



N°81

LE MAG RH

Journal Mensuel
Janvier 2026

FOCUS

L'encadrement des séjours
avec nuitées

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2-3
Jurisprudences.....	4-5
Question écrite.....	5
Focus.....	6-7
FAQ.....	8
Prévention des risques pro.....	9
Votre CDG & Vous	10-15
AGENDA 2026.....	16

Nacopé
Bien plus qu'un CDG

Actualités statutaires



Les chiffres de la paie au 1^{er} janvier

Outre la revalorisation du SMIC et ses conséquences sur le versement de l'indemnité différentielle, que nous avons annoncée, dans le Mag. R.H. du mois dernier, de nombreuses mesures ont impacté le calcul des traitements au 1^{er} janvier dernier :

- **Augmentation du plafond de la sécurité sociale.**
- **Actualisation du taux de la cotisation AT/MP.**
- **Hausse de la cotisation assurance vieillesse déplafonnée.**
- **Création du versement mobilité régional et rural.**
- **Hausse de la cotisation employeur CNRACL.**
- **Hausse des cotisations IRCANTEC ;**
- **Revalorisation des indemnités d'astreinte** (pour les filières autres que technique).

- ⇒ Retrouvez tous les [chiffres de la paie](#) mis à jour au 9 janvier 2026,
- ⇒ Les [cotisations et contributions](#) au titre de l'année 2026

Voir aussi « *Votre CDG et vous* » en page 14 pour les ressources et les actualités du site pour plus de précisions.

Autorisation d'absence lors d'une procédure d'adoption

Les salariés engagés dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément ([article L.1225-16 du Code du Travail](#)).

Le [Décret n° 2025-1439 du 31 décembre 2025](#) fixe le nombre maximal d'autorisations d'absence à **5 par procédure d'agrément**.

Ces dispositions s'appliquent également à la fonction publique ([article L.622-1 du CGFP](#)).

Entrée en vigueur : **2 janvier 2026**, pour toute demande d'agrément déposée par un agent public à compter de cette date.

Création d'un congé supplémentaire de naissance

La [loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025](#) de financement de la sécurité sociale pour 2026 a créé un **congé supplémentaire de naissance** s'ajoutant aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption, prévu à l'[article L. 631-3 du CGFP](#).

En application de l'[article L.1225-46-2 du Code du travail](#), ce congé supplémentaire :

- Intervient, en principe, **après épuisement des droits à congé maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption**,
- Pour **une durée d'un mois ou deux mois, au choix de l'agent**. Le congé de deux mois peut être pris de manière fractionnée, en deux périodes d'un mois chacune.

L'[article L. 631-1 du CGFP](#) prévoit le **maintien d'une fraction du traitement de l'agent durant le congé de naissance supplémentaire**, dégressive entre le premier et le deuxième mois, laquelle ne peut être inférieure à 50% du traitement.

Des décrets d'application sont attendus pour préciser les conditions d'attributions et d'indemnisation de ce congé.

Entrée en vigueur : En application de l'article 99 X de la loi du 30 décembre 2025, ce nouveau congé devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2026, pour tout enfant né ou adopté à compter de cette date, ainsi que pour les enfants nés avant cette date mais dont la naissance était censée intervenir à compter du 1^{er} janvier 2026.

Toutefois, dans un communiqué de presse publié le 29 décembre 2025, le Gouvernement, mettant en avant des contraintes inhérentes au déploiement du nouveau dispositif, a indiqué que **ce congé ne sera matériellement accessible qu'à compter du 1^{er} juillet 2026**.

Ainsi, les parents d'un enfant né (ou devant naître) ou adopté entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 mai 2026 pourront utiliser ce congé à compter du 1^{er} juillet 2026.

- ⇒ [Communiqué de presse du Gouvernement](#)

Actualités statutaires



Harmonisation des ASA

Dans une décision du 10 décembre 2025, le Conseil d'État rappelle que le Premier ministre a l'obligation de prendre, dans un délai raisonnable, les mesures réglementaires nécessaires à l'application des lois.

Si la loi du 30 juin 2025 a rendu directement applicable l'ASA permettant au conjoint ou partenaire d'assister à trois examens médicaux obligatoires de grossesse, elle n'a pas fixé la liste complète des autres ASA ni leurs conditions d'octroi.

En conséquence, le Conseil d'État enjoint au Premier ministre de prendre, **dans un délai de six mois**, le décret en Conseil d'État prévu par l'[article 45](#) de la loi du 6 août 2019 afin d'harmoniser le régime des ASA des agents publics.

⇒ [CE, 10 décembre 2025, n°503871](#)

Organisation des élections professionnelles et composition des instances de dialogue social dans la fonction publique

Le [Décret n° 2025-1430 du 30 décembre 2025](#) vient **harmoniser et simplifier** les dispositions applicables aux élections professionnelles et aux instances de dialogue social dans la fonction publique. Au titre des modifications apportées, il peut notamment être cité :

- Les **agents titulaires d'un emploi fonctionnel** exerçant leurs fonctions dans la collectivité territoriale ou l'établissement public auprès duquel le Comité Social Territorial (CST) est placé **ne peuvent être élus au CST en qualité de représentant du personnel** ;
- Les listes de candidats pour l'élection au CST peuvent comprendre un nombre de noms égal **au plus au double du nombre total de sièges à pourvoir** (*rectification à la suite d'une erreur de codification*) ;
- Le délai pour informer le délégué de liste en cas de candidatures sur une liste reconnues inéligibles est porté à **8 jours francs** (*au lieu de 5*). Cela concerne les CST, les CAP et les CCP ;
- Le procès-verbal récapitulant l'ensemble des opérations préfectorales doit mentionner le **nombre de votes blancs** et la **répartition des**

sièges entre les listes. Cela concerne également les CST, CAP et CCP ;

- En cas de vacance d'un siège d'un représentant du personnel (titulaire ou suppléant) l'organisation syndicale désigne un agent éligible pour la durée du mandat restant ; à défaut, il est désormais possible de procéder à un **tirage au sort** parmi les agents relevant du périmètre de l'instance.

Entrée en vigueur : en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique le **10 décembre 2026**, à l'exception de l'instauration du tirage au sort ([article R.252-26 du CGFP](#)) qui s'applique au **1^{er} janvier 2026**.

Fin de l'expérimentation du dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires au 31 décembre 2025

La procédure de rupture conventionnelle a été instituée par l'[article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de façon pérenne pour les agents contractuels de droit public recrutés en CDI ([article L. 552-1 du CGFP](#)) et, **à titre expérimental, pour les fonctionnaires.**

La loi de finances pour 2026 n'ayant, pour l'heure, pas été adoptée, **le recours à la procédure de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires n'a plus de fondement juridique, depuis le 31 décembre 2025. Elle ne doit donc pas être utilisée.**

Contrôle de légalité

Une [Circulaire du 22 décembre 2025](#) établit les actes devant être **prioritairement** examinés par le contrôle de légalité.

Pour la fonction publique, la circulaire liste quatre types d'actes :

- Les actes de recrutement sur des emplois fonctionnels,
- Les délibérations fixant le régime indemnitaire de ces mêmes emplois fonctionnels,
- Les actes de recrutement des collaborateurs de cabinet,
- Les délibérations de création des emplois de secrétaire général de mairie.

Jurisprudences



Temps de travail

—

Suspension de 47 délibérations ayant accordé de manière uniforme une réduction de la durée annuelle de travail

Par 47 délibérations, le conseil municipal d'une commune a décidé d'accorder six jours supplémentaires de congé à l'ensemble de ses agents, au motif de la pénibilité du travail, qu'il appartenait à l'employeur de corriger par des mesures de prévention et d'organisation du travail.

Saisi par le préfet, le juge des référés a ordonné la suspension de ces délibérations. La commune a interjeté appel de ce jugement et a demandé à la Cour administrative d'appel d'annuler cette ordonnance et de rejeter la demande du préfet.

En appel, la Cour rappelle notamment les dispositions de l'article 2 du décret du 12 juillet 2001 selon lesquelles l'organe délibérant d'une collectivité peut réduire la durée annuelle de travail pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

En l'espèce, elle considère que les six jours supplémentaires de congé ont été accordés de manière indifférenciée à l'ensemble des agents alors qu'ils relèvent de catégories professionnelles très différentes.

Ainsi, ces délibérations octroient, de manière uniforme et non différenciée, une réduction de six jours de la durée effective totale annuelle du temps de travail, en méconnaissance des dispositions du décret du 12 juillet 2001. Leur suspension par le juge de première instance était donc justifiée.

CAA Paris, 12 décembre 2025, n°25PA05671

Régime indemnitaire

—

Pas de prime sans décision de l'assemblée délibérante fixant la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités

Le président d'une communauté d'agglomération a procédé à la réquisition du comptable public en vue du paiement d'une prime de « 13^{ème} mois » d'un montant de 494 239,07€ pour 261 bénéficiaires. Il justifie la transmission du bordereau de paiement par une délibération qui « *approuve la pérennité de la gratification de fin d'année en faveur du personnel titulaire et non titulaire* » et « *chargeant le président de procéder chaque année à son versement avec les traitements du mois de novembre* ».

Saisie en appel d'un jugement de la chambre du contentieux de la Cour des comptes, la Cour d'appel financière rappelle que le maintien dérogatoire de primes et indemnités versées aux agents d'une collectivité avant le 28 janvier 1984 est subordonné à l'inscription des montants correspondants dans le budget de la collectivité et à l'existence d'une délibération de cette dernière, antérieure au 28 janvier 1984, fixant la nature de ces primes et indemnités, les conditions d'attribution et leur taux moyen.

Elle confirme que les agents concernés ont perçu un avantage pécuniaire injustifié, en l'absence de toute base légale, notamment d'une délibération régulièrement adoptée, permettant de fonder juridiquement l'octroi d'une prime de fin d'année.

Le président de la communauté d'agglomération a donc, à ce titre, engagé sa responsabilité propre à l'occasion de cet ordre de réquisition.

Toutefois, la Cour considère que l'intérêt personnel, direct ou indirect, que le président aurait tiré du paiement des primes irrégulières n'est pas établi. Sa condamnation au paiement d'une amende pour ce motif n'est donc pas justifiée.

Cour d'appel financière, 12 décembre 2025, n°2025-06



Jurisprudences

Entretien professionnel

—

La présence d'un tiers en qualité de simple observateur ne vicie pas la procédure si une situation conflictuelle existe entre l'agent et son supérieur

Un attaché principal d'administration a demandé l'annulation de son compte-rendu d'entretien professionnel au motif, notamment, que la présence d'un proviseur adjoint à son entretien ne lui a pas permis d'avoir un échange direct avec son supérieur hiérarchique en toute confiance et confidentialité. En première instance, le tribunal a rejeté sa demande.

En appel, la Cour indique que si l'entretien d'évaluation des fonctionnaires doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire à peine d'irrégularité de la procédure d'évaluation, la présence d'un tiers en qualité de simple observateur ne vicie pas la procédure lorsqu'il existe, comme en l'espèce, une situation conflictuelle entre le fonctionnaire et son supérieur.

L'agent, qui ne conteste pas la tension de sa relation avec le proviseur, n'apporte ainsi aucun élément de nature à établir que la présence de l'adjoint de ce dernier au cours de l'entretien d'évaluation a été de nature à le priver d'une garantie ou à exercer une influence sur le contenu du compte-rendu d'entretien.

CAA Bordeaux, 7 octobre 2025, n°23BX03179

Cette décision a été reprise pour la Fonction Publique Territoriale dans un jugement du [TA de Montpellier, 21 novembre 2025, n°2306710](#).

Question écrite

Question : Un service à temps partiel thérapeutique est-il susceptible d'être pris en compte pour l'octroi d'un nouveau congé de grave maladie pour les agents contractuels ?

Réponse : Conformément à l'article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale « *L'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.* ». Le dernier alinéa de ce même article, précise que « *L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.* »

Toutefois, à l'issue de ce congé, lorsque l'agent n'est pas en capacité de reprendre son activité à temps plein, il peut être autorisé, sur présentation d'un certificat médical, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique pour une durée maximale d'un an (article 9-1 du décret n° 88-145). Ainsi, l'article 8 précité ne définit pas de modalités de reprise de l'exercice des fonctions nécessaires pour bénéficier d'un nouveau congé pour raison de santé.

Par conséquent, les périodes de temps partiel thérapeutique des agents contractuels ouvrent des droits à un nouveau congé de grave maladie.

Pour conclure, la circulaire du 15 mai 2018 (NOR : CPAF1807455C) relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique prévoit pour les fonctionnaires que « *les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérés comme à temps plein s'agissant de l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie* » (point n° 5.2).

Par conséquent, et pour ne pas créer de situation manifestement différente entre les agents d'une même collectivité, la même analyse doit être reprise s'agissant des agents contractuels en temps partiel thérapeutique.

Réponse à la question écrite n°7023 publiée au JOAN du 25 novembre 2025

L'encadrement des séjours avec nuitées

Certains agents publics peuvent être amenés à exercer leurs fonctions en dehors de leur lieu de travail habituel dans le cadre de l'encadrement de **séjours avec nuitées**.



Il peut s'agir, par exemple, des agents des services scolaires et périscolaires, des veilleurs de nuit (animateurs, adjoints d'animation, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles etc.).

A l'occasion de ces séjours, l'organisation du temps de travail doit intégrer la **nécessité d'assurer une continuité** dans la prise en charge des enfants qui peut se décliner en plusieurs temps : le temps des levers, des repas, des soirées, des nuits, le temps consacré à l'enseignement et le temps réservé aux activités sportives et culturelles ([Rép. Min. n°07602 du 18 septembre 2003](#)).

Se pose la question du **décompte du temps de travail effectif et du calcul de la rémunération** de ces agents.



L'objectif de la mise en place d'une organisation de référence pour ce type d'activités est de reconnaître et de valoriser l'implication des agents qui participent à ces missions de service public, tout en respectant les garanties minimales liées au temps de travail et en assurant la pérennité des séjours, malgré les contraintes budgétaires.

La définition d'un régime d'équivalence pour la rémunération

❖ Le principe

En principe, le temps passé par un agent sur son lieu de travail, lorsqu'il est à la disposition de son employeur, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, est considéré comme du **temps de travail effectif** ([article 2 du décret du 25 août 2000](#)). En conséquence :

- L'agent doit être rémunéré pour chacune des heures accomplies ;
- Ces dernières sont déduites des heures de travail devant être effectivement accomplies par un agent.

Lorsque l'agent se trouve sur son lieu de travail, à la disposition de son employeur, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, mais sans accomplir pour autant un travail productif, les collectivités peuvent instaurer un **régime d'équivalence** ([article 8 du décret n°2000-815 du 25 août 2000](#) ; [article 8 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#)).

Ce régime consiste à prendre en compte l'existence de **périodes d'inaction** et de **périodes de travail productif**. Une pondération est alors opérée entre travail productif et travail inactif.

Elle ne concerne que la rémunération.



Les périodes d'inaction correspondent à la situation dans laquelle des obligations liées au travail sont imposées aux agents, sans qu'il y ait de travail productif (surveillance nocturne, temps de trajet...).

Le juge a considéré qu'il appartient aux organes compétents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de régler l'organisation de leurs services et notamment de fixer la durée hebdomadaire de travail du personnel, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires applicables. **Dans ce cadre, ils peuvent fixer des équivalences pour la rémunération, afin de tenir compte des périodes d'inaction que comporte l'exercice de certaines fonctions** ([CE, 19 décembre 2007, n°296745](#) ; [CAA Versailles, 22 octobre 2015, n°15VE00936](#) ; [CAA Douai, 7 avril 2022, n°21DA00338](#)).



Lorsqu'un régime d'équivalence est institué, il ne préjudicie pas à la mise en œuvre, le cas échéant, des modalités d'indemnisation du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

❖ La rémunération

La jurisprudence n'exclut pas un système de **forfaitisation** tenant compte de l'absence de travail réel pendant certaines périodes ([Rép. Min. n°113245, JOAN du 17 janvier 2012](#)).

Par exemple, il a pu être considéré que les périodes d'inaction peuvent être décomptées forfaitairement, pour la rémunération de l'agent, **pour 3 heures**, comme c'est le cas pour certains services de l'Etat ([Rép. Min. n°07602, JO Sénat du 18 septembre 2003](#)).

Aussi, concernant les périodes de surveillance nocturne que peuvent être amenés à effectuer les ATSEM ou les animateurs lors des séjours avec nuitées, le juge a estimé légale la délibération prévoyant qu'une nuit de garde assurée de 21 heures à 7 heures sera rémunérée sur la base de **3 heures 30**, majorées de 50 % le week-end et les jours fériés et que les journées d'attente lors des convois seront rémunérées sur la base de 4 heures de travail effectif ([CAA Nantes, 30 juin 2009, n°09NT00098](#)).



S'agissant de l'accompagnement des enfants lors de sorties scolaires se déroulant sur une journée, le dispositif réglementaire régissant les heures supplémentaires permet, le cas échéant, d'indemniser ou de compenser tout dépassement de la durée hebdomadaire de travail.

❖ La procédure d'adoption

Les équivalences sont mises en place par **délibération**, après avis du **CST** ([article L. 253-5 du CGFP](#) ; [CAA Marseille, 18 mai 2021, n°19MA00797](#)). À défaut de délibération, aucun régime d'équivalence ne peut être opposé aux agents. Chacune des heures de travail effectif réalisées devra donc être rémunérée ([TA Nice, 30 juin 2022, n° 2004964](#), considérant 20).

Le décompte du temps de travail effectif

❖ Le principe

Les périodes d'inaction (de nuit par exemple) **doivent être comptabilisées comme du temps de travail**, indépendamment des prestations de travail réellement effectuées par l'agent durant les gardes ([CJCE, 1^{er} décembre 2005, C-14/04, §46](#)).

Le temps de présence de l'agent est donc considéré comme du **travail effectif** au regard des prescriptions minimales du temps de travail et de repos. C'est la raison pour laquelle, il n'est tenu compte des équivalences précitées **que pour la rémunération de l'agent**. En effet, le temps de travail des agents doit être comptabilisé **dans son intégralité**, sans possibilité de pondération ([CE, 28 avril 2006, n°242727](#)).

❖ Le respect des garanties minimales de temps de travail

La répartition des différents temps sur la journée (0 heure à 24 heures) entre les personnels qui concourent à l'encadrement des séjours doit permettre d'organiser le temps de travail de chacun **dans le respect des garanties minimales** fixées par le [décret n°2000-815 du 25 août 2000](#).

En effet, les périodes d'inaction étant considérées comme du **travail effectif**, les garanties tenant au temps de repos quotidien et hebdomadaire, au temps de pause, à la durée quotidienne et hebdomadaire de travail doivent être respectées ([Rép. Min. n°07602, JO Sénat du 18 septembre 2003](#) ; [Rép. Min. n°113245, JOAN du 17 janvier 2012](#)).

Point de vigilance : se pose la question de l'effectivité du temps de repos de l'agent lorsqu'il n'a pas la possibilité de rentrer chez lui. Il est alors préconisé de mobiliser un nombre d'agents suffisant afin d'établir un roulement permettant de respecter les prescriptions minimales de temps de travail. Avec une durée maximale de travail fixé à 10 heures par jour, l'organisateur devra mobiliser au moins trois agents sur une journée de 0h à 24h.

Pour mémoire, ces prescriptions indiquent la durée maximale du travail, heures supplémentaires comprises, au-delà de laquelle les employeurs territoriaux ne peuvent faire travailler les agents.



Les agents recrutés sur la base d'un contrat d'engagement éducatif (CEE) sont soumis à des dispositions spécifiques organisées par le Code de l'action sociale et des familles (CASF) et précisées par une circulaire du 11 juin 2012.

Ces garanties minimales portent notamment sur :

Libellés	Limites
Durée maximale de travail hebdomadaire effectif (heures supplémentaires comprises)	48 heures au cours d'une même semaine 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives
Durée maximale du travail quotidien	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum quotidien	11 heures
Repos minimum hebdomadaire	35 heures, comprenant en principe le dimanche
Pause	20 minutes minimum de pause obligatoire dans une période de 6 heures consécutives de travail effectif

Seules **deux situations** permettent de déroger à ces garanties minimales :

- Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'État, pris après avis du comité social d'administration ministériel, le cas échéant de sa formation spécialisée, et du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés.
- Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité social territorial compétent.



A ce jour, aucun décret n'a été publié pour le secteur scolaire et périscolaire.



Les séjours avec nuitées ne semblent pas constituer une « circonstance exceptionnelle » et ne peuvent ainsi permettre une dérogation aux prescriptions minimales de temps de travail.

Foire aux questions



L'application d'un régime d'astreinte ou de permanences peut-il être envisagé pour les séjours avec nuitées ?

Réponse : NON

Le régime d'équivalence n'étant pas applicable au regard des prescriptions minimales de temps de travail, l'application d'un régime d'astreintes ou de permanences pourrait être envisagée.

Toutefois, le régime d'astreinte implique la **présence de l'agent à son domicile**. En effet, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail ([article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005](#)).

Or, lors d'un départ pour un séjour avec nuitée, les agents ne sont pas présents à leur domicile. Cette hypothèse semble ainsi devoir être exclue.

Les permanences correspondent à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, **un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié** ([articles 1^{er} et 2 du décret du 19 mai 2005](#)).

Dans le cadre de séjours avec nuitées, l'agent assure l'encadrement des enfants sur toute la durée du séjour et alterne du travail effectif et des périodes d'inaction, tout en restant sur son lieu de travail et à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

La responsabilité de la collectivité peut-elle être engagée en cas de non-respect des garanties minimales de temps de travail ?

Réponse : OUI

La méconnaissance des garanties en matière de durée maximale hebdomadaire de travail et de durée minimale hebdomadaire de repos, est susceptible de porter atteinte à la **sécurité et à la santé des agents** en les privant du repos auquel ils ont droit.

Elle leur cause, par elle-même, un préjudice dont ils peuvent demander la réparation indépendamment des autres préjudices subis à raison de cette privation. En revanche, la méconnaissance de l'exigence relative au repos dominical n'ouvre droit qu'à la réparation des seuls préjudices que l'agent établit avoir subis ([CE, 18 juin 2024, n°463484](#)).

Ainsi, si l'employeur ne respecte pas ces garanties, sa responsabilité peut être engagée, par exemple, en cas d'accident survenu durant le séjour, s'il est démontré que ce dernier était dû à l'état de fatigue de l'agent.

Une collectivité peut-elle se référer aux règles applicables aux animateurs salariés (par exemple) pour instaurer un régime d'équivalence ?

Réponse : NON

Les agents de droit public recrutés par une collectivité ne sont pas soumis au Code du Travail ou à une convention collective en particulier. La collectivité n'est pas non plus tenue d'appliquer les règles minimales applicables aux salariés.

Dans le cadre de l'organisation du temps de travail, elle doit uniquement respecter :

- La Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
- Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 ;
- Le décret n°2001- 623 du 12 juillet 2001.

Néanmoins, elle peut mettre en œuvre un régime d'équivalence comparable à celui applicable aux salariés de droit privé dès lors que cela ne rentre pas en contradiction avec les règles spécifiques de droit public applicables aux employeurs territoriaux.

Prévention des risques pro.



Nouvelle attestation médicale pour l'habilitation électrique et la conduite d'engins dans la Fonction Publique Territoriale

Le [décret n°2025-355 du 18 avril 2025](#) modifie le suivi médical des agents nécessitant une autorisation de conduite d'engins ou une habilitation électrique. Bien qu'il modifie le Code du travail, il s'applique intégralement aux agents publics territoriaux par renvoi de l'article L.811-1 du Code Général de la Fonction Publique et de l'article 3 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

Les articles modifiés (R.4323-56, R.4544-10 et R.4544-11) étant inscrits dans les livres III et V de la quatrième partie du Code du travail, leurs dispositions s'imposent aux employeurs publics territoriaux. Cette réforme **simplifie les démarches** administratives tout en maintenant un **niveau élevé de sécurité** pour les agents exposés.

Les agents concernés par la nouvelle attestation



Sont concernés les agents autorisés à **conduire les équipements de travail mobiles ou de levage de charges à risques particuliers** (article R.4323-56 du Code du Travail). Les catégories sont énumérées par les arrêtés du 26 septembre 2025. L'attestation couvre tous les types d'engins réglementés : un seul examen médical suffit pour autoriser la conduite de différents équipements durant la période de validité.

Pour le **risque électrique**, l'attestation d'absence de contre-indication médicale est requise avant la délivrance d'une habilitation pour les opérations suivantes :

- Travaux sous tension, incluant les travaux de nettoyage sous tension ;
- Opérations au voisinage de pièces nues sous tension :
 - Travaux d'ordre électrique au voisinage simple ou renforcé de pièces nues sous tension
 - Interventions de courte durée au voisinage de pièces nues sous tension mentionnées à l'article 3 de l'arrêté du 7 avril 2021

Cette obligation vise les interventions présentant les niveaux d'exposition les plus élevés au risque électrique, telles que définies par les normes NF C 18-510 et NF C 18-550 (ex : B1V, B2V, BR, H1V, H2V, ...).

En revanche, ne sont pas concernées les opérations suivantes : consignations, essais, mesurages, vérifications et manœuvres, opérations sur installations photovoltaïques. Les habilitations H0, B0 et BS, qui correspondent à des interventions élémentaires ou à du personnel non-électricien, ne nécessitent donc pas la détention de l'attestation d'absence de contre-indication médicale.

L'attestation est délivrée par le médecin du travail à l'issue d'un examen médical qui vérifie l'absence de pathologies dangereuses pour l'entourage professionnel : altération de la vigilance, pertes de connaissance brutales inopinées, troubles sensoriels (vision, audition).

La durée de validité est fixée à 5 ans. Le médecin du travail ne peut pas la modifier, mais peut revoir l'agent avant l'échéance et, si son état de santé évolue, émettre une demande d'aménagement de poste ou un avis d'inaptitude. L'employeur doit alors suspendre l'autorisation.

L'apport majeur : la portabilité de l'attestation. Rattachée à l'agent et non au poste, elle l'accompagne en cas de mobilité, facilitant les mutations au sein de la fonction publique territoriale sans multiplier les examens médicaux.

Dispositions transitoires

Les avis d'aptitude délivrés avant le 1^{er} octobre 2025 tiennent lieu d'attestation pendant cinq ans.

Nouveaux recrutements (à compter du 1^{er} octobre 2025) : attestation obligatoire avant toute autorisation ou habilitation.

Recrutements antérieurs : l'attestation ne sera nécessaire qu'après expiration de l'avis d'aptitude (cinq ans).

En cas de mobilité, l'employeur évalue si le nouveau poste est similaire. Si oui, l'avis d'aptitude en cours suffit. En cas de doute, une nouvelle visite médicale peut être demandée.

Actualité de votre CDG

Concours : recensement des besoins 2027

Les centres de gestion de la Charente, de la Charente-Maritime, de la Creuse, de la Gironde, du Lot-et-Garonne, des Pyrénées-Atlantiques, des Deux-Sèvres, de la Vienne et de la Haute-Vienne ont mutualisé, l'organisation des concours et examens professionnels.

La responsabilité du service mutualisé est confiée au Centre de Gestion de la Fonction Publique de la Gironde, désormais organisateur des concours et examens professionnels pour le compte de ces 9 départements.

Comme les années précédentes, la **campagne de recensement des besoins en recrutements des collectivités pour 2027**, dans les 9 départements concernés par cette mutualisation, sera menée directement par le Centre de Gestion de la Gironde.



L'enquête dématérialisée est disponible du **7 janvier au 20 février 2026**, via un [module de saisie](#).

Votre participation active permet l'optimisation et la **pertinence de l'organisation des opérations de concours** et examens professionnels, afin de répondre au mieux à **vos besoins de recrutements**.

En effet, ce recensement effectué par les CDG leur permet de déterminer :

- les concours à organiser et, le cas échéant, le nombre de postes à ouvrir (en fonction également de l'état des listes d'aptitude),
- l'organisation des examens professionnels au titre de l'avancement de grade et de la promotion interne.

Cette démarche déclarative **n'engage pas la collectivité**, étant donné qu'il s'agit uniquement de données prévisionnelles.

Les modalités de connexion (identifiants et lien vers l'enquête) ont été transmises par courriel aux collectivités.

Pour plus d'informations : [recensement des besoins 2027](#).

Campagne apprentissage 2026



Le CNFPT vient de lancer sa campagne de recensement des intentions des collectivités territoriales dans le cadre de sa compétence de financement des frais de **formation des apprentis**.

La prise en charge des frais de formation pourra concerner au plus **5000 contrats** d'apprentis.

Suite aux concertations avec les représentants des employeurs territoriaux, les dispositions décidées pour 2025 sont reconduites pour 2026.

Seuls seront éligibles au financement des frais de formation, les employeurs publics locaux ayant **manifesté leur intention de recruter** au moins un apprenti auprès du CNFPT dans le cadre de la campagne de recensement 2026 ouverte du **19 janvier au 20 mars 2026**.

Comment procéder au recensement des intentions de recrutement d'apprentis ?

- ✓ En vous connectant depuis [IEL sur la plateforme apprentissage](#).
- ✓ Pour vous accompagner, un outil d'aide à la saisie est mis en ligne.

Un atelier apprentissage « pratico-pratique » de 30 minutes est proposé :

- Mercredi 4 février à 9h30
- Jeudi 5 février à 9h30

L'accès aux ateliers se fait **sans inscription préalable**. Il est simplement recommandé de se connecter 5 à 10 minutes avant le démarrage via le lien suivant : [accéder à la réunion](#).

⇒ Pour en savoir plus : [CNFPT](#) ; [CDG16](#)

Le CDG vous accompagne dans toutes les étapes, depuis la recherche de candidats jusqu'au recrutement, en particulier dans le cadre de l'embauche d'un apprenti reconnu travailleur handicapé dont le poste peut être financé.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le CNFPT applique une majoration en cas de surcoût pédagogique lié à une situation de handicap avec RQTH. Cette majoration est calculée sur la base d'un devis fourni par le CFA et pour un montant annuel maximum de 4000€ proratisé selon la durée du contrat

⇒ Contact : cimeth@cdg16.fr

Actualité de votre CDG

Bilan de la Promotion Interne 2025

Le bilan de la campagne de promotion interne 2025 a été présenté aux membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 5 janvier 2026.

Ce bilan détaille, par grade, les données chiffrées portant notamment sur le nombre de dossiers déposés, leur recevabilité, les promotions possibles, les agents inscrits sur liste d'aptitude ainsi que les principaux indicateurs d'appréciation issus des lignes directrices de gestion.

- ⇒ Le [bilan complet](#) est consultable sur le site internet.

Promotion interne : Campagne 2026



Dans la continuité de l'article publié en septembre, nous vous rappelons que les premières échéances approchent et nécessitent, dès à présent, une **anticipation des démarches** afin de sécuriser la recevabilité des dossiers et de garantir un traitement fluide dans le respect du calendrier électoral.

Dates clés à retenir :

- [Dépôt des dossiers](#) : du **16 février au 13 mars 2026**
- [Vérification et classement](#) : jusqu'à **fin avril 2026**
- [Entretiens](#) : **mai 2026**
- [Liste d'aptitude](#) : **1^{er} juillet 2026** (arrêtée par le Président du CDG16)

Point de vigilance :

Il est indispensable de vérifier dès à présent la conformité des formations de professionnalisation obligatoires. Seules les **attestations du CNFPT** sont recevables. En cas de besoin, une **demande de dispense** doit être déposée sans délai auprès du CNFPT.

Un conseil pratique :

Transmettre les dossiers **dès l'ouverture de la campagne** facilitera leur instruction et permettra, le cas échéant, de compléter une pièce manquante dans les délais.

Le nombre de promotions par grade sera précisé dans le courrier d'ouverture de la campagne qui vous sera adressé d'ici le 16 février prochain.

Aucun dossier ne sera accepté avant cette date.

Dans cette attente et pour toute question, une adresse mail est à votre disposition : grh@cdg16.fr

Toutes les informations nécessaires à la mise en œuvre de la promotion interne seront disponibles sur la page du site internet dédié à la [promotion interne](#).

Campagne de déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est un dispositif qui impose aux employeurs publics comptant au moins 20 agents à temps plein ou équivalent d'employer **au moins 6 % de personnes en situation de handicap** dans son effectif global d'agents.

Tout employeur public qui atteint un effectif de 20 agents dispose d'un délai de 3 ans à partir de la fin de l'année civile au cours de laquelle il atteint cet effectif de 20 agents pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Les employeurs publics concernés par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés doivent **justifier qu'ils ont rempli cette obligation** d'emploi.

Ils doivent déclarer chaque année le nombre de travailleurs handicapés dans la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH).

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les employeurs publics s'exposent au versement d'une **contribution financière** annuelle au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le paiement se fait auprès de l'Urssaf. Toute demande de paiement via du démarchage téléphonique ou mail est une tentative d'escroquerie ([en savoir plus](#))

La campagne de déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) a lieu du **1^{er} février au 30 avril 2026**.

Actualité de votre CDG

Toutes les collectivités de plus de 20 agents, ou ayant reçu une lettre d'appel à déclaration annuelle, ont l'obligation de réaliser leur DOETH.



Afin de vous aider dans la saisie et vous informer sur la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la Cellule Insertion et Maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés (CIMETH) du Centre de Gestion vous propose un accompagnement.

Les sessions seront réparties sur 2 dates en visioconférence :

- **Aide au calcul de ETP** et ETR ainsi que le calcul du FLUX et du STOCK : Jeudi 19 mars 2026 à 9h00 ou Jeudi 2 avril 2026 à 9h00
- **Accompagnement à la saisie** de la déclaration sur PEP's : Vendredi 27 mars 2026 à 9h00 ou jeudi 23 avril 2026 à 9h00

⇒ [Inscription](#)

Un lien de connexion vous sera transmis par mail quelques jours avant.

⇒ [Le guide du FIPHFP](#)

Le référent handicap : un levier pour le maintien dans l'emploi et le financement des aménagements de poste

Entre contraintes budgétaires, obligations réglementaires et situations individuelles parfois complexes, le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap peut rapidement devenir un défi pour les collectivités.

Loin d'être un rôle symbolique, le référent handicap est avant tout un **facilitateur de solutions techniques, organisationnelles et humaines**, en s'appuyant notamment sur l'accès aux financements du FIPHFP.

Les chiffres sont explicites :

En 2025, 137 dossiers de financement ont été déposés en Charente, pour un montant total de **595 000 €**. À ce jour, 334 000 € ont déjà été accordés et le reste est en cours de traitement. Ces montants correspondent à des dépenses qui, sans le FIPHFP, auraient été supportées exclusivement par les budgets communaux.

Ces solutions permettent de compenser des limitations fonctionnelles, de réduire la fatigabilité et de sécuriser les gestes professionnels, sans remettre en cause l'employabilité de l'agent.

Le financement ne se limite pas au matériel : il soutient aussi l'organisation du travail, la montée en compétences des encadrants et l'accompagnement des collectifs. Le référent handicap joue ici un rôle central pour identifier les besoins.

Sans référent identifié, ces financements restent théoriques. Le référent handicap, en lien avec la CIMETH, permet de transformer une difficulté en solutions concrètes, au bénéfice de l'agent et de la collectivité.

Former un référent handicap, ce n'est pas ajouter une contrainte administrative, mais se donner les moyens d'agir et de mobiliser des financements externes. Dans un contexte budgétaire contraint, c'est un choix pragmatique et responsable.

Classement des dossiers de financement par type d'aide :

Types d'aides	Nb de dossiers	Part
Adaptation de poste d'une PSH	41	30%
Formation des Référents handicap	20	15%
Aide au tutorat d'une PSH	19	14%
Indemnité d'apprentissage	16	12%
Formation dans le cadre de l'apprentissage	10	7%

La formation des référents handicap :

Objectifs pédagogiques :

- Maîtriser les enjeux et impératifs du contexte législatif actuel,
- Être un acteur efficient de la mise en œuvre d'une politique handicap au sein d'un établissement de la Fonction Publique Territoriale,
- Comprendre la notion de handicap au travail de façon objective,
- Conseiller et accompagner un agent en situation de handicap,
- Identifier « les bonnes pratiques » : en termes de communication, recrutement, maintien dans l'emploi, analyse de postes et montage de dossiers de financement auprès du financeur.

Actualité de votre CDG

Dates :

- Module 1 : Les fondamentaux 21 et 22 avril 2026
- Module 2 : Approche ergonomique et aménagement de poste : 27 et 28 mai 2026
- Module 3 : Recrutement et maintien dans l'emploi : 8 et 9 septembre 2026

⇒ Pour tout renseignement : [CIMETH](#) - 05.45.69.69.96

Présentation des aides du FIPHFP - chapitre 4 : les aménagements techniques



La CIMETH vous invite à une nouvelle session des accompagnements à la **saisie des demandes de financement** du catalogue des interventions du FIPHFP. La session se déroulera en visioconférence, comme suit :

- Les actualités : évolution du mode de prise en charge des aides du FIPHFP
- Présentation des interventions du FIPHFP, Chapitre 4 :
 - Etudes de poste
 - Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap
 - Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle
 - Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles
 - Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap
 - Interprète en langue des signes, codeur, transcripateur, visio-interprétation en LSF
 - Dispositifs d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap.
 - Saisie en direct d'un dossier de financement par l'une des collectivités participantes (validation du dossier de financement en amont par la CIMETH)
 - Réponses aux questions

Le webinaire aura lieu le **Vendredi 06 mars 2026 à 14h00 (connexion) et 14h05 (début du webinaire)**

⇒ [Inscription](#)

Un lien de connexion vous sera transmis par mail quelques jours avant.

Retour sur : journée d'actualité CNFPT spéciale élections municipales



Vendredi 16 janvier dernier s'est déroulée à La Couronne, une journée d'information sur l'organisation du scrutin des élections municipales en Charente, organisée par le CNFPT.

130 Secrétaires généraux de mairies étaient présents pour s'approprier la réforme du scrutin, les enjeux de l'organisation des élections et l'accompagnement des transitions à venir.



Vous trouverez ci-dessous les supports proposés les intervenants, Hugues FOURAGE et le Centre de Gestion.

Le [CNFPT](#) et le CDG16 accompagnent les collectivités dans cette période importante de démocratie locale.

- ⇒ [L'organisation du scrutin](#)
- ⇒ [La réforme issue de la loi du 21 mai 2025](#)
- ⇒ [Quels impacts sur la fonction de SGM ?](#)



Actualité de votre CDG

Nouvelle compétence en matière de prévention des risques professionnels



Nous sommes heureux d'annoncer l'arrivée d'**Emilie CRUZALÈBES**, au sein du service de prévention des risques professionnels, en remplacement de Naïs BOUTENÈGRE.

Psychologue du travail avec un Master Psychologie sociale du travail et des organisations et

une expérience d'un an au CIG de la Grande Couronne parisienne, elle a pris son poste le 5 janvier 2026, aux côtés de Sigrid COLIAT et Amandine VALLADE.

Elle interviendra auprès des collectivités afin de prévenir les risques psychosociaux (RPS), contribuer à l'amélioration des conditions de travail et en accompagnement des situations sensibles, notamment suite aux signalements AVDHAS en perspective de l'offre de service qui sera élargie dans la future convention qui vous sera présentée prochainement.

Son expertise vient renforcer les compétences du CDG et soutenir les employeurs territoriaux dans la prise en compte de la santé mentale et du bien-être au travail des agents.

Bilan 2025 : site internet

Depuis la refonte de notre site (novembre 2023), vous êtes de plus en plus nombreux (en Charente et ailleurs) à vous informer et consulter les ressources, elles aussi de plus en plus étoffées.

Sur l'année 2025, le site compte **135 110 visites** (+3,1% par rapport à l'année 2024).

A ce jour, il comporte **1820** documents ressources (notes, fiches pratiques, modèles, FAQ, bulletins d'information,...).



Ceux-ci ont donné lieu à **99 614 téléchargements** (+23,8%). Ce chiffre ne tient pas compte des simples consultations ou impressions.

Dans le **TOP 10**, vous avez apprécié :

1. [Fiche pratique suite à la réception d'un CMO d'agent CNRACL](#) (**1684** téléchargements uniques)
2. [Modèle d'arrêté de placement en CMO initial fonctionnaire CNRACL 90 ou demi traitement](#) (**1224** téléchargements uniques)
3. [Fiche pratique Journée de carence](#) (**1155** téléchargements uniques)
4. [Fiche carrière Adjoint-administratif](#) (**891** téléchargements uniques)
5. [Fiche pratique suite à la réception d'un CMO d'agent contractuel droit public](#) (**848** téléchargements uniques)
6. [Fiche carrière Adjoint technique](#) (**741** téléchargements uniques)
7. [Fiche pratique suite à la réception d'un CMO d'un fonctionnaire ircantec](#) (**711** téléchargements uniques)
8. [Fiche carrière Rédacteur](#) (**676** téléchargements uniques)
9. [Modèle de tableau des effectifs](#) (**659** téléchargements uniques)
10. [Modèle d'arrêté de refus de titularisation](#) (**598** téléchargements uniques)

Les articles d'actualité sont les pages les plus consultées, suivies des pages Ressources sur la rémunération.

Nouvelles ressources en ligne

- [FICHES PRATIQUES DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE](#) :

Mise à jour de certaines fiches et ajout de nouvelles notamment en lien avec les élections municipales de mars 2026.

- **Mise à jour** des ressources sur les chiffres de la paie : deux notes (les chiffres clé, les cotisations et contributions et le barème des traitements) / [page les chiffres de la paie](#).

- **Mise à jour** de [la note sur l'entretien professionnel annuel](#) (apport jurisprudentiel)

- **Création** d'une page sur les astreintes et d'un modèle de délibération / [page la rémunération/les éléments facultatifs](#) :

- **Création** d'une fiche pratique sur [le recrutement d'un agent contractuel](#) :

- **Création** d'une page sur le versement mobilité régional et rural / [page la rémunération](#).

AGENDA 2026

4 février

Le Maire face aux fautes des agents : quand, pourquoi et comment sanctionner ?

27 février

Matinée d'information statutaire - Conseil Départemental -

5 mars

Ateliers CV/Lettre de motivation



6 mars

Webinaire sur les aides du FIPHP

Mars-Avril

Ateliers sur la DOETH

Avril

Réunion d'information des nouveaux élus

20/04 - CdC Val-de-Charente à RUFFEC
23/04 - CdC Cœur-de-Charente à TOURRIERS
28/04 - Grand-Cognac à JARNAC
30/04 - CdC du Rouillacais à ROUILLAC

25 avril

Réunion d'accueil des nouveaux élus - AMF16

Mai

Réunion du réseau des Secrétaires généraux de mairie

Mai

Réunion d'information des nouveaux élus

4/05 - CdC Lavalette-Tude-Dronne à MONTMOREAU
5/05 - CdC des 4B à TOUVERAC
19/05 - CdC de Charente-Limousine à CONFOLENS
21/05 - CDC La Rochefoucauld - Porte du Périgord à LA ROCHEFOUCAULD
27/08 - Grand-Angoulême à SAINT-YRIEX

2 Juin

Réunion d'information des nouveaux élus A Angoulême

Juin

Réunion d'information - actualité statutaire

Réseau des AP : Rôle et responsabilités

Réunions d'information - campagne RSU

8 octobre

Journée "Agir pour prévenir". Le rôle et la responsabilité des élus en matière de prévention des risques professionnel et de protection de la santé des agents

Septembre

Ateliers sur le simulateur Gestion Unifiée de la Liquidation (GULI)



Septembre - Octobre

Ateliers sur les Déclarations de Vacance d'Emploi (DVE)



Septembre - Décembre

Ateliers sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

4 novembre

Réunion annuelle pour les collectivités Adhérentes au service Diététique et hygiène alimentaire

Octobre - Décembre

Le Maire employeur territorial (formation AMF/CDG)

Novembre

Réseau des AP : Les addictions



16-22 novembre

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.
Forum emploi

Ces dates sont prévisionnelles et susceptibles de modification