour une durée maximale de **3 ans renouvelable**, sous réserve des dispositions prévues aux articles R.121-33 à R.121-46 du Code du service national.

Également, il est possible pour une collectivité territoriale non agréée de bénéficier de la mise à disposition des volontaires d'un organisme agréé. On parle alors de **l'intermédiation** (article L.120-32 du Code du service national).

Le contrat d'engagement

Un contrat d'engagement de service civique est conclu, **par écrit,** entre la personne volontaire et la personne morale agréée.

Aucun contrat ne peut être souscrit lorsque les missions confiées à la personne volontaire ont été exercées par un agent public moins d'un an avant la date de signature du contrat (article L.120-9 2° du Code du service national).

L'article R.121-10 du Code du service national liste les éléments obligatoires du contrat *(identité des parties, description de la mission, durée de la mission, etc.).*

Une visite médicale préalable à la souscription du contrat est obligatoire et donne lieu à la délivrance d'un certificat médical qui établit l'absence de contre-indication à la mission.

La désignation d'un tuteur

La collectivité territoriale a l'obligation de procéder à la désignation d'un tuteur (article L.120-14 du Code du service national).

Le tuteur assure le rôle de référent principal du volontaire tout au long de sa mission. Il l'accompagne dans la définition de son projet d'avenir, au travers d'au moins 3 entretiens menés au cours de sa mission (FAQ de l'Agence du Service Civique).

Ce travail sera formalisé au sein d'un bilan nominatif, qui décrit les activités réalisées et les compétences acquises par le volontaire au cours de la mission.

Le droit à la formation

La collectivité assure au volontaire **une formation civique et citoyenne** et un accompagnement dans sa réflexion sur son projet d'avenir.

La formation civique et citoyenne, d'une durée minimale de 2 jours, est dispensée au moins pour la moitié de cette durée dans les 3 mois suivant le début de l'engagement de service civique.

Elle comprend obligatoirement un volet théorique et la participation à une formation aux premiers secours (Premiers Secours Citoyen dite PSC) (article R.121-15 du Code de service national).

La durée hebdomadaire de service

Sauf dérogation, la durée hebdomadaire de service est **au moins de 24 heures par semaine**. Elle ne peut excéder 48 heures, réparties au maximum sur 6 jours.

Pour les mineurs, la durée hebdomadaire du contrat ne peut dépasser 35 heures, réparties au maximum sur 5 jours. Aussi, l'article R.121-12 du Code du service national délimite les garanties minimales en matière de temps de travail des mineurs.

La rémunération

La rémunération du volontaire est composée :

- D'une **indemnité dite de service civique** mensuelle versée par l'Agence du Service Civique dont le montant est égal à 504,98 € net. Une majoration de cette indemnité à hauteur de 114,95 € net est possible sur la base de critères sociaux.

- D'une **prestation dite de subsistance** mensuelle versée par l'organisme d'accueil à hauteur de 114,85 €, qui pourra être servie en nature *(tickets-restaurant, prise en charge de la carte de transport, etc..)* ou en espèces.

Cette rémunération n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu, mais l'indemnité de service civique entre dans l'assiette de cotisations et contributions de sécurité sociale du régime général *(contrairement à la prestation de subsistance qui en est exonérée).*

Les droits à congés

Un droit à congé annuel est ouvert dès lors que la mission du volontaire est exercée, au minimum, durant 10 jours ouvrés.

Chaque volontaire a droit à **un congé annuel** d'une durée fixée à 2 jours ouvrés par mois de service effectif ou 3 jours ouvrés pour les mineurs (articles R.121-17 et R. 121-18 du Code du service national).

Affilié au régime général de la sécurité sociale, le volontaire a droit à des **congés de maladie**.

Le volontaire civil a droit à **un congé pour maternité ou pour adoption** d'une durée égale à celle prévue par le Code de la sécurité sociale.

En raison du statut de volontaire, aucune indemnité journalière de la sécurité sociale n'est versée durant un congé de maladie, de maternité ou d'adoption, ou d'incapacité temporaire liée à un accident imputable au service ou à une maladie professionnelle.
La rémunération est maintenue en intégralité (article L.120-23 du Code du service national et FAQ de l'Agence du Service Civique).

Enfin, des **congés exceptionnels pour événements familiaux** peuvent être accordés (article D.121-21 du Code du service national).

La fin du contrat d'engagement

- ### Le terme normal du contrat

A l'issue de sa mission, une attestation de service civique ainsi qu'un bilan nominatif sont délivrés au volontaire par l'Agence du Service Civique.

Une fois la mission terminée, il n'est pas possible de s'engager une seconde fois en Service Civique.

- ### La cessation anticipée du contrat

Le contrat de service civique peut être résilié à l'initiative du volontaire ou de la collectivité.

Par principe, **un préavis d'un mois** doit être respecté mais la rupture anticipée peut intervenir sans application du préavis lorsqu'elle :

- Intervient en cas de force majeure ou de faute grave d'une des parties (ex : abandon de poste).
- Permet au volontaire d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI.

En cas de rupture à l'initiative de la collectivité, un courrier recommandé précise les motifs de la rupture. Enfin, si la rupture anticipée intervient avant le 6ème mois de mission, le volontaire peut prétendre à signer **un autre contrat d'engagement**.

La procédure de recrutement

La définition du projet

La collectivité doit définir le projet d'accueil du volontaire avec l'ensemble des services intéressés *(définition des champs d'intervention, missions et accompagnement du volontaire)*.

La délibération de l'organe délibérant

La collectivité doit délibérer pour autoriser l'accueil du volontaire.

La demande d'agrément

Deux options se présentent :

- Demander un agrément individuel via le dépôt d'un dossier à l'Agence du Service Civique sur un téléservice dédié en ligne.
- Accueillir un volontaire mis à disposition par un organisme agréé via l'intermédiation *(voir la liste des organismes d'intermédiation)*.

La diffusion des offres

Une ou plusieurs offres de mission doivent être publiées sur le site de l'Agence du Service Civique via l'Espace Organisme *(accéder au site service-civique.gouv.fr)*.

Aucune diffusion sur le site emploi-territorial.fr n'a lieu.

En parallèle, les offres peuvent être diffusées sur le site internet et les réseaux sociaux de la structure.

La sélection du volontaire

La collectivité ne doit exiger aucune compétence professionnelle des candidats, seuls la motivation et le savoir-être doivent être pris en compte.

Une visite médicale préalable à la souscription du contrat est obligatoire.

La signature du contrat

L'extranet ELISA, outil de gestion et de suivi des contrats des volontaires en service civique, met à disposition un modèle prérempli de contrat de service civique.

Une fois complété et validé en ligne, il doit être imprimé et signé en deux exemplaires originaux, un pour chaque partie au contrat.

Le contrat est ensuite notifié (FAQ de l'Agence du Service Civique).

Désignation du tuteur

Foire aux questions

Un volontaire peut-il être demandeur d'emploi ?

Réponse : OUI

Il est possible d'effectuer un service civique tout en étant demandeur d'emploi. Cependant, le versement des allocations chômage est suspendu pendant la durée de la mission et reprend au terme de celle-ci (FAQ de l'Agence du Service Civique).

À noter également que la mission de service civique n'a pas d'impact sur le montant et la durée des allocations chômage.
A l'issue de la mission, le volontaire devra se manifester auprès de France Travail dans les 5 jours afin d'actualiser sa situation de demandeur d'emploi.

L'indemnité versée par l'Agence de Service Publique doit-elle être proratisée au regard du temps de présence du volontaire dans la collectivité ?

Réponse :

Lorsque le contrat prend effet ou fin en cours de mois, l'indemnité du mois de début ou de fin de contrat doit être versée **au prorata** du temps passé le premier mois et le dernier mois du contrat. Par exemple, si la mission débute ou se termine le 15 du mois, l'indemnité mensuelle doit être réduite de moitié.

En revanche, **l'indemnité entière doit être servie, quel que soit le nombre d'heures de mission effectuées par semaine, y compris en période d'absence du volontaire (congés, maladie, etc.).**

La collectivité d'accueil peut-elle attribuer des titres-repas ?

Réponse : OUI

Le titre-repas permet au volontaire de payer, en tout ou partie, son repas dans la limite d'un titre par jour de mission. Il est pris en charge à 100 % par la collectivité d'accueil dans limite fixée par l'art 81 19° du CGI (7,26€).

La remise de titres-repas n'est pas obligatoire et peut être accordée au volontaire selon deux options :

- Option n°1 : Le montant des titres-repas est déduit de la prestation de subsistance versée par la collectivité. D'un montant de 7,26 €, le titre-repas n'est pas fiscalisé ni assujetti aux cotisations de Sécurité sociale.

- Option n°2 : Le titre-repas est attribué en complément de la prestation de subsistance. Dans ce cas, le titre-repas est également exonéré de cotisations sociales (article L.120-22 du CSN).

Le tuteur est-il rémunéré pour former et accompagner le volontaire ?

Réponse : NON

Aucune disposition du Code du service national ne prévoit expressément le versement d'une rémunération ou d'une indemnité au profit du tuteur.

Seule une aide de l'Etat est versée aux collectivités d'accueil pour l'organisation de la formation civique et citoyenne (60 € au titre de la formation « PSC » et 100 € au titre du volet théorique de la formation civique et citoyenne) (Arrêté du 21 juin 2017).

Pour autant et sous réserve d'une interprétation contraire du juge administratif, la collectivité peut faire le choix de valoriser le travail de l'agent public lié au tutorat au sein de son régime indemnitaire.

Prévention des risques pro.

Le Passeport de prévention : kézako ?

Le passeport de prévention, va constituer à terme, tant pour les travailleurs que pour les employeurs privés comme publics, un **outil numérique** de gestion des **formations** relatives à la **santé et à la sécurité au travail**.

Depuis octobre 2022, un **portail d'information** sur le passeport de prévention, géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, est mis à disposition des travailleurs, des employeurs et des organismes de formation. Il permet aux titulaires d'accéder à leur passeport de formation en les orientant vers l'espace personnel sécurisé de leur compte Personnel de Formation (CPF) accessible via « Mon Compte Formation ».

Le décret n°2025-748 du 1re août 2025 vient préciser les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention.

Ce dispositif apportera plusieurs avantages :

- Une meilleure **traçabilité des formations** : chaque agent disposera d'un historique centralisé des formations suivies, facilitant le suivi des obligations réglementaires.
- Un renforcement de la **prévention** des risques : en ayant une vision claire des formations effectuées, les employeurs pourront mieux anticiper les besoins en matière de prévention des risques professionnels.
- Une **gestion facilitée** pour les services RH : la centralisation des informations évitera les doublons et améliorera la planification des formations.

Un agent déjà formé à la conduite en sécurité d'un engin peut-il assurer lui-même la formation d'autres agents en interne ?

Oui, mais sous conditions strictes.

Dans une collectivité territoriale, un agent interne peut former d'autres collègues à la conduite en sécurité, à condition de répondre à plusieurs critères précis, définis notamment par l'INRS et encadrés par la réglementation.

☑ **Ce que le formateur interne doit pouvoir justifier** :

1. Une maîtrise technique avérée des équipements concernés (ex : nacelle, chariot, tracteur, etc.).
2. Une connaissance claire de la réglementation liée à leur utilisation.
3. Des compétences en prévention des risques professionnels, notamment celles liées à la conduite.
4. Des qualités pédagogiques adaptées au public à former.
5. Une pratique régulière de la formation, avec une évaluation de ses compétences de formateur.

🛑 **Ce que cela implique** :
Un agent formé à la conduite d'un engin ne peut pas automatiquement devenir formateur pour ses collègues.
Il doit pouvoir prouver qu'il possède les compétences techniques ET pédagogiques attendues, et qu'il exerce réellement une activité de formation.
À défaut de pouvoir démontrer cela (notamment dans le cadre d'un audit ou d'un accident), il est fortement recommandé de recourir à un organisme de formation extérieur agréé, garantissant la validité de la formation « en sécurité » exigée par la réglementation.

⚠ **Important** :

- L'autorisation de conduite délivrée par l'employeur reste obligatoire.
- Le CACES® n'est pas obligatoire mais constitue une preuve de formation adéquate largement reconnue.
- L'évaluation des compétences et l'aptitude médicale restent indispensables pour que l'agent soit autorisé à conduire.

🗄 **Pour aller plus loin** : Consultez la brochure INRS ED 6348, très complète sur le sujet.

Actualité de votre CDG

R.S.U.

Dernière chance pour réaliser votre Rapport Social Unique, **avant le 31 octobre** prochain et bénéficier de l'édition de vos fiches de synthèse pour alimenter votre débat obligatoire et politique de gestion R.H.

⇨ Contact : c.danton@cdg16.fr

P.S.C. Santé

Comme l'an passé pour la Prévoyance, des assureurs vous démarchent pour vous faire **signer en direct** des contrats groupe, comme s'il s'agissait d'un contrat d'assurance classique.
Or, la Protection Sociale Complémentaire ne relève pas des règles d'achat public classique (MAPA et seuils sans publicité) mais de décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 qui prévoit une **procédure spécifique** (art. 15 à 21).
Le C.S.T. placé auprès du CDG émet un avis défavorable si cette procédure n'est pas respectée.

A partir du 1er janvier 2026, tous les employeurs territoriaux ont l'obligation de participer à la protection complémentaire de leurs agents en matière santé, comme c'est le cas pour la prévoyance depuis le 1er janvier 2025.

✓ Les collectivités qui adhèrent à la convention groupe proposée depuis le 1er janvier 2022 par le CDG16, doivent uniquement s'assurer que leur participation financière est d'au moins **15€/mois par agent**. A défaut saisir le CST pour proposer un montant égal ou supérieur.

○ Si, vous n'aviez pas encore délibéré, vous pouvez décider de mettre en place la **labellisation**, c'est-à-dire la latitude à vos agents de **choisir individuellement leur mutuelle** et leurs garanties, parmi une liste d'assureurs habilités.
En outre, fixer la participation financière au moins égale à 15€/mois par agent.
Cette décision nécessite l'avis du CST.

⇨ Formulaire de saisine
⇨ Modèle de délibération

Pour toute question : e.vergez@cdg16.fr

Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées

#seeph2025
Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Du 17 au 21 novembre prochain, plusieurs manifestations auront lieu en Nouvelle-Aquitaine.
Le CDG16 organise un itinéraire fonction publique le **18 novembre** dans la salle des fêtes de LA COURONNE.

⇨ Renseignements : cimeth@cdg16.fr

La nouvelle édition du **DuoDay** sera le **jeudi 20 novembre**. Cette journée permet aux professionnels des structures accompagnant des personnes en situation de handicap de créer de nouvelles synergies avec des employeurs privés et publics de proximité et de favoriser l'embauche de ces personnes.

⇨ Plus d'information : DuoDay.fr

Parcours de formation « référent handicap » – sessions 2026

Trois nouvelles sessions de formation vous sont proposées afin de former vos référents handicaps désignés conformément à l'article L131-9 du CGFP.

- **Collectivités de plus de 20 agents :**

- 17 et 18 mars 2026 : être référent handicap, les fondamentaux
- 27 et 28 mai 2026 : approche ergonomique et aménagent de poste
- 8 et 9 septembre 2026 : recrutement et maintien dans l'emploi

- **Collectivités de moins de 20 agents :** 10 et 11 septembre 2026
- **Collectivités de moins de 10 agents :** 3 et 4 novembre 2026

Objectifs pédagogiques :
- Maîtriser les enjeux et impératifs du contexte législatif actuel,
- Être un acteur efficient de la mise en œuvre d'une politique handicap au sein d'une collectivité locale,
- Comprendre la notion de handicap au travail de façon objective,
- Conseiller et accompagner un agent en situation de handicap,

Actualité de votre CDG

- Identifier « les bonnes pratiques » : en termes de communication, recrutement, maintien dans l'emploi, analyse de postes et montage de dossiers de financement auprès du financeur.

La collectivité peut demander le **remboursement** du tarif de la prestation auprès du **FIPHFP** (voir le catalogue des interventions).

Nouvelle préventrice

A compter du 1er octobre, **Amandine VALLADE** rejoint l'équipe de préventrices et vient renforcer la capacité du CDG à vous accompagner dans la mise en œuvre de votre politique de prévention des risques professionnels.

Titulaire d'un Mastère en management de la performance qualité, sécurité et environnement et riche d'une expérience de 3 ans auprès des Hôpitaux du Sud Charente et du S.D.I.S. 16, sapeur-pompier volontaire, elle sera rapidement intégrée dans ses nouvelles fonctions.

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 3 un zoom sur la prévention des risques professionnels.

⇨ RHythmique n°3 – Octobre 2025