



N°78

LE MAG RH



Journal Mensuel
Octobre 2025

FOCUS

**La limite d'âge à
l'exercice des fonctions**

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-6
FAQ.....	7
Prévention des risques pro.....	8-9
Votre CDG & Vous	10-16

Nacopé
Bien plus qu'un CDG



Actualités statutaires

Extension de la protection fonctionnelle en cas d'audition libre

L'audition libre permet aux services de police, d'interroger une personne à l'égard de laquelle il existe des raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté de commettre une infraction, sans la mettre en garde à vue. Si l'infraction pour laquelle elle est entendue est un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement, la personne peut être assistée d'un avocat ([article 61-1 du code de procédure pénale](#)).

La [loi n°2025-623 du 9 juillet 2025](#) prévoit l'extension de la **protection fonctionnelle aux agents publics entendus sous le régime de l'audition libre**.

Élargissement du champ d'application de l'action de groupe

Pour rappel, l'action de groupe permet à plusieurs personnes placées dans une situation similaire, subissant un dommage causé par une même personne et ayant pour cause commune un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles, d'engager une action commune en justice pour obtenir la cessation du manquement, la réparation des préjudices subis, ou les deux.

A l'origine réservée aux associations de défense des consommateurs, l'action de groupe a été ouverte par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 aux organisations syndicales dans deux domaines : en matière de lutte contre les discriminations et en matière de protection des données personnelles.

[L'article 16 de la loi du 30 avril 2025](#) a réformé le cadre juridique de l'action de groupe. Désormais, cette dernière peut tendre à « la cessation du manquement d'un employeur ou à la réparation de dommages causés par ce manquement à plusieurs personnes placées sous l'autorité de cet employeur ».

Le champ d'application de l'action de groupe semble donc **couvrir l'ensemble du droit de la Fonction Publique**. Elle pourrait être engagée dès lors qu'un manquement concerne plusieurs agents.

Entrée en vigueur : 2 mai 2025

CSFPT du 8 octobre

La séance plénière du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 8 octobre dernier était consacrée à l'examen de 2 textes :

- Projet de décret portant allongement de la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la FPT : **avis favorable**
- Projet de décret portant extension des lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale : **avis favorable**

Attestation d'honorabilité

Pour rappel, depuis le **1^{er} octobre**, en Charente, les professionnels et bénévoles intervenant auprès de mineurs au sein du secteur de la Petite c'est à dire l'accueil de l'enfant (par exemple : les crèches) ou de la protection de l'enfance vont devoir présenter une « **attestation d'honorabilité** » afin de pouvoir exercer leurs fonctions auprès des mineurs.
(voir [Mag. R.H. n°67](#) - octobre 2024).

Avant tout recrutement, la personne doit présenter une attestation datant de moins de 6 mois à son futur employeur.

Les agents en fonction sont également concernés. Ils doivent fournir l'attestation d'honorabilité à l'employeur, datant de moins de 6 mois. Puis, tous les trois ans, une nouvelle attestation devra être transmise par la personne concernée à l'employeur.

L'obligation de présenter une attestation d'honorabilité s'applique également aux personnes qui sollicitent un agrément pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial, ainsi qu'aux personnes âgées d'au moins 13 ans qui vivent à leur domicile.

L'attestation d'honorabilité est **délivrée** par le **Président du Conseil départemental**, sur demande de la personne concernée.

L'attestation ne sera pas délivrée lorsque le bulletin n° 2 et le FIJAIS établissent l'existence d'une condamnation entraînant une incapacité d'exercice.

- ⇒ Pour tout comprendre sur ce nouveau dispositif, vous pouvez consulter la [FAQ](#) du CDG16.



Jurisprudences

Mutation

–

Lorsque la collectivité d'accueil retire sa décision de recrutement, le fonctionnaire est considéré comme n'ayant jamais cessé de faire partie des effectifs de la collectivité d'origine

Une agente a candidaté avec succès sur un poste vacant auprès d'une autre commune (collectivité d'accueil) avec une prise de fonctions prévue au 1^{er} février 2012. La collectivité d'accueil a formalisé son accord par courrier du 14 décembre 2011, rendant la mutation effective. Toutefois, par une décision du 10 février 2012, cette dernière a retiré sa décision au motif que l'agente avait commis une fraude en omettant de l'informer des poursuites pénales dont elle faisait l'objet.

La collectivité d'origine ayant refusé de la réintégrer, l'agente a alors saisi le juge administratif pour obtenir de la collectivité d'accueil la réparation des préjudices tirés de l'illégalité de la décision de retrait et, auprès de la collectivité d'origine, sa réintégration et l'indemnisation du préjudice financier et moral résultant du refus de la réaffecter.

Le Conseil d'État rappelle, notamment, que la mutation d'un fonctionnaire territorial est subordonnée, premièrement, à l'accord entre le fonctionnaire concerné et la collectivité d'accueil, deuxièmement, à l'absence d'opposition de la collectivité d'origine et, troisièmement, à l'écoulement d'un délai maximal de trois mois entre la décision de la collectivité d'accueil de recruter ce fonctionnaire et la prise de fonctions de celui-ci, à moins que les deux collectivités ne parviennent à un accord sur une date d'effet anticipée. Si ces conditions sont réunies, la mutation doit être regardée comme effective dès lors que le fonctionnaire a pris ses fonctions dans la collectivité d'accueil, alors même que celle-ci n'a pas pris d'arrêté de mutation.

Le juge rappelle que, les deux collectivités ayant respectivement donné leur accord à la mutation de l'agente à compter du 1^{er} février 2012 et que cette dernière ayant effectivement pris ses fonctions au sein de la collectivité d'accueil, elle devait être regardée comme faisant partie des effectifs de la collectivité d'accueil à cette date, même en l'absence d'arrêté de mutation.

Toutefois, le juge considère que la collectivité d'accueil ayant retiré sa décision de recrutement et non licencié l'agente, cette dernière devait être regardée comme n'ayant jamais cessé de faire partie des effectifs de la collectivité d'origine, quand bien même cette décision de retrait aurait été prise dans des conditions irrégulières.

Conseil d'État, 23 juin 2025, n°488184

Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

–

Un agent ne peut utilement se prévaloir de ses bons états de services pour prétendre à l'octroi de la NBI

Un adjoint administratif de deuxième classe a sollicité le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Il conteste le refus opposé par son employeur à cette demande.

Pour confirmer le refus d'attribution de la NBI, le juge d'appel rappelle que l'agent ne peut se prévaloir, ni de la seule mention « NBI : oui » figurant sur sa fiche de poste, ni d'une « obligation contractuelle engageant l'administration », dès lors que ce dernier est un agent titulaire de la fonction publique territoriale dans une situation statutaire et réglementaire vis-à-vis de l'administration.

Le juge rappelle également que le bénéfice de la NBI est lié à l'emploi occupé par le fonctionnaire, compte tenu de la nature des fonctions attachées à cet emploi.

Or, l'agent se borne à produire son entretien annuel d'évaluation et des captures d'écran qui constitueraient selon lui des « justificatifs de rencontre avec le public », ce qui n'est pas de nature à établir qu'il exercerait des fonctions lui ouvrant droit à la NBI.

Enfin, le juge considère que l'agent ne peut utilement se prévaloir de ses bons états de services pour prétendre à l'octroi de cette indemnité.

CAA de Marseille, 17 septembre 2025, n°24MA02806



Jurisprudences

Procédure disciplinaire

-

Portée de la motivation de l'avis du conseil de discipline

Une infirmière titulaire en EHPAD a été révoquée puis radiée des cadres à la suite d'une enquête administrative et d'une procédure disciplinaire engagées après un signalement de faits de maltraitance envers un pensionnaire. Sa demande d'annulation de ces décisions a été rejetée en première instance mais la Cour administrative d'appel a annulé le jugement et les sanctions au motif que l'avis du conseil de discipline était insuffisamment motivé.

Saisi en cassation par l'employeur, le Conseil d'Etat annule l'arrêt de la Cour en jugeant que, bien que l'avis du conseil de discipline n'indique pas les dispositions législatives ou réglementaires méconnues, ce dernier, évoquant des manquements graves aux obligations professionnelles et agissements extrêmement graves (maltraitance physique et verbale), permettait à l'agente de connaître précisément les faits qui lui étaient reprochés, qui sont détaillés dans le procès-verbal de la réunion du conseil de discipline.

Le juge administratif indique en outre que l'agente, en tant qu'infirmière, ne pouvait ignorer que le fait, pour le personnel soignant, de maltraiter et de brutaliser les patients constitue un manquement grave aux devoirs professionnels les plus élémentaire.

Conseil d'État, 19 août 2025, n°495772

Question écrite

Est-il possible de simplifier la procédure de modification du temps de travail d'un agent technique non titulaire dans une commune rurale ?

Réponse :

Les collectivités territoriales peuvent modifier, dans le cadre des textes statutaires, les quotités de travail d'un emploi permanent à temps non complet. La procédure sera différente selon que la modification est substantielle ou non. La procédure est plus simple en l'absence de modification substantielle de l'emploi. L'article L. 542-3 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, lorsqu'elle n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi concerné et qu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. L'agent est affilié à ladite caisse à partir de 28 heures de travail hebdomadaire.

Ainsi, si la modification horaire ne varie pas de plus de 10 % ou ne fait pas diminuer la durée globale de travail de l'agent à moins de 28 heures hebdomadaires, il s'agit d'une simple modification de l'emploi s'imposant à l'agent. La procédure est en revanche plus complexe en cas de modification substantielle de l'emploi, telle une variation de la quotité de travail de plus de 10 % ou si cette modification fait diminuer la durée globale de travail de l'agent à moins de 28 heures hebdomadaires. Il s'agit alors d'une transformation de l'emploi avec la suppression du poste initialement créé nécessitant la consultation du comité social territorial et une délibération ad hoc. L'agent refusant la proposition de modification doit être reclassé et, le cas échéant, s'agissant des contractuels et des fonctionnaires non intégrés à un cadre d'emplois, licencié (article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 et article 30 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991). Si l'agent accepte, il est recruté sur le nouvel emploi créé à cet effet. Comme pour toute vacance d'emploi permanent, de la même manière que pour le renouvellement d'un contrat à durée déterminée, l'employeur doit effectuer une déclaration de création ou de vacance d'emploi et une publicité de l'offre d'emploi. Cela peut donc, en effet, mener à des candidatures et, le cas échéant, à l'obligation de devoir étudier préalablement des candidatures de fonctionnaires si le recours à un contractuel est initialement fondé sur l'absence de recrutement d'un agent de ce statut.

Le Gouvernement reconnaît que cette procédure peut paraître complexe, et une large réflexion sur plusieurs simplifications administratives est actuellement menée. Elle comporte plusieurs pistes de réflexion, tant sur la gestion des créations et suppressions des emplois territoriaux, que sur certaines procédures de recrutement dans l'ensemble de la sphère publique, en particulier sur les modalités de publication d'offres d'emplois pour des postes ayant vocation à être pourvus par des agents en place comme dans le cas posé en l'espèce.

Réponse à la question écrite n°04941 publiée au JO Sénat du 4 septembre 2025

La limite d'âge à l'exercice des fonctions

La notion de limite d'âge

La **limite d'âge** correspond au seuil au-delà duquel un agent public ne peut être maintenu en fonctions dans l'emploi qu'il occupe, sous réserve des exceptions prévues par les dispositions en vigueur ([article L. 556-1 du CGFP](#)).



Cette limite d'âge s'applique à tous les agents, qu'ils soient en exercice ou nouvellement recrutés.

Les règles relatives à la limite d'âge s'appliquent aux fonctionnaires, quel que soit leur régime d'affiliation à la retraite ([Rép. Min. n°24559, JO Sénat du 28 avril 2022](#)), ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.



La limite d'âge n'est pas opposable aux personnes qui accomplissent une mission ponctuelle, sans lien de subordination juridique, à la demande de l'employeur public, c'est-à-dire aux « **vacataires** » ([QE n°111494, JOAN du 30 août 2011](#) ; [QE n°12778, JOAN du 28 mai 2013](#)).

En ce qui concerne les fonctionnaires, cette limite d'âge varie selon que l'emploi occupé relève de la catégorie **sédentaire** ou de la catégorie **active**.



Relèvent de la catégorie active les emplois publics présentant un risque particulier ou exposant à des fatigues exceptionnelles. Ils sont déterminés par des arrêtés interministériels pris après avis du CSFPT. Tout emploi qui n'est pas classé en catégorie active est un emploi de catégorie sédentaire.

Pour les fonctionnaires relevant de la catégorie sédentaire, la limite d'âge est fixée à **67 ans** ([article L. 556-1 du CGFP](#)).

Pour les fonctionnaires relevant de la catégorie active, la limite d'âge est fixée à un âge **au plus égal** à la limite d'âge définie pour la catégorie sédentaire ([article L. 556-1 du CGFP](#)), soit **62 ans**.

En ce qui concerne les agents contractuels, la limite d'âge est fixée à **67 ans** ([article L. 556-11 du CGFP](#)).

Les dérogations à la limite d'âge

Par dérogation aux principes généraux énoncés, l'agent peut prétendre, de droit ou à l'appréciation de l'autorité territoriale, à un **recul de la limite d'âge** et/ou à une **prolongation d'activité** au-delà de cette limite ou à un **maintien en fonctions**.



Quel que soit le dispositif de recul d'âge auquel l'agent peut prétendre, la demande de ce dernier doit intervenir avant la limite d'âge ([CE, 5 décembre 2011, n°338688](#)).

❖ Le recul de la limite d'âge pour charges familiales

Les agents publics peuvent bénéficier, de droit :

- **D'un recul de la limite d'âge d'une année par enfant à charge** à la date de la limite d'âge, dans la limite de trois ans. Les enfants pris en compte sont ceux ouvrant droit à l'attribution de prestations familiales ainsi qu'au versement de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ([article L. 556-2 du CGFP](#)),
- **D'un recul de la limite d'âge d'une année** si l'agent, au moment où il atteignait l'âge de 50 ans, était parent d'au moins 3 enfants vivants, à la condition qu'il soit apte à l'exercice de ses fonctions ([article L. 556-3 du CGFP](#)).



Ce cas de recul est cumulable avec le premier si l'un des enfants à charge est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% ou ouvre droit à l'AAH.

Un autre cas de recul de la limite d'âge est reconnu spécifiquement aux fonctionnaires, celui concernant le **décès d'un enfant mort pour la France** en qualité d'ascendant ou, sans qu'il puisse pouvoir se prévaloir de la qualité d'ascendant, s'il a élevé et entretenu un enfant mort pour la France et durablement remplacé auprès de lui ses parents ou l'un d'eux ([article L. 556-4 du CGFP](#)). Un recul d'une année par enfant décédé dans ces conditions est attribué.

❖ La prolongation d'activité pour carrière incomplète

Les agents publics dont la durée des services liquidables ou d'assurance tous régimes est inférieure au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite ou pension à taux plein peuvent, à leur demande, bénéficier d'une **prolongation d'activité**, sous réserve ([articles L. 556-5 du CGFP](#) et [L. 556-13 du CGFP](#)) :

- De **l'intérêt du service et de leur aptitude physique**,
- De ne pas durer plus de **10 trimestres**,
- De **cesser** leur activité lorsque l'agent atteint la durée des services liquidables ou d'assurance nécessaires pour obtenir une retraite ou pension à taux plein,

- De ne pas préjudicier aux règles applicables en matière de **recrutement**, de **renouvellement** et de **fin de contrat** en ce qui concerne les agents contractuels.



Cette prolongation peut être accordée au-delà de la limite d'âge qui est applicable à l'agent et intervient, le cas échéant, après application des possibilités de recul de la limite d'âge prévues aux articles L. 556-2 et L. 556-3 du CGFP (charges familiales).

Pour les fonctionnaires, elle est prise en compte au titre de la constitution et de la liquidation du droit à pension.

- ❖ La prolongation d'activité jusqu'à la limite d'âge applicable à la catégorie sédentaire

Les fonctionnaires relevant de la **catégorie active** peuvent, à leur demande et sous réserve de leur **aptitude physique**, bénéficier d'une **prolongation d'activité jusqu'à 67 ans** ([article L. 556-7 du CGFP](#)).



Le bénéfice de cette prolongation est subordonné à la seule condition d'aptitude physique, sans qu'un refus puisse être opposé à la demande pour un motif tiré de l'intérêt du service ([CE, 29 novembre 2024, n°497463](#)).

Cette prolongation peut être accordée lorsque le fonctionnaire atteint la limite d'âge statutaire de 62 ans et sous réserve, le cas échéant, des possibilités de recul de la limite d'âge prévues aux articles L. 556-2, L. 556-3 et L. 556-5 du CGFP.

La procédure est la suivante ([article 4 du décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009](#)) :

- La demande de prolongation d'activité est présentée par l'agent à l'employeur **public au plus tard 6 mois avant la survenance de la limite d'âge**. Il en est accusé réception,
- Elle doit être accompagnée d'un **certificat médical** appréciant, au regard du poste occupé, l'aptitude physique de l'intéressé. Ce certificat est délivré par le médecin agréé,
- La décision de l'employeur public intervient au plus tard **trois mois** avant la survenance de la limite d'âge.



Les modalités de ce dispositif de prolongation sont précisées par l'[article L. 556-7 du CGFP](#), le [décret n°2009-1744 du 30 décembre 2009](#) et une [circulaire de la DGAFF du 25 février 2010](#).

- ❖ Le maintien en fonctions jusqu'à 70 ans

Les fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi de la catégorie **sédentaire**, et auxquels s'applique la limite d'âge de 67 ans ou une limite d'âge égale ou supérieure, peuvent, sur autorisation, être **maintenus en fonctions** sans radiation préalable des cadres jusqu'à l'âge de 70 ans. Le refus d'autorisation est motivé (articles [L. 556-1](#) et [L. 556-11](#) du CGFP).



Le bénéfice cumulé de ce maintien en fonctions, des prolongations d'activités et des dispositifs de reculs de limite d'âge ne peut conduire le fonctionnaire à être maintenu en fonctions au-delà de 70 ans (articles [L. 556-1](#) et [L. 556-11](#) du CGFP).

- ❖ Le maintien en fonctions dans un emploi fonctionnel

Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, exerçant par voie de recrutement direct l'un des emplois de direction mentionnés aux 1° et 2° de l'article [L. 343-1 du CGFP](#) et **ayant atteint la limite d'âge**, peuvent demander à être **maintenus en activité** jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'organe délibérant de l'établissement public qui les emploie ([article L. 544-9 du CGFP](#) ; [QE n°5510, JOAN du 18 juillet 2023](#)).



*Lorsque cette prolongation d'activité est accordée, **dans l'intérêt du service**, par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, elle doit, s'il s'agit d'un fonctionnaire de l'Etat en détachement, être autorisée par son administration d'origine. Dans ce cas, la radiation des cadres et l'admission à la retraite sont différées à la date de cessation des fonctions ([article L. 544-9 du CGFP](#)).*

- ❖ Le cas des agents contractuels employés en qualité de médecin du travail

Par dérogation à l'article L. 556-11 du CGFP, la limite d'âge est fixée à **73 ans** pour les agents contractuels employés en qualité de médecin du travail ([article L. 556-11-1 du CGFP](#)).

Les conséquences de l'atteinte de la limite d'âge

Par principe, les agents qui atteignent la limite d'âge doivent être **admis d'office à la retraite et radiés des cadres**, sauf prolongation dérogatoire de l'activité ([article 2](#) du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 ; [CE, 16 mai 1975, n°94251](#)).

En effet, la survenance de la limite d'âge entraîne de plein droit la rupture du lien de l'agent avec le service ([CE, 6 mars 2013, n°350993](#)).



Foire aux questions

Le recrutement d'un agent ayant atteint la limite d'âge a-t-il des conséquences juridiques ?

Réponse : OUI

Les dispositions législatives et réglementaires fixant les limites d'âge des agents publics s'opposent, à elles seules, au recrutement d'agents ayant atteint la limite d'âge.

Les décisions administratives individuelles prises en méconnaissance de cette règle sont entachées d'un vice qui doit les faire regarder comme nulles et non avenues, et ne sauraient, en conséquence, faire naître aucun droit au profit des intéressés. De même, le contrat de recrutement d'un agent ayant atteint la limite d'âge ne peut pas davantage faire naître de droits à son profit et doit être également déclaré nul et non avenue ([CAA Marseille, 23 janvier 2020, n°18MA05445](#)).

Un fonctionnaire à temps non-complet radié des cadres à sa limite d'âge peut-il poursuivre une activité professionnelle au sein de sa collectivité ?

Réponse : OUI

Les règles relatives à la limite d'âge ne sont pas opposables aux vacataires, autrement dit aux personnes accomplissant, pour le compte et à la demande d'un employeur public, une mission ponctuelle en l'absence de lien de subordination juridique.

Par conséquent, le fonctionnaire territorial à temps non complet radié des cadres à sa limite d'âge ne pourra poursuivre une activité professionnelle au sein de sa collectivité qu'**en qualité de vacataire** ([QE, n°24559, JO Sénat du 28 avril 2022](#)).

Est-il possible de recruter par contrat de droit public, dans le cadre d'un cumul emploi / retraite, un retraité âgé de plus de 67 ans ?

Réponse : NON

Aucun texte ne permet aux employeurs territoriaux de recruter des agents contractuels (même dans le cadre du dispositif du cumul emploi-retraite) au-delà de la limite d'âge. La survenance de la limite d'âge des agents publics, telle qu'elle est déterminée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, entraîne de plein droit la rupture du lien de ces agents avec le service ([CE, 8 novembre 2000, n°209322](#)).

Cette limite d'âge s'impose aux agents contractuels en application des articles L. 556-11 à L. 556-13 du CGFP, qui est fixée, à terme, à 67 ans. Il n'est donc pas possible de proposer un contrat de droit public à un retraité âgé de plus de 67 ans.

Les dispositifs de recul de limite d'âge, de prolongation d'activité et de maintien en fonctions sont-ils conciliables avec la retraite progressive ?

Réponse : OUI

Il est possible d'être en situation d'activité, que ce soit dans le cadre d'un recul de la limite d'âge ou au-delà de celle-ci, en application des dispositifs de prolongation d'activité ou de maintien en fonctions, et de bénéficier concomitamment de la retraite progressive ([FAQ DGAEP](#)).

La limite d'âge est-elle assimilable à l'âge légal de départ à la retraite ?

Réponse : NON

La limite d'âge d'exercice des fonctions correspond au seuil au-delà duquel un agent public ne peut plus être maintenu en fonctions dans l'emploi qu'il occupe, tandis que l'âge légal de départ à la retraite est celui à partir duquel un agent est en droit de bénéficier de sa retraite. L'âge légal de départ à la retraite est progressivement relevé de 2 ans ([site de la CNRACL](#)).

Pour pouvoir être admis à la retraite CNRACL avec le bénéfice d'une pension, le fonctionnaire doit avoir atteint un certain âge, qui est variable en fonction de l'emploi occupé (catégorie sédentaire, catégorie active et catégorie super-active).

Prévention des risques pro.



La sédentarité au travail : un risque professionnel à prendre au sérieux



Un constat alarmant

La sédentarité au travail est un enjeu majeur de santé publique. 95% des adultes français sont exposés à un risque lié au manque d'activité physique ou au temps trop long passé assis (ANSES).

Les adultes passent en moyenne 12 heures par jour assis lors des jours travaillés, dont 4 à 6 heures sur leur poste de travail, représentant près de 64% de leur temps quotidien sédentaire.

Des risques avérés pour la santé

La sédentarité est le 4^{ème} facteur de risque de décès dans le monde selon l'OMS. Les pathologies associées sont multiples : maladies cardiovasculaires, diabète de type 2, cancers, obésité, troubles musculosquelettiques et troubles mentaux (anxiété, dépression).

L'impact sur la mortalité est progressif : +8% au-delà de 8h assis/jour, et +34% au-delà de 10h quotidiennes.

Même une activité physique régulière ne compense pas les effets d'une sédentarité prolongée. Faire du sport le week-end ne suffit pas si l'on reste assis 8 heures par jour en semaine.



Les bénéfices du mouvement sur la santé mentale et la performance

Bouger régulièrement au travail améliore le bien-être mental, la concentration et la productivité. L'activité physique réduit le stress et l'anxiété, stimule les fonctions cognitives et maintient l'énergie tout au long de la journée. Intégrer le mouvement dans la journée de travail constitue ainsi une réponse efficace aux risques psychosociaux (RPS).

Les obligations de l'employeur



L'employeur est tenu, conformément à l'article L4121-1 du Code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Les postures sédentaires doivent être intégrées dans la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels, et inscrites au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Quelques exemples d'actions de prévention à mettre en œuvre

- Organisation du travail
 - Encourager les échanges en face à face plutôt que par email
 - Instaurer des pauses actives officielles
- Aménagement de l'environnement
 - Installer du mobilier actif (bureaux assis-debout)
 - Valoriser l'accès aux escaliers
- Sensibilisation et formation
 - Informer sur les risques et bénéfices de l'activité physique
 - Proposer des ateliers pratiques d'exercices au poste



Gestes simples à adopter :

- Se lever 1 minute toutes les heures
- Téléphoner debout
- Privilégier les escaliers
- S'étirer au poste de travail

L'idéal : varier les postures tout au long de la journée. Intégrer la lutte contre la sédentarité dans la prévention des risques professionnels, c'est protéger durablement la santé des agents.

Prévention des risques pro.



L'évaluation des risques psychosociaux : une obligation incontournable

Le DUERP est obligatoire depuis 2001, pourtant nous constatons régulièrement qu'il n'existe pas ou reste largement insuffisant, notamment concernant les risques psychosociaux (RPS).

Un jugement exemplaire

Le 30 septembre 2025, le tribunal judiciaire de Rouen a validé le recours à une expertise pour risque grave demandée par le CSE (équivalence du CST/F3SCT) de Legrand Normandie, malgré la contestation de l'employeur.

Les faits : Depuis 2020, l'inspection du travail constatait l'absence d'évaluation des RPS. Malgré les rappels de la CARSAT et l'inspection du travail, l'employeur n'a pas corrigé la situation. La DREETS a notifié une mise en demeure relevant l'absence de DUER à jour, six accidents du travail liés aux RPS, et un projet de réorganisation sans évaluation des risques.

La décision du juge : le tribunal a rejeté tous les arguments de l'entreprise et affirmé que **"l'insuffisance durable d'identification et d'évaluation des risques psychosociaux caractérise, en elle-même, un risque grave"**.

Le juge précise que l'employeur, défaillant pendant plusieurs années, ne peut reprocher au CSE *"de ne pas avoir confiance dans la sincérité de la démarche actuelle"* et de vouloir *"s'entourer des moyens de contribuer à cette démarche et d'en surveiller l'évolution"*.

Les enseignements clés



1. L'absence durable d'évaluation constitue en elle-même un risque grave pour les agents.
2. Les manquements répétés aggravent la situation : chaque rappel ignoré renforce la caractérisation du risque.
3. Les actions tardives ne suffisent pas : mettre en place quelques mesures dans l'urgence après des années d'inaction ne rétablit pas la confiance.
4. Le DUERP doit être effectif : un document incomplet ou imprécis équivaut à son absence.

Le message du juge est clair : mieux vaut prévenir que réagir sous contrainte. **L'absence d'évaluation n'efface pas les risques, elle les aggrave.**

Harcèlement moral : l'enquête interne n'est pas un préalable obligatoire

Dans un [arrêt rendu le 12 juin 2024](#), la Cour de cassation a précisé le rôle de l'enquête interne dans les situations de harcèlement moral. Une salariée, directrice des ressources humaines, contestait le manquement de son employeur à son obligation de sécurité, reprochant l'absence d'enquête interne après des faits qu'elle estimait constitutifs de harcèlement moral.

La Cour a rejeté son pourvoi, confirmant que l'employeur n'est **pas tenu d'ordonner systématiquement une enquête interne**. L'important est que les mesures mises en place soient **adaptées et effectives** pour protéger la santé et la sécurité des salariés. Dans cette affaire, la Cour a considéré que l'employeur avait pris des mesures suffisantes, notamment en répondant aux sollicitations de la salariée et en clarifiant son positionnement dans l'organisation, malgré l'absence d'enquête formelle.

Cet arrêt souligne que l'enquête interne n'est qu'un **outil parmi d'autres** pour prévenir et faire cesser le harcèlement moral. La responsabilité de l'employeur est engagée uniquement si aucune mesure adaptée n'est prise pour protéger le salarié.

En résumé : **l'important n'est pas la procédure formelle**, mais **l'effectivité de la prévention et de la protection des agents**. L'enquête interne peut être un levier utile, mais elle n'est pas une condition sine qua non pour respecter l'obligation de sécurité.

Actualité de votre CDG

Dématérialisation des saisines du Conseil Médical



Le secrétariat du Conseil médical placé auprès du Centre de Gestion va prochainement déployer un portail facilitant la gestion dématérialisée de

l'instance.

La mise en œuvre de la solution logicielle *AGIRHE*, permettra que les dossiers puissent y être **intégralement suivis**, depuis la saisine avec vérification de la complétude, jusqu'à la notification de l'avis rendu. Les agents pourront également avoir accès à leur dossier sur cette plateforme.

Cette solution, développée par et pour les Centres de Gestion est déjà éprouvée dans plus de soixante départements et nous l'expérimentons auprès de 3 collectivités charentaises depuis le 1^{er} octobre.

Elle est hébergée en France par le Groupement d'Intérêt Public des CDG (qui gère déjà les sites emploi et concours-territorial).

Elle sera ouverte à toutes les structures à compter **du 1^{er} janvier 2026**.

Vous trouvez déjà sur notre site :

- le lien vers le portail, sur la page d'accueil : **bouton raccourci** « le portail du Conseil médical » ou sur la page le [Conseil Médical](#),
- le [Guide utilisateur](#),
- [Un tuto sur la gestion des comptes](#),
- [Un tuto pour rechercher ou créer un nouvel agent](#),
- [Un tuto pour créer une nouvelle saisine](#).

Enfin, deux présentations de l'outil sont proposées aux gestionnaires, en visioconférence :

- Mardi 9 décembre 2025 à partir de 14h00
- Jeudi 11 décembre 2025 à partir de 14h00

⇒ [Formulaire de pré-inscription](#) afin de recevoir le lien de connexion.

La **réduction des délais de traitement** des dossiers soumis à l'avis du Conseil médical est une préoccupation que nous partageons, employeurs et Centre de Gestion, dans l'intérêt de tous. De plus, la dématérialisation permet de s'affranchir des délais postaux et de **limiter les frais d'affranchissement**.

Anticiper pour mieux promouvoir : cap sur la campagne Promotion Interne 2026

Afin de tenir compte du calendrier électoral du début d'année prochaine, votre CDG anticipe et clarifie les étapes clés de la **campagne de promotion interne 2026**. Objectif : sécuriser la recevabilité des candidatures, fluidifier l'instruction des dossiers et garantir des entretiens dans des délais maîtrisés.

Calendrier à retenir

- Lancement et transmission des dossiers : du 16 février au **13 mars 2026**,
- Vérification administrative et classement : jusqu'à fin avril 2026,
- Entretiens : mai 2026,
- Publication de la liste d'aptitude arrêtée par le Président du CDG : 1^{er} juillet 2026

Point de vigilance prioritaire

Dès à présent, vérifiez la conformité des formations de professionnalisation obligatoires (durées, périodicité, intitulé). Pour mémoire, seules les attestations du CNFPT sont reconnues.

Le cas échéant, **déposez le plus rapidement une demande de dispense auprès du CNFPT**. Un traitement anticipé évitera toute irrecevabilité le moment venu.

Bonnes pratiques

- Anticiper la collecte des pièces (évaluations, attestations de formation, justificatifs d'expérience).
- Sécuriser le calendrier interne (deadlines, relances, validation politique/DRH).
- Transmettre votre dossier dès le début de la période (du 16 février au 13 mars) facilitera la vérification par le service et un éventuel retour si une pièce devait être complétée.

Pour toute question (modalités, pièces requises, appui méthodologique), contactez la direction du pôle GRH@cdg16.fr ou 05.45.69.70.03



Aucun dossier ne sera accepté avant la date d'ouverture de la campagne.

Actualité de votre CDG

Entretien professionnel annuel



Le dernier trimestre de l'année est traditionnellement placé sous le signe de la tenue des entretiens professionnels annuels.

Véritable moment privilégié entre un agent public et son supérieur hiérarchique direct, il permet d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent et d'échanger sur l'année écoulée, les perspectives d'évolution et les besoins de formation.

L'entretien professionnel annuel est obligatoire :

- Pour les fonctionnaires territoriaux,
- Pour les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à 1an.

Pour bien le préparer, le CDG16 vous accompagne en proposant différents documents ressources sur la page dédiée « [L'évaluation professionnelle](#) » du site internet :

- Une note d'information mise à jour des dernières jurisprudences en la matière (septembre et octobre 2025),
- Une note d'information sur la gestion de certaines situations particulières,
- Une fiche pratique sur les étapes clés de l'entretien professionnel,
- Une fiche pratique sur la procédure de révision du CREP,
- Différents modèles (compte-rendu, exemples de critères d'appréciation de la valeur professionnelle, support de préparation pour l'agent évalué).

AGENDA : Comité Social Territorial



La séance du CST et sa formation spécialisée du 8 décembre 2025 est avancée au **Lundi 1^{er} décembre 2025**.

La date limite de réception des dossiers pour cette séance reste inchangée : **7 novembre 2025**.

Le calendrier prévisionnel des séances CST et F3SCT pour l'année 2026 sera communiqué prochainement sur notre site / Menu AGENDA.

Pour rappel, sont à votre disposition sur le site :

- les formulaires de saisine ;
- les compétences de chaque instance ;
- la [procédure de saisine](#).

Le formulaire de saisine et le projet de délibération ou le dossier doivent être joints dans le même fichier.

Réajustement des cotisations PSC au 1^{er} janvier 2026 : ce qu'il faut savoir

Contexte général : la réforme PSC et l'obligation employeur

Rappelons que depuis l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, les collectivités territoriales sont tenues de participer financièrement à la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs agents :

- pour le **risque prévoyance** depuis le 1^{er} janvier 2025 participation minimale de 7€/mois par agent,
- pour le **risque santé** à compter du 1^{er} janvier 2026 participation minimale de 15€/mois par agent.

Par ailleurs, l'accord national du 11 juillet 2023 n'est **toujours pas transposé**.

Le rôle des centres de gestion s'en est trouvé renforcé : ils sont désormais obligés, lorsque mandatés, de conclure des conventions de participation pour le compte des collectivités affiliées, afin d'assurer un cadre mutualisé et maîtrisé.

Dans ce cadre, le CDG 16 a déjà signé des conventions de participation couvrant la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2027.

- pour le risque **santé**, avec la MNT,
- pour le risque **prévoyance**, avec Territoria Mutuelle.



État actuel des comptes : déficit et nécessité de réajustement

Les conventions signées reposent sur une logique de mutualisation des risques, avec un suivi financier via des comptes de résultats (rapport prestations versées vs cotisations perçues).

Or, après évaluation des résultats financiers de l'année 2024, il apparaît que les contrats sont déficitaires. Pour assurer la pérennité du système et limiter les déséquilibres, une **augmentation des cotisations agent** est prévue à compter du 1^{er} janvier 2026.

Voici les modalités annoncées :

Risque	Augmentation prévue	Commentaires supplémentaires
Santé (MNT)	+ 4 %	A cette hausse s'ajoutera le PMSS (Plafond Mensuel de la sécurité sociale) - son montant est fixé par arrêté ministériel avec une parution au JO en décembre

Actualité de votre CDG

Risque	Augmentation prévue	Commentaires supplémentaires
Prévoyance (Territoria)	+ 10 % lié au déficit du compte de résultat + 3 % lié à la réforme des retraites	Total potentiel d'augmentation globale de l'ordre de 13 %

Le Conseil d'Administration du Centre, après avis du Comité social Territorial, a validé les avenants à ces 2 contrats, constatant que les **tarifs demeurent attractifs** au regard du marché.



Conséquences et organisation pratique

➤ Pour le risque prévoyance (Territoria)

Les collectivités adhérentes recevront prochainement un courrier individualisé détaillant les nouveaux taux de cotisations applicables à chaque garantie :

- Incapacité de travail,
- Invalidité permanente,
- Perte de retraite,
- Décès.

Ce courrier précisera également la procédure de mise à jour des précomptes à appliquer dès la paie du mois de janvier 2026.

Chaque agent adhérent recevra, de son côté, une information directe de Territoria Mutuelle présentant l'évolution de ses cotisations et le maintien de ses garanties.

➤ Pour le risque santé (MNT)

L'ajustement des cotisations interviendra dès la publication de l'arrêté fixant le plafond de la Sécurité Sociale pour 2026,

Une communication officielle sera alors adressée par la MNT :

- aux collectivités, via la signature d'un avenant,
- aux agents adhérents, via un courrier joint à leur carte de mutuelle santé 2026.

Cette information précisera le nouveau montant des cotisations.



Impacts pour les collectivités et les agents

- Nécessité d'expliquer et justifier ce réajustement aux agents,
- Réflexion sur le montant de la participation employeur, en cohérence avec les politiques RH (levier d'attractivité et de fidélisation) et limiter l'impact sur les agents.

Réunion d'information Retraite



Le Centre de Gestion organise deux réunions d'information ayant pour thème : « **Je prépare ma retraite** ». Ces réunions s'adressent aux **fonctionnaires territoriaux** affiliés à la CNRACL, **âgés de 58 ans et plus**.

Jeudi **20 novembre 2025**

matin ou après-midi

Salle des fêtes Joséphine Baker - **Gond-Pontouvre**.

⇒ [Pré-inscription obligatoire](#)

Retour sur : Concours ATSEM

Dans le cadre de la mutualisation des concours et examens professionnels au sein de la Coopération régionale, le CDG 16 organisait le 8 octobre dernier, les épreuves écrites des concours externe, interne et 3^{ème} concours d'Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles.



Pour l'ensemble des départements de la Nouvelle-Aquitaine, le nombre d'admis à concourir et de postes ouverts étaient répartis comme suit :

- 1197 candidats externe pour 30 postes ouverts
- 428 candidats interne pour 65 postes ouverts
- 70 candidats au 3^{ème} concours pour 5 postes ouverts.

215 candidats externe, 61 candidats interne et 10 candidats au 3^{ème} concours étaient convoqués à l'Espace 3000 à Cognac.

227 candidats pour l'ensemble des 3 voies, se sont présentés.

Les résultats d'admissibilité seront publiés à partir du jeudi 11 décembre 2025.

Les épreuves d'admission se dérouleront du 5 au 15 janvier 2026.

Les résultats d'admission seront publiés à partir du 28 janvier 2026.



Actualité de votre CDG

Formation 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 a organisé, en partenariat avec RELYENS, plusieurs sessions de formation « Secouriste en santé mentale » depuis 2024.



Au regard de la satisfaction des participants, une nouvelle session pourrait être organisée courant 2026 (avant l'été ou à la rentrée). Il est rappelé qu'il sera

privilegié l'inscription d'un agent par collectivité. Vous pouvez indiquer votre intérêt pour cette formation par mail à a.chauvet@cdg16.fr en précisant la période qui pourrait vous convenir.

Accueillir, ré-accueillir : deux moments-clés pour agir sur la motivation et l'absentéisme



Le Centre de gestion met à disposition des collectivités un [guide d'accueil et de ré-accueil](#), véritable outil pour renforcer l'intégration des nouveaux agents et le retour serein de ceux qui reprennent leurs fonctions

après une absence subie ou choisie.

Ce modèle type, adaptable à chaque structure, propose un **parcours d'accueil structuré**, des **repères pratiques** et des **outils de suivi** pour favoriser l'engagement, la cohésion et la qualité de vie au travail.

Il est conseillé de l'adapter à la collectivité et de le soumettre à la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail.

En parallèle, une **formation dédiée au ré-accueil**, élaborée en partenariat avec RELYENS, a été proposée le 15 octobre dernier au CDG, afin d'outiller les collectivités sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre lors du retour d'un agent (maladie, maternité, disponibilité...).

Contrat groupe : services associés



Les 295 structures qui ont adhéré au contrat groupe mis en concurrence et négocié par le Centre de Gestion, pour la couverture des risques statutaires bénéficient de l'accès à de **nombreux services associés** à ce contrat dont la mobilisation mérite d'être valorisée.

C'est pourquoi nous avons sollicité le courtier RELYENS afin de mieux vous les présenter.

Un webinaire vous est donc proposé le **mardi 4 novembre 2025** à partir de 10h.

Après inscription au moyen de ce [FORMULAIRE](#), vous recevrez un lien de connexion environ 8 jours avant la date de la visio.

« La FPT, c'est pour moi ? »

Dans le cadre des actions de valorisation des métiers de la Fonction publique territoriale, les CDG ont préparé un [webinaire national](#) intitulé :

« La FPT, c'est pour moi ? »

Mercredi 19 novembre 2025, de 12h à 14h



Ouvert à tous les jeunes en formation, ce webinaire a pour objectif de faire découvrir la richesse et la diversité des métiers de la FPT aux jeunes actuellement en formation (lycéens, étudiants, alternants, stagiaires, etc.), et de leur présenter les **opportunités professionnelles** offertes au sein des collectivités territoriales.

Afin d'assurer la plus large diffusion possible, nous vous sollicitons pour **relayer cette information**.

Nous vous remercions par avance de bien vouloir **inviter vos partenaires à informer leurs publics** (étudiants, apprentis, stagiaires, etc.) de la tenue de ce webinaire et à diffuser largement les [supports de communication associés](#).

Actualité de votre CDG

Baromètre de l'emploi en Nouvelle-Aquitaine

- ✓ Quels sont les territoires et type de collectivités qui recrutent le plus ?
- ✓ Pour quels besoins sont publiées les offres d'emploi ?
- ✓ Quels sont les profils recherchés ?
- ✓ De quelles compétences disposent les demandeurs d'emploi inscrits ?
- ✓ Quels métiers recherchent-ils ?

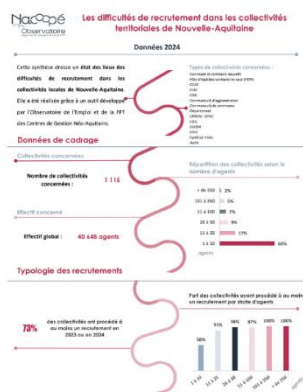


Grâce aux données saisies sur le portail mutualisé par les CDG Emplo-territorial.fr, il est possible d'apporter des réponses à ces questions afin d'adapter nos processus de recrutement aux réalités du marché de l'emploi.

Pour une vue synthétique des tendances de l'emploi territorial en Nouvelle-Aquitaine, découvrez l'[infographie](#) réalisée par l'Observatoire des CDG de Nouvelle-Aquitaine.

Les métiers en tension en 2024

Aujourd'hui, les collectivités font face à une double contrainte, maîtriser leurs dépenses tout en optimisant leurs ressources humaines notamment par des recrutements d'agents qualifiés.



Afin d'accompagner les collectivités face à ces enjeux, l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine vous propose [une analyse des métiers en tensions](#) dans les collectivités locales de la région.

Cette étude a pour objectif d'alimenter les débats, de proposer des pistes de réflexions et de permettre de questionner les pratiques de prospection face à la crise du recrutement dans la fonction publique territoriale.

Retour sur : Forum France Travail



Le jeudi 9 octobre, le Pôle Emploi-mobilités a participé à la 4^{ème} édition du **Forum Solutions Emploi** organisé à l'Espace Lunesse

par France Travail.

C'est un peu plus de 50 personnes, munies de leur CV qui se sont présentées au stand du CDG 16 pour obtenir les informations concernant l'accès aux emplois de la fonction publique territoriale.

Le Pôle Emploi-Mobilités a constaté, dans les profils proposés, un plus grand nombre de jeunes en fin d'études et de personnes à la recherche d'une reconversion professionnelle.

14^{ème} Panorama de l'emploi territorial

Comme chaque année, les CDG publient leur [panorama de l'emploi territorial](#) pour informer les employeurs locaux des grandes tendances et alimenter leurs réflexions GPEEC notamment.



Dans ce document, l'analyse porte uniquement sur les collectivités employant au moins un agent en emploi principal, soit environ 39 000 collectivités

concernées.

Ces évolutions méthodologiques impliquent que les résultats de cette édition ne sont pas directement comparables à ceux des précédentes ni à ceux publiés par l'INSEE.

Les données présentées dans cette synthèse sont issues de **l'agrégation des Bilans de l'emploi réalisés par 95 Centres de Gestion** et ont pour finalité de présenter les grandes tendances de l'emploi public territorial au niveau national, mais également des comparaisons régionales ont pu être intégrées.

Cette analyse n'a pas vocation à être exhaustive : aucune pondération ou redressement n'ont été appliqués sur la partie Bourse de l'emploi.

Ces limites n'enlèvent rien à la pertinence des tendances dégagées, mais invitent à lire les résultats comme des indicateurs de dynamique plutôt que comme des valeurs absolues.

Actualité de votre CDG

SEEPH 2025 : Événement

Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), le CDG16 organise son premier Forum emploi pour les Travailleurs Handicapés en partenariat avec France Travail, Cap Emploi et la Mission Locale :

 **Mardi 18 novembre 2025**

 De 9h à 12h et de 13h à 16h

 Salle des fêtes de La Couronne - Place du 14 juillet

Une journée pour découvrir, échanger et construire son parcours professionnel dans la Fonction publique.

POUR QUI ?

Toute personne reconnue BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi de Travailleurs Handicapés), quel que soit son statut : demandeur d'emploi, salarié, fonctionnaire, indépendant...

 **Inscription obligatoire auprès de France Travail**, même si vous n'y êtes pas inscrit actuellement.



AU PROGRAMME

- ♦ Espace Offres d'emploi (en libre accès): découvrez les postes proposés par les collectivités charentaises.
- ♦ Espace Job Dating : rencontrez directement les recruteurs sur des postes à pourvoir.
- ♦ Espace Simulation / Coaching : entraînez-vous à passer un entretien et bénéficiez de conseils personnalisés.
- ♦ Espace Conférences & Témoignages :
 - Focus sur l'apprentissage pour les travailleurs handicapés.
 - Les modes d'accès à la FPT et à la FPH.
 - Les passerelles entre secteur privé et public.
 - Témoignages inspirants de professionnels reclassés ou en poste aménagé (entretien des bâtiments, espaces verts, RH, secrétariat de mairie...).

Tout au cours de la journée, les demandeurs d'emploi ou agents en recherche de reconversion pourront rencontrer des employeurs publics locaux (Calitom, Cdc 4B, Cdc La Rochefoucauld, CDG 16, le Département, EESI, Ehpad la Citadelle, Fléac, Grand-Cognac, Hôpital d'Angoulême, La Couronne, Linars, Rouillet, Le SDIS, Sivom Puyreaux, Trois-Palis...)

Nous remercions la Mairie de La Couronne pour la mise à disposition gracieuse de la salle et de Gond-Pontouvre pour le prêt de matériels.

Qualité de la relation usagers

Comme nous l'indiquions dans le Mag. R.H. du mois de février 2025, votre CDG s'est engagé dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de sa relation usagers.



Débutée par l'enquête de satisfaction en 2024, complétée par un audit de l'AFNOR en mars de cette année, le

diagnostic a amené à la rédaction d'une charte et plusieurs évolutions que nous vous détaillerons d'ici la fin de l'année.

Dès ce mois-ci, notre **système de téléphonie** va basculer en VoIP afin de nous permettre de mieux maîtriser les flux, de mieux gérer les absences afin de garantir une continuité de service, de suivre l'activité pour mieux adapter nos moyens.

Cette démarche **s'inscrit dans la durée** et va concerner tous nos canaux de contact.

Mais afin de disposer d'un **point de repère de départ objectif** et de pouvoir mesurer nos progrès, le CDG a participé à l'édition 2025 du **Baromètre AFNOR** Expérience Citoyen, basé sur des enquêtes mystère durant environ de 4 mois.

Parce que cette démarche vous concerne particulièrement, nous vous communiquons ces résultats des niveaux de performance du Centre de Gestion, en matière d'accueil et de qualité de service, nous permettant également de nous situer par rapport aux **241 structures** publiques participantes cette année.

La qualité de la prise en charge des usagers par les services publics sur cette édition 2025 atteint un score moyen de 69/100.

Le CDG16 obtient une note moyenne de **76/100** sur la qualité de l'accueil et de la relation à ses usagers.

Cette note nous situe en 43^{ème} position dans la catégorie "services d'administration générale" comptant 206 organismes classés.

Notre note sur les compétences des agents (courtoisie, clarté et adéquation de la réponse, écoute du besoin, personnalisation ...) est de **77/100** (à comparer à la moyenne de 66/100 sur notre catégorie).



Loin de nous satisfaire de ce premier test, nous sommes impatients de mettre en œuvre les préconisations et vous donnons RDV début 2026 pour quelques

changements dans notre organisation...

Actualité de votre CDG

Une nouvelle voix



Depuis le 1^{er} septembre, **Ophélie MOUTOIR** est votre nouvelle interlocutrice au standard du CDG.

Titulaire d'une licence pro en communication et riche d'une expérience de 15 ans en collectivités, elle est notamment en charge de la GRU et assiste les directions du Centre dans leurs relations avec les employeurs.

Originaire de Charente, elle contribuera aussi à la communication du CDG dans ses différents supports comme le Mag. R.H.

Manelle REZIG a rejoint, quant à elle, l'équipe du secrétariat du service de médecine de prévention.

Octobre Rose

Dans le cadre du mois dédié à la prévention du cancer du sein, les agents volontaires du CDG ont été sensibilisés aux enjeux du dépistage.

Animé autour d'un quizz par les infirmières en santé au travail, ce moment en convivialité peut être décliné dans votre structure... RdV en 2026 ?



Le CDG recrute...



Un Référent RSU et GPEEC / Conseiller en emploi-mobilité (H/F). Poste à pourvoir au 30 mars 2026.

⇒ [Descriptif de poste et candidater](#)

Nouvelles ressources sur le site

- De nouvelles ressources sont désormais disponibles concernant le [dossier individuel de l'agent](#) (une note et deux modèles de courrier/PV).
- Le site internet est progressivement mis à jour des nouvelles références renvoyant au CGFP, qu'il s'agisse de la partie législative (une mise à jour a été apportée au document portant sur la procédure à suivre pour [une mise à disposition](#)) ou réglementaire des pages ou des ressources documentaires (détachement, stage, nomination). Les notes juridiques suivent au fil de l'eau.

ITINÉRAIRE VERS LA FONCTION PUBLIQUE



FORUM DESTINÉ AUX DEMANDEURS D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

#seeph2025
Semaine européenne pour l'emploi
des personnes handicapées
LADAPT / Agefish / FIPHFP

- Job Dating
- Simulation d'entretiens
- Ateliers découverte de métiers
- Affichage d'offres d'emploi

Mardi 18 novembre 2025
9h - 16h
Salle des fêtes de la Couronne
Place du 14 juillet, 16400 La Couronne

