

LE MAG RH



Journal Mensuel
Décembre 2025

Au sommaire :

Actualités statutaires	2-6
Jurisprudences.....	7-8
Question écrite.....	8
Focus.....	9-10
FAQ.....	11
Prévention des risques pro.....	12-13
Votre CDG & Vous	14-16



La médaille d'honneur
régionale, départementale
et communale

Actualités statutaires



Catégorie B : Suppression des ratios pour les avancements de grade

Le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 régit les dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B.

Il prévoyait deux conditions supplémentaires de nomination par la voie d'avancement :

1. **En cas de nominations multiples par voie d'avancement de grade : un ratio de nomination** entre les deux premières modalités d'avancement de grade (*choix et examen professionnel*) était prévue (*minimum 1/4 et maximum 3/4 pour chacune des voies*).
2. **En cas de nomination unique** : Lorsqu'une seule promotion était prononcée (*au choix ou examen professionnel*), la proportion de base précitée n'était pas applicable. Toutefois, dans les trois ans suivant cette nomination, la promotion suivante ne pouvait être effectuée qu'en application de :
 - L'autre voie d'avancement, en cas de nomination unique ;
 - La règle du ratio de nomination, en cas de nominations multiples (répartition 1/4 - 3/4).

Paru au Journal Officiel du 20 novembre 2025, [le décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025 supprime les règles de ratio précitées conditionnant l'avancement de grade en catégorie B.](#)

Toutefois, l'avancement de grade reste conditionné à l'application du ratio « promu/promouvables », dont le taux demeure fixé par l'assemblée délibérante après avis du CST ([article L.522-27 du CGFP](#)).

Entrée en vigueur : 21 novembre 2025.

Cette suppression s'applique aux tableaux d'avancement établis à compter du 21 novembre 2025. Les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2026 avant cette date demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2026. Dans le cas où ces tableaux d'avancement seraient épuisés en cours d'année, il peut être procédé à l'établissement de tableaux d'avancement complémentaires au titre de la même année en procédant à la suppression des ratios.

Disponibilité : règles assouplies

Paru au Journal Officiel du 6 décembre 2025, le [décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025](#) vient amender le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

L'obligation de réintégration de 18 mois pour prolonger une disponibilité pour convenances personnelles **au-delà de 5 années est supprimée.**

Entrée en vigueur : Pour les placements en disponibilité pour convenances personnelles et les renouvellements de telles disponibilités prenant effet **à compter du 7 décembre 2025.**

Les modalités de gestion de la conservation des droits à avancement durant la période de disponibilité sont simplifiées.

Jusqu'à présent, un fonctionnaire placé en disponibilité et exerçant, durant cette période, une activité professionnelle, conservait ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans, sous réserve de transmettre annuellement, à l'autorité territoriale, des pièces justificatives attestant de son activité.

Désormais, les droits à avancement de l'agent à l'issue de la période de disponibilité seront appréciés sur la base d'une **unique transmission, au moment de la réintégration dans le cadre d'emploi d'origine**, des pièces justificatives couvrant l'ensemble de la période de disponibilité (article 25-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

À noter que la réglementation précise que la liste des pièces et les conditions de leur transmission sont fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Dans l'attente de sa parution, il apparaît opportun de se référer à [l'arrêté du 19 juin 2019.](#)

Entrée en vigueur : 7 décembre 2025.

Attention : Les périodes de disponibilité en cours à cette date et qui ont déjà bénéficié aux intéressés en matière de droits à l'avancement ne peuvent être prises en compte.

Le présent décret procède également à des corrections de renvois au sein du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 pour intégrer la codification du Code Général de la Fonction Publique.



Actualités statutaires

C.E.T. : possibilité de plafonnement du nombre de jours indemnifiables

L'article 10 du décret n°2004-878 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale prévoit que l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du CST, détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent :

- Utilisation sous forme de congés annuels,
- Maintien des jours sur le CET,
- Prise en compte au sein de la RAFP pour les jours épargnés au-delà du 15ème jusqu'au 60ème,
- Monétisation pour les jours épargnés au-delà du 15ème **jusqu'au 60ème**.

Jusqu'à présent, lorsqu'une collectivité autorisait la monétisation, il n'était pas prévu la possibilité pour l'organe délibérant de limiter le nombre de jours indemnifiables épargnés sur le CET. L'assemblée délibérante qui approuve le droit à indemnisation des jours CET ne pouvait donc pas, par exemple, restreindre la monétisation à un certain nombre de jour par année (Circulaire n° 10-007135-D du 31 mai 2010 ; [Rép. min., n° 20526 JO Sénat 16/02/2012](#)).

Le [décret n°2025-1135 du 26 novembre 2025](#) ouvre la **possibilité pour l'organe délibérant**, après avis du CST, de recourir au **plafonnement annuel du nombre de jours pouvant donner lieu à une indemnisation** des jours épargnés dans un CET. En ce cas, ce plafond est applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un CET, afin d'éviter la mise en place de plafonds différents suivant les catégories ou cadres d'emplois.

Le présent décret procède également à des corrections de renvois dans le décret n°2004-878 du 26 août 2004 pour intégrer la codification du Code Général de la Fonction Publique.

Entrée en vigueur : le 29 novembre 2025.

- ⇒ M&J de la [note d'information relative au CET](#)
- ⇒ M&J du [modèle de délibération](#) fixant les modalités de fonctionnement du CET,
- ⇒ M&J du [focus relatif au CET](#) dans la FPT.

Sapeurs-pompiers volontaires : Nouveau montant de l'indemnité horaire de base

Depuis le 1^{er} janvier 1998, tout sapeur-pompier volontaire a droit à des indemnités horaires pour ses missions ainsi que pour ses actions de formation ([article L. 723-9 du Code de la sécurité intérieure](#)). Un [arrêté du 17 novembre 2025](#) revalorise le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires comme suit :

Grades	Indemnité horaire de base
Officiers	13,11 € (contre 12,96 €)
Sous-officiers	10,55 € (contre 10,43 €)
Caporaux	9,35 € (contre 9,24 €)
Sapeurs	8,71 € (contre 8,61 €)

L'arrêté du 26 septembre 2023 fixant le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires est abrogé.

Entrée en vigueur : 1^{er} décembre 2025.

Suppression du seuil de 2000 hab. pour la création de certains grades

Pour rappel, initialement, seules les communes d'au moins 2 000 habitants, les SDIS ainsi que les établissements publics assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants pouvaient créer un emploi sur les grades d'avancement d'**attaché principal**, d'**ingénieur principal** et de **conseiller des activités physiques et sportives principal**.

Cette restriction limitait les perspectives de carrière des fonctionnaires de la catégorie A dans les petites communes.

Le [Décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025](#) est venu **supprimer le seuil de 2 000 habitants** pour créer un emploi sur ces grades d'avancement.

En effet, les statuts particuliers de ces trois cadres d'emplois prévoient désormais que les agents ont : « *vocation à occuper les emplois qui [relevant de leurs domaines d'activité] correspondent à un niveau d'expertise élevé, acquis par l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils peuvent à ce titre réaliser des missions impliquant un important degré d'expertise ou d'encadrement* ».

Entrée en vigueur : 21 novembre 2025.

Actualités statutaires



Élargissement des lieux de réunions des Conseils de discipline dans la FPT

Le [décret n° 2025-1189 du 8 décembre 2025](#) étend les lieux de réunion du Conseil de discipline.

Lorsque son fonctionnement est assuré par le Centre de Gestion, le conseil de discipline se réunit :

- Soit au Centre de Gestion,
- Soit au tribunal administratif lorsque celui-ci a son siège dans le département où est installé le Centre de Gestion.

Lorsque son fonctionnement n'est pas assuré par le Centre de Gestion, le conseil de discipline se réunit :

- Soit au Centre de Gestion ;
- Soit au tribunal administratif lorsque celui-ci a son siège dans le département où est installé le Centre de Gestion ;
- Soit à la sous-préfecture de l'arrondissement où est situé la collectivité territoriale ou l'établissement public dont relève l'agent public poursuivi (nouveauté) ;
- Soit au siège d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public dont ne relève pas l'agent public poursuivi (nouveauté).

Dans tous les cas, le choix du lieu reste à la diligence du magistrat qui préside le Conseil de discipline.

Entrée en vigueur : 11 décembre 2025

Médecine : modification de la périodicité de la visite d'information et de prévention

Le [décret n° 2025-1193 du 8 décembre 2025](#) modifie la périodicité de la visite d'information et de prévention. Désormais, la visite a lieu au minimum tous les **5 ans** (2 ans jusqu'à présent).

Pour les agents nécessitant une surveillance médicale renforcée (personnes exposées à un risque particulier, en situation de handicap, femmes enceintes etc.), la périodicité de la visite est définie par le médecin du travail et intervient au **minimum tous les 4 ans**. Ces agents bénéficient aussi d'une **visite intermédiaire** dont la fréquence est définie

par le médecin du travail, au plus tard **2 ans après la visite d'information et de prévention**.

Entrée en vigueur : 12 décembre 2025

⇒ [Schéma synthétique](#)

Augmentation du SMIC et versement d'une indemnité différentielle

Au 1^{er} janvier 2026, le montant du SMIC brut horaire est revalorisé de 1,18 %.

Il est porté à **12,02 €** (contre 11,88 € jusqu'à présent), **soit 1 823,03 € mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (au lieu de 1 801,80 €).

⇒ [Décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025](#)

Pour rappel, la rémunération perçue par un agent ne peut être inférieure au SMIC.

Faute de revalorisation du traitement minimum de base indiciaire dans la fonction publique concomitante à la revalorisation du SMIC (IM 366-1801,74 € mensuels brut), **une indemnité différentielle** devra être versée aux agents publics rémunérés sur la base des indices majorés **366 à 370 inclus**.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2026

Encadrement dans les établissements d'accueil du jeune enfant

L'[article R. 2324-42](#) du code de la santé publique définit la nature et les qualifications des personnels chargés de l'encadrement des enfants dans les établissements d'accueil collectif que sont les crèches collectives et les jardins d'enfants.

Le [Décret n°2025-1207 du 10 décembre 2025](#) complète la liste des qualifications de ces personnels.

Entrée en vigueur : 14 décembre 2025.



Actualités statutaires

Nouveau titre professionnel d'intervenant éducatif petite enfance

Un [arrêté du 12 décembre 2025](#) porte création d'un nouveau titre professionnel d'intervenant éducatif petite enfance.

Le titre professionnel d'intervenant éducatif petite enfance est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour une durée de 3 ans. Il est classé au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles (diplômes du niveau baccalauréat) et dans le domaine d'activité « Travail social » de la nomenclature des spécialités de formation (code NSF 332).

Ce titre professionnel est constitué des 3 blocs de compétences suivants :

- 1° Contribuer à l'accueil des jeunes enfants et à la réponse à leurs besoins fondamentaux ;
- 2° Accompagner le développement des jeunes enfants ;
- 3° Accompagner les parents ou l'entourage des jeunes enfants.

Les professionnels disposant de ce titre sont susceptibles d'être recrutés dans les collectivités territoriales.

Entrée en vigueur : 15 décembre 2025.

P.S.C. – Prévoyance Loi portant transposition de l'accord national

Pour mémoire, l'[accord collectif national du 11 juillet 2023](#) relatif à la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC), signé par la coordination des employeurs publics territoriaux et les syndicats représentatifs, a approfondi la réforme de la PSC initiée par la [loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) et mise en œuvre par l'[ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique](#).

Cet accord pose le principe de la **généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de complémentaire prévoyance** et **fixe à 50% le montant minimal de la participation de l'employeur** au financement de cette protection (Foire aux Questions sur cet accord collectif).

La [loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025](#) transpose dans le Code Général de la Fonction Publique (CGFP), le « volet prévoyance » (incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès) de cet accord.

Le « volet santé » demeure régi par le système actuel reposant, soit sur des contrats individuels labellisé, soit sur des contrats collectifs après mise en concurrence.

Elle permet de :

- **Généraliser les contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de prévoyance**

Le dispositif de labellisation ne sera plus applicable.

Cette obligation d'adhésion n'est pas absolue. Un décret en Conseil d'État déterminera les cas dans lesquels les agents territoriaux peuvent être dispensés d'adhérer, à leur initiative, en raison de leur situation professionnelle ou personnelle ainsi que les facultés de dispense pouvant résulter de la conclusion d'un accord collectif valide.

Un accord collectif valide pourra également prévoir :

- La souscription obligatoire par les agents territoriaux à des garanties renforcées,
- La souscription facultative par ces agents à des garanties optionnelles.

- **Modifier la participation minimale des employeurs territoriaux à la complémentaire prévoyance de leurs agents**

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les employeurs territoriaux devaient participer à hauteur minimum de 7 euros par mois à la garantie prévoyance de leurs agents.

Désormais, conformément à l'accord de 2023, la participation minimale de l'employeur est fixée à **50%** du montant de la cotisation ou de la prime individuelle due par l'agent ouvrant droit aux garanties minimales.

Un accord collectif valide est susceptible de majorer le montant de la participation au-delà du plancher.



Actualités statutaires

- Garantir la prise en charge, par l'organisme de prévoyance avec lequel l'employeur territorial a conclu un contrat collectif, des suites d'états pathologiques survenus avant l'adhésion de l'agent au contrat.**
- Sécuriser la prise en charge des agents en cas de succession de contrats ou d'arrêts de travail à la date d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire**

Un régime dérogatoire est créé pour les agents territoriaux ayant souscrit un contrat individuel et étant en congé pour raison de santé à la date de prise d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire.

Ces agents ne seront obligés de souscrire à ce contrat qu'après avoir repris leur activité pendant au moins **30 jours consécutifs**, soit à l'issue de leur congé pour raison de santé, soit à l'expiration de leurs droits à congé pour raison de santé accordés au titre de l'affection pour laquelle ils ont obtenu ce congé.

L'employeur devra, au moment de la prise d'effet du contrat collectif, informer les agents en congés de maladie de la possibilité d'y adhérer avant la fin du régime dérogatoire.

Modalités d'entrée en vigueur : elles diffèrent selon que l'employeur territorial a déjà conclu un accord collectif ou non à la date de publication de la loi (soit le 23 décembre 2023) :

Présence d'une convention de participation à la date du 23 décembre 2025	Entrée en vigueur de la loi
Aucune convention de participation	A compter du 1 ^{er} janvier 2029
Convention en cours avec terme antérieur au 1 ^{er} janvier 2029	A compter du terme de cette convention
Convention en cours avec terme postérieur au 1 ^{er} janvier 2029	La convention en cours doit être mise en conformité avec les nouvelles modalités, dans le respect du code de la commande publique*

*Le [rapport n°784 \(2024-2025\)](#) déposé le 25 juin 2025 au Sénat indique que les collectivités dont les contrats collectifs arrivent à terme après le 1^{er} janvier 2029 devront les mettre en conformité, à compter du 1^{er} janvier 2029, dans le respect des dispositions de la commande publique. Il reviendra aux services en charge de la commande publique des collectivités disposant d'un contrat en cours d'exécution d'analyser au cas par cas, quel que soit son objet, si l'ajout d'un avenant au contrat en cours suffit, ou s'il convient de conclure un nouveau contrat.

⇒ **La convention en cours proposée par le CDG arrivera à terme au 31 décembre 2027. Le CDG proposera une nouvelle convention afin que toutes les structures qui le souhaitent puissent répondre à cette nouvelle obligation.**

Augmentation du plafond de la sécurité sociale

Rappel : Le plafond de la Sécurité sociale correspond au montant maximal des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations, principalement les cotisations d'assurance vieillesse de base, et sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux.

L'[arrêté du 22 décembre 2025](#) fixe, pour 2026, le plafond mensuel de la sécurité sociale à **4 005 €** (contre 3 925 euros en 2025) et le plafond journalier à **220 €** (contre 216 € en 2025).

Ce plafond affiche une augmentation d'environ **2,04%** par rapport au niveau de 2025.

Plafond de la Sécurité sociale (Valeurs au 01/01/2026)	
Annuel	48 060 €
Trimestriel	12 015 €
Mensuel	4 005 €
Quinzaine	2 003 €
Hebdomadaire	924 €
Journalier	220 €
Horaire	30 €

Ces valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes d'activité courant à compter du **1^{er} janvier 2026**.



Jurisprudences

Congés annuels

—

Les droits à congés annuels ne peuvent disparaître sans information préalable de l'agent

Un syndicat a contesté les dispositions du décret du 26 octobre 1984 régissant les congés annuels des fonctionnaires de l'État.

Ce décret prévoit que les congés dus pour une année ne peuvent, en principe, être cumulés ni reportés sur l'année suivante. Toutefois, lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés annuels du fait de congés pour raisons de santé ou pour raisons familiales, il bénéficie d'une période de report de 15 mois. Au terme de ce délai, les droits à congés annuels de l'agent s'éteignent.

Le Conseil d'État a considéré qu'il résulte de l'article 7 de la directive 2003/88/CE que l'extinction des droits à congés annuels à l'expiration de la période de référence n'est possible qu'à la condition que le travailleur ait effectivement été mis en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé. Il incombe donc à l'employeur de l'informer, de manière précise et en temps utile, des conditions dans lesquelles il risque de perdre ses droits à congés.

Par suite, il juge que les dispositions du décret 26 octobre 1984 sont illégales en tant qu'elles ne subordonnent pas l'extinction des droits aux congés annuels non pris (ou du droit à leur indemnisation en fin de relation de travail) à l'information de l'agent par son employeur portant :

- d'une part, sur le nombre de jours de congé dont il dispose au titre des années de service antérieures à la suite de leur report en raison d'un congé pour raison de santé ou raison familiale ;
- et, d'autre part, sur la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

Le juge enjoint à l'État de modifier la réglementation dans un délai de 6 mois.

➤ [Conseil d'État, 17 octobre 2025, n°495899](#)

Cette décision rendue pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale (voir en ce sens TA Melun, 27 novembre 2025, n° 2302615). Dès à présent, les collectivités territoriales doivent informer les agents concernés du nombre exact de jours de congés reportés et de la date limite à laquelle ces jours peuvent être pris.

Droit syndical

—

Pas d'octroi d'ASA lorsque l'agent n'est pas en service

Un agent public contestait le refus de sa collectivité de lui délivrer des autorisations spéciales d'absences pour siéger au sein d'organismes consultatifs (*notamment la Commission Administrative Paritaire ou le Comité Social Territorial*) les jours où il n'avait pas d'obligations hebdomadaires.

Le juge rappelle que le régime des autorisations spéciales d'absence (ASA) ne prescrit ni n'implique qu'un agent public participant à une réunion d'une instance dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service, ait à solliciter une autorisation d'absence.

Par suite, l'agent qui n'exerce aucune fonction le mercredi, jour de la réunion de l'instance, n'avait pas à solliciter une autorisation d'absence. Il ne peut donc prétendre ni au bénéfice d'heures de récupération, ni à la rémunération des heures pour les jours où il a participé à des instances consultatives qui se sont déroulées le mercredi, et ce quand bien même les convocations lui ont été adressées par son employeur et que le Centre de gestion lui a remboursé les frais kilométriques afférents à ses déplacements.

➤ [CAA Bordeaux, 12 novembre 2025, n°23BX03122](#)



Jurisprudences

Temps de travail

–

Une dérogation à la durée annuelle de travail ne peut être fondée sur l'ancienneté

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures. À titre dérogatoire, [l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#) prévoit que l'organe délibérant peut décider de réduire les obligations de service en-deçà des 1 607 heures lorsque les missions et les cycles de travail imposent des sujétions particulières.

Par délibération, une collectivité avait prévu d'accorder un jour supplémentaire de récupération du temps de travail chaque année pour ses agents comptabilisant de 20 à 39 ans de service et deux jours supplémentaires pour ses agents comptabilisant au moins 40 ans de service.

Le juge administratif a considéré qu'en retenant un critère d'ancienneté propre à chaque agent, sans lien avec les contraintes ou les caractéristiques de leurs missions, pour déterminer une dérogation à la durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, la commune a méconnu la réglementation.

➤ [CAA Nancy, 12 novembre 2025, n°22NC01528](#)

Question écrite

Question : **Est-ce que les ATSEM ont pour mission statutaire de changer les enfants n'ayant pas appris la propreté et portant ainsi encore des couches ?**

Réponse : La loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance a abaissé l'âge de l'instruction obligatoire de six à trois ans. Aucune disposition législative ne conditionne l'accès à l'école à la maturité physiologique des enfants. Tout enfant de plus de trois ans doit donc pouvoir être inscrit dans une école maternelle.

Par la stimulation cognitive et développementale qu'elle apporte aux enfants, l'école maternelle joue un rôle déterminant dans leur épanouissement et la réussite de leur parcours scolaire ultérieur. En cas de besoins particuliers, un dialogue renforcé doit être engagé avec les responsables de l'enfant par l'équipe pédagogique et éducative, afin de trouver avec eux le dispositif qui convienne le mieux.

La loi du 26 juillet 2019 précitée n'emporte pas nécessité de modifier le statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Le décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018 indique explicitement que les ATSEM sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants, et qu'ils peuvent également assister les professeurs dans les classes accueillant des enfants à besoins particuliers. L'éducation à la « propreté » se fait conjointement à l'école et dans la famille. Son acquisition ne peut en aucun cas conditionner l'inscription et la fréquentation de l'enfant à l'école. L'ATSEM et l'enseignant sont appelés à effectuer les gestes d'hygiène nécessaires pour accompagner l'enfant à franchir cette étape, dans le respect de sa maturation et de son intimité.

Les dispositions de l'article R. 412-127 du Code des communes précisent que toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines. Sur le temps scolaire, le directeur d'école organise le service des agents territoriaux qui sont mis à la disposition de son école pour répondre aux besoins spécifiques des élèves qui y sont scolarisés. Le recrutement et l'affectation de ces personnels de statut communal incombent aux employeurs territoriaux et figurent au nombre des dépenses de fonctionnement des écoles à la charge des communes. Il appartient en conséquence aux municipalités d'apprécier les situations, en liaison avec les services de l'Éducation nationale concernés et, en fonction des moyens dont elles peuvent disposer, de prendre toute décision concernant le nombre des agents affectés dans les écoles maternelles et l'organisation de leur service.

[Réponse à la question écrite n°02430 publiée au JO Sénat du 20 novembre 2025](#)

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale a vocation à récompenser les personnes ayant manifesté une **réelle compétence professionnelle** et un **dévouement constant** au service des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics, ainsi que des offices publics d'habitations à loyer modéré (OPHLM) et des caisses de crédit municipal.

Les dispositions applicables à l'attribution de cette médaille sont prévues par les [articles R.411-41 à R.411-53 du Code des communes](#) et sont précisées par une [circulaire du 6 décembre 2006](#).

Les bénéficiaires

Peuvent se voir attribuer cette médaille :

- Les élus et anciens élus locaux ;
- Les agents (fonctionnaires et agents contractuels) et anciens agents des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics, ainsi que ceux des OPHLM et des caisses de crédit municipal à l'exception, pour ces dernières, des directeurs et des agents comptables ;
- Les agents et anciens agents de l'Etat ayant rendu des services pour le compte de ces collectivités locales et établissements publics.

! Les sapeurs-pompiers sont exclus du bénéfice de cette médaille dans la mesure où ils sont susceptibles de bénéficier d'une médaille spécifique ([décret n°2017-1155 du 10 juillet 2017](#)).

L'ancienneté requise

La décoration comporte **trois échelons**. La durée de service requise pour pouvoir bénéficier de la médaille varie selon l'échelon.

Échelon	Conditions d'attribution
Argent	20 ans de service
Vermeil	30 ans de service <u>et</u> être titulaire de l'échelon argent
Or	35 ans de service <u>et</u> être titulaire de l'échelon vermeil <u>OU</u> décès dans l'exercice des fonctions



La durée des services est réduite de 5 ans pour les agents des réseaux souterrains des égouts et les agents de services insalubres.

Chacun des échelons **ne peut être obtenu que successivement**. Un délai minimum d'un an apparaît souhaitable avant l'attribution de l'échelon immédiatement supérieur.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est fait **masse de l'ensemble des services**. En revanche, la durée des services accomplis concomitamment dans plusieurs administrations ne compte qu'une seule fois pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la **date de la promotion**.

❖ Sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté :

- Les services accomplis dans les mandats électifs des régions, des départements et des communes ;
- Les services accomplis en qualité d'agent des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics ainsi que des OPHLM et des caisses de crédit municipal ;
- Le temps passé sous les drapeaux (notamment au titre du service national) ;
- Les congés de maternité ou d'adoption dans la limite d'une année, de même que le congé parental ;
- Les services rendus à temps partiel ou temps non complet au prorata du temps de travail accompli ;
- Les périodes passées au titre d'actions de formation des fonctionnaires territoriaux ;
- Les congés de formation des élus locaux.

❖ Sont exclus du calcul de l'ancienneté :

- Les périodes de congés de maladie ;
- Les années accomplies dans le secteur privé (même dans le cadre d'un détachement) ;
- Les périodes de disponibilité.

❖ **Le cas des services accomplis en qualité d'agent de l'État :**

Par principe, les services effectués en qualité d'agent de l'État ne sont pas pris en compte pour l'attribution de la médaille d'honneur, sauf dans les cas suivants :

- Les services en qualité d'agent de l'Etat détaché ou mis à disposition auprès d'une collectivité territoriale ;
- Les services accomplis dans les préfectures ou dans les services extérieurs de l'Etat, sous réserve des conditions fixées par la circulaire du 6 décembre 2006.

En revanche, en cas d'intégration dans la Fonction Publique Territoriale de l'agent de l'Etat par suite d'un détachement, les services accomplis dans son corps d'origine ne sont pas comptabilisés ([Rép. min., JOAN n°25992 du 24 septembre 2013](#)).

La condition de moralité

Ne peuvent être proposées pour la médaille d'honneur que les personnes ayant mené une **vie parfaitement honorable, exempte de toute condamnation pénale grave, et dont le loyalisme patriotique est au-dessus de tout soupçon** ([article R. 411-50 du Code des communes](#)).

Les agents publics candidats à cette décoration doivent :

- Être particulièrement bien notés ;
- Ne pas faire l'objet d'une enquête disciplinaire, administrative ou pénale ;
- Ne pas s'être vu infliger une sanction dans le courant de l'année ;
- Ne pas avoir fait l'objet d'une sanction supérieure au blâme au cours des 10 dernières années.

! *L'attribution de la médaille n'est pas subordonnée à la détention de la nationalité française.*

La procédure d'obtention

Si l'autorité territoriale considère que l'agent remplit les conditions pour bénéficier de la médaille, un **dossier de demande est adressé par l'autorité territoriale au préfet du département**. Le dossier

est accompagné d'un rapport détaillé sur l'activité de l'intéressé, établi par l'autorité hiérarchique. Il doit contenir les justifications des conditions requises pour la délivrance de la médaille :

- L'attestation signée par l'employeur des services ouvrant droit à la médaille ;
- L'avis motivé de l'autorité territoriale indiquant les éventuelles sanctions ;
- Une copie d'une pièce d'identité ;
- L'extrait n°2 du casier judiciaire.

La médaille est attribuée par **arrêté du préfet**. L'arrêté est publié au recueil des actes administratifs de la préfecture.

La médaille est décernée deux fois par an, **les 1^{er} janvier et 14 juillet**, hormis les cas d'attribution à titre posthume.

L'insigne de la médaille d'honneur, la couleur du ruban et sa disposition sont fixés par [l'arrêté du 9 novembre 1988](#). La remise de la médaille n'est pas automatique. Elle est frappée et gravée aux frais de l'agent ou, sur son accord, de son employeur par commande envoyée à la Monnaie de Paris.

Les titulaires de la médaille d'honneur reçoivent **un diplôme**.

! *Il n'existe pas de protocole particulier pour la remise de cette médaille. Toutefois, il est possible d'organiser une cérémonie sans mesure particulière d'habilitation.*

La perte et le retrait de la médaille

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale se **perd de plein droit** par :

- La déchéance de la nationalité française ;
- Une condamnation à une peine afflutive ou infâmante ;
- Une révocation.

Elle peut être **retirée** par arrêté du préfet, commissaire de la République :

- Pour toute autre condamnation ;
- Pour indignité dûment constatée ;
- À la suite d'une sanction pour faute disciplinaire. Dans ce dernier cas, le retrait intervient après avis, le cas échéant, du conseil de discipline de l'administration à laquelle appartient l'agent.

La décision de retrait doit être motivée.



Foire aux questions

La médaille d'honneur peut-elle être attribuée après la cessation de fonctions ?

Les agents de droit privé des collectivités sont-ils susceptibles de bénéficier de la médaille d'honneur ?

Est-il possible de gratifier le récipiendaire de la médaille d'honneur ?

Réponse : OUI

L'[article R. 411-49 du Code des communes](#) prévoit que la médaille peut être décernée aux personnes qui ont été admises à la retraite, qui ont cessé leur activité ou dont le mandat électif a pris fin.

La médaille peut être décernée à titre posthume, dans les 5 ans suivant la date du décès, aux personnes qui pouvaient se prévaloir de services de la durée et de la qualité requises par le Code des communes.

La médaille d'or peut être décernée à titre posthume, sans condition de durée de service, aux personnes tuées dans l'exercice de leurs fonctions.

Il existe une **incertitude** concernant la possible prise en compte dans le calcul de l'ancienneté de l'agent nécessaire à l'obtention de la médaille d'honneur des services accomplis pour la collectivité sous couvert d'un contrat de droit privé par détermination de la loi (contrat d'apprentissage, CUI/PEC, contrat adulte relais, contrat d'engagement éducatif...) ou au sein d'un service public industriel et commercial.

La circulaire du 6 décembre 2006 précise dans les développements consacrés aux bénéficiaires potentiels de la médaille que « *le statut des agents des collectivités territoriales (contractuels, auxiliaires, vacataires) n'est pas un critère d'attribution de cette décoration. C'est la nature des services effectués qui importe (ceux-ci doivent être rendus au profit de la collectivité territoriale)* ».

Au sein de l'article R. 411-46 du CGFP, sont visés parmi les services accomplis devant être pris en compte dans l'ancienneté ceux rendus « en qualité d'agent » des collectivités territoriales, sans considération pour le statut de fonctionnaire ou d'agent contractuel, et pour ces derniers sans considération de la nature du contrat les unissant à la collectivité (de droit public ou de droit privé).

Dans le doute, et faute de réponse tranchée, les employeurs peuvent se rapprocher des services préfectoraux afin de se faire communiquer l'interprétation qu'ils retiennent sur la question.

Lorsqu'un agent reçoit une médaille, il ne peut y avoir aucun versement à titre indemnitaire par la collectivité. En effet, le versement d'une indemnité ne peut intervenir que si un texte législatif ou réglementaire le prévoit ([article L.712-1 du CGFP](#)). Or, le décret n° 87-594 du 22 juillet 1987 portant création de la médaille n'a pas prévu l'attribution d'une indemnité ([Rép. min., n°7498 JOAN du 16 février 1998](#)).

À défaut de pouvoir verser une prime, la question s'est posée de pouvoir verser une gratification au titre de la politique d'action sociale de la collectivité.

Dans un [arrêt du 15 novembre 2022, n°20BX01372](#), la Cour administrative d'appel de Bordeaux a considéré que le versement d'une gratification doit être regardé comme constituant un complément de rémunération soumis au principe de parité et non comme une prestation individuelle d'action sociale. Or, les fonctionnaires de l'Etat ne bénéficient pas de complément de rémunération lors de la remise d'une médaille. Les agents territoriaux ne peuvent donc pas bénéficier d'une gratification au titre de l'action sociale.



Prévention des risques pro.

Stockage des produits chimiques : les règles de base pour protéger vos agents

Dans les collectivités, les agents peuvent être exposés à des produits chimiques variés : produits d'entretien, peintures, carburants, solvants, désinfectants... Un stockage inadapté augmente les risques d'accident, d'incendie ou d'intoxication.

Une obligation réglementaire

Le Code du travail impose aux employeurs de garantir la sécurité des agents manipulant ou stockant des produits chimiques. Pour prévenir ces risques, il est essentiel de s'appuyer sur les principes généraux de prévention : éviter ou limiter les risques, mettre en place des mesures de protection collective et individuelle, substituer les produits les plus dangereux par des alternatives moins nocives, notamment les produits CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques) lorsque c'est possible, former et informer les agents sur ce risque.

Les règles de base du stockage :

- Séparer les produits incompatibles (ex. acides, bases, solvants, oxydants) ;
- Stocker les produits dans des armoires ventilées et dédiées, loin des sources de chaleur, ou à défaut, dans des locaux spécifiques, fermés à clé et correctement ventilés ;
- Limiter les quantités stockées à ce qui est nécessaire pour l'activité ;
- Stocker les produits liquides sur bacs de rétention adaptés ;
- Étiqueter correctement tous les contenants et maintenir la lisibilité des étiquettes ;
- Conserver les Fiches de Données de Sécurité (FDS) à proximité, facilement accessibles aux agents ;
- Sensibiliser les agents à la manipulation, au port des Équipements de Protection Individuelles (EPI) et aux consignes de sécurité.



Quelques bonnes pratiques :

- Réaliser une cartographie des produits chimiques présents dans chaque service ;
- Mettre en place des consignes de sécurité simples et visibles dans les locaux ;
- Organiser régulièrement des points de vérification pour identifier les contenants périmés ou endommagés ;
- Associer les agents à la démarche de prévention pour sensibiliser et responsabiliser.



À retenir :

La sécurité des agents passe par des Équipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés et conformes aux Fiches de Données de Sécurité (FDS) et aux recommandations des fournisseurs. Les impliquer dans le choix de ces équipements renforce leur efficacité et favorise une culture de prévention au quotidien.



Prévention des risques pro.

Plan de prévention : un outil clé pour la sécurité et la responsabilité des employeurs

Chaque fois qu'une **entreprise extérieure** intervient dans une collectivité (travaux, maintenance, nettoyage...), il existe des **risques d'interférence** entre ses activités et celles des agents territoriaux. Pour les prévenir, la réglementation impose, dans certains cas, l'élaboration d'un plan de prévention.

Conformément à l'[article R.4512-7](#) du Code du travail, ce document doit être établi :

- lorsque l'intervention dépasse 400 heures sur douze mois ;
- ou lorsqu'elle comporte des **travaux dangereux** listés par l'[arrêté du 19 mars 1993](#) (travaux en hauteur, risques électriques, chimiques, en espaces confinés,...).

Le plan de prévention est établi **avant le démarrage** de l'intervention, à l'issue d'une inspection commune préalable des lieux entre la collectivité et l'entreprise. Il recense les risques liés à la coactivité, précise les mesures de prévention, les consignes de sécurité, les procédures de secours et les modalités de coordination.

Signé par les deux parties, il doit être conservé et mis à jour pendant toute la durée des travaux. Son absence peut engager la **responsabilité pénale de l'autorité territoriale en cas d'accident**.

Au-delà de l'obligation réglementaire, le plan de prévention est un outil de dialogue : il clarifie les responsabilités de chacun, favorise la concertation et renforce la culture de prévention au sein des services.

Pour être efficace : préparez-le en amont, dès la commande + sensibilisez les encadrants + archivez les plans réalisés pour assurer la traçabilité.

⇒ [Modèle de plan de prévention](#).

Penser la prévention dès la conception : éviter les surcoûts après travaux

Lorsqu'une collectivité lance la réfection ou la construction d'un bâtiment public, la phase de conception est l'occasion la plus efficace d'intégrer la prévention des risques professionnels. Agir tôt permet d'éviter des modifications coûteuses et parfois irréversibles une fois les locaux en service.



Trop souvent, les maîtres d'œuvre s'appuient principalement sur l'architecte pour les choix spatiaux et esthétiques, sans associer systématiquement les ergonomes, ingénieurs prévention ou représentants métier. Or ces spécialistes analysent le « réel » des activités – gestes, postures, flux, coactivité – et traduisent ces besoins en solutions techniques et organisationnelles.

Les oubliés fréquents sont parlants : matériel non adapté aux usages, ventilation insuffisante, postes de travail trop exigus, espaces de stockage mal pensés, cheminement dangereux. Ces défauts entraînent à moyen terme des réaménagements, des interruptions d'activité et des coûts supplémentaires que la maîtrise d'ouvrage aurait pu éviter.

Pour une conception intégrant la prévention, quelques étapes clés :

1. **Impliquer les parties prenantes** : agents utilisateurs, représentants du personnel, ergonome et conseiller/assistant de prévention dès l'avant-projet.
2. **Réaliser des observations terrain** (postes et situations réelles) avant la rédaction du cahier des charges.
3. **Formuler des exigences techniques et organisationnelles** (ventilation, stockage, accès, matériaux, maintenance...).
4. **Prévoir une évaluation post-livraison** (retours d'expérience, ajustements).

Quelques recommandations : contractualiser la présence d'un expert prévention dans les marchés d'AMO ou d'architecte ; prévoir des ateliers de co-conception avec les agents ; formaliser des critères en santé et sécurité au travail dans le cahier des charges et les pièces marchés.

Actualité de votre CDG

Dématérialisation du suivi des dossiers du Conseil médical

Comme annoncé dans le Mag. R.H. du mois d'octobre, à compter du **1^{er} janvier 2026**, les saisines de l'instance sont obligatoirement déposées sur l'outil AGIRHE.



Si vous ne disposez pas de vos identifiants de connexion pour ce faire, vous pouvez contacter le secrétariat de l'instance par mail de préférence : conseil-medical@cdg16.fr

Aucune saisine courrier ou mail ne sera traitée.

Nous souhaitons ainsi :

- Gagner en temps et en efficacité de traitement,
- Sécuriser les données personnelles (respect du RGPD),
- Vous économiser des frais postaux.

Seules certaines pièces médicales sous plis confidentiel sont à adresser par lettre.

Vous avez été nombreux (>110) à participer aux 2 visioconférences des 9 et 11 décembre.

Si vous étiez empêché, le [GUIDE utilisateur](#) et les tutos sont là pour vous aider lors de chaque saisine.

Réseau des secrétaires généraux de mairie : formations 2026

Le 5 décembre s'est clôturée la 4^{ème} session du cycle de formation des Secrétaires généraux de mairie (SGM) en poste, co-élaborée par l'AMF16, le CNFPT et le CDG16 depuis 2022.

Félicitation aux 17 agents pour leur engagement, leur assiduité et leur conscience professionnelle.



Partir en formation n'est pas toujours facile. Il faut le courage d'admettre que l'on ne sait pas tout, ou que ce que l'on croit savoir n'est peut-être plus vrai. Partir en formation, c'est prendre du temps sur ses tâches et missions quotidiennes, surtout lorsqu'on est seul sur son poste. C'est parfois bouleverser son organisation personnelle.

Mais partir en formation, c'est aussi :

- ✓ faire des rencontres et trouver du soutien,
- ✓ confronter ses pratiques pour se rassurer, s'améliorer,
- ✓ sécuriser ses responsabilités et celles de ses élus,
- ✓ bonifier et transformer le service public.

Depuis 2022, les SGM formées en présentiel, ont compris que la formation tout au long de la vie, ce n'est ni une option, ni un droit ; c'est une obligation et une chance.

Cette formule ne sera pas reconduite en 2026. La **formation continue** des SGM prend une autre forme en Charente grâce au Réseau départemental des Secrétaires Généraux de Mairie.

Le 15 mai dernier, il était réuni pour la deuxième fois à Taponnat-Fleuriac. Les SGM présents ont élaboré leur propre cahier des charges pour des **formations sur mesure**, adaptées à leurs besoins spécifiques.

Au cours de l'année 2026, **5 modules** seront déclinés, en présentiel, au CNFPT des Charentes - site d'Angoulême.

DATE	MODULE	CODE STAGE	CODE SESSION
26-27 février	La relation élu/fonctionnaire	T2BOS	012
29-30 avril	L'organisation et la gestion de son temps	SXK4U	9IL
3-4 juin + 10 Sept	Le stress professionnel : l'identifier, le prendre en considération et le prévenir	SX2RS	031
16-18 septembre	L'évolution vers une fonction d'encadrement : les bases du management	OL4KX	988
19-20 novembre	Utilisation de l'IA dans son environnement de travail ou professionnel	SX1HZ	036

Les inscriptions s'effectuent par module ; il n'y a pas d'obligation de suivre l'intégralité des modules.

Dans les motivations, il vous est demandé de préciser que vous occupez les fonctions de Secrétaire général de mairie.

Vos contacts CNFPT :

- [Gaëlle PASQUIER](#) - conseillère formation 05.45.92.22.88
- [Christelle DIAS DEBARGE](#) : 05.45.92.80.45

Actualité de votre CDG

Les risques statutaires : auto-assurance ou mutualisation ?

Un choix stratégique aux conséquences financières majeures



Si la souscription d'une assurance pour couvrir les risques statutaires n'est pas une obligation légale pour les collectivités territoriales, la constitution de provisions pour risques et charges est en revanche prévue par le CGCT (article R2321).

Toutefois, l'évaluation de ces provisions s'avère complexe : comment

anticiper la survenance d'un accident grave, d'une maladie professionnelle invalidante ou d'un décès ? Une sous-estimation du risque peut fragiliser l'équilibre budgétaire de la collectivité, particulièrement pour les structures de petite taille dont la sinistralité peut connaître de fortes variations d'une année sur l'autre.

Ce choix entre auto-assurance et mutualisation du risque mérite une attention particulière compte-tenu des sommes potentiellement en jeu.

Les risques statutaires : des coûts potentiellement considérables

Les collectivités qui optent pour l'auto-assurance doivent avoir pleinement conscience des charges financières auxquelles elles s'exposent. En cas de décès d'un agent en service, la collectivité doit verser le capital décès prévu par l'article L.828-1 du CGFP, dont le montant peut atteindre jusqu'à une année de traitement (décret n° 2021-176 du 17 février 2021).

Les accidents de service graves génèrent des frais médicaux qui peuvent rapidement dépasser **plusieurs dizaines ou centaines de milliers d'euros**, voire davantage en cas de séquelles lourdes nécessitant des soins prolongés, des appareillages spécifiques ou des aménagements de poste. Les maladies professionnelles, notamment celles entraînant une invalidité permanente, représentent également un risque financier significatif sur la durée.

Un sinistre important survenant dans une collectivité non assurée nécessite une mobilisation immédiate de ressources financières significatives.

La gestion administrative : une charge invisible mais réelle

En choisissant l'auto-assurance, la collectivité assume directement le paiement des frais médicaux aux tiers de santé pour le compte des agents : consultations médicales et paramédicales, médicaments, actes techniques, examens complémentaires, hospitalisations, transports sanitaires, soins de rééducation... Cette gestion administrative quotidienne mobilise des ressources humaines importantes au sein des services RH et financiers : instruction des demandes, vérification des pièces justificatives, contrôle de l'imputabilité au service, émission des mandats de paiement...

Les avantages de la mutualisation

L'adhésion à un contrat groupe (comme proposé par le CDG) permet de répartir le risque sur un grand nombre de collectivités. Ce principe de mutualisation garantit une meilleure prévisibilité des charges et évite qu'une collectivité soit disproportionnellement impactée par un sinistre isolé mais grave.

Recommandations du Centre de Gestion

Sans préconiser systématiquement le recours à l'assurance, le Centre de Gestion recommande à chaque collectivité d'effectuer une analyse approfondie de sa situation :

- **Évaluer objectivement** l'exposition au risque en fonction de l'effectif, de la nature des métiers exercés, et de l'historique de sinistralité,
- **Chiffrer précisément** le montant des provisions nécessaires pour faire face aux risques statutaires, en intégrant tous les paramètres (capital décès, rentes d'invalidité, frais médicaux),
- **Comparer** le coût d'une assurance avec celui de l'auto-assurance en intégrant les coûts directs et indirects (gestion administrative, mobilisation de trésorerie),
- **Anticiper** l'impact budgétaire d'un sinistre grave sur la capacité d'investissement et le fonctionnement courant de la collectivité,
- **Considérer** les services annexes apportés par un assureur (statistique, services associés...).

La décision d'assurer ou non les risques statutaires relève de la responsabilité de l'autorité territoriale. Elle doit être prise en connaissance de cause, sur la base d'une étude de risque documentée et partagée avec l'assemblée délibérante.

Actualité de votre CDG

La retraite progressive : comment ça marche ?

La retraite progressive permet aux agents territoriaux de réduire leur temps de travail tout en percevant une fraction de leur pension de retraite. Introduite dans la fonction publique territoriale par le décret n° 2023-751 du 10 août 2023, ce dispositif offre la possibilité de concilier activité professionnelle à temps partiel et début de liquidation des droits à pension. Cette mesure vise à favoriser une transition en douceur vers la cessation complète d'activité, en permettant aux agents qui le souhaitent d'aménager progressivement leur fin de carrière tout en maintenant un lien avec leur collectivité.

Quelles conditions ?

- Être âgé d'au moins 60 ans, (aucune limite d'âge n'est prévue).
- Justifier d'au moins 150 Trimestres en durée d'assurance tous régimes confondus.
- Exercer de manière exclusive ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet compris entre 50 et 90 % d'un temps complet.

Comment faire sa demande ?

- **Agent à temps complet**, demander à son employeur un temps partiel et sa retraite progressive.
- **Agent déjà à temps partiel entre 50 et 90 %**, demander uniquement sa retraite progressive.
- **Agent déjà à temps non-complet affilié et inférieur à 90 % du temps complet** (au total entre 28 h et 31 h 30 mn), demander uniquement sa retraite progressive.
- **Agent à temps non complet sur un ou plusieurs emplois dépassant 31 h 30 mn**, doit réduire son temps de travail pour faire sa demande.

Le service « Demande de retraite progressive » est disponible sur [Ma retraite publique](#) et sur le portail [www.info-retraite.fr](#).

Vos agents peuvent également solliciter un Accompagnement Personnalisé Retraite (APR) auprès du service Retraite du CDG 16 : retraite@cdg16.fr ou 05.45.69.70.09.

RHythmique n°4



Le bulletin d'information des élus de la Charente - [numéro 4](#) de janvier 2026 est en ligne et bientôt dans vos boîtes-aux-lettres.

Retour sur : la formation « Rôle et responsabilités des assistants de prévention »

Le 18 novembre dernier, le CDG, en partenariat avec le CNFPT, a proposé une journée de formation dans le cadre de l'animation du **réseau des Assistants de Prévention** (AP).



Animée par Maître PLANTY-FOURIER, cette session a offert un véritable focus juridique à 13 assistants de prévention issus de collectivités diverses, portant à la fois sur leur rôle, leurs responsabilités mais aussi sur celles des élus et de l'autorité territoriale en matière de santé et de sécurité au travail.

Un temps fort a également été consacré à la lettre de cadrage, un document souvent méconnu mais pourtant essentiel et obligatoire. Celui-ci permet de définir clairement le périmètre d'intervention des assistants de prévention et de sécuriser leur positionnement au sein de la collectivité.

Rythmée par de nombreux échanges et des retours d'expérience, cette formation a permis à chacun de repartir avec des repères solides et des outils concrets pour renforcer leur rôle d'acteur de la prévention au quotidien.

Nouvelles ressources en ligne

- Modèle de « [Fiche d'évaluation du stagiaire en cours de stage](#) »
- [FAQ](#) sur le report et l'indemnisation des congés annuels non pris.

