



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

# Le Mensuel d'information Centre de Gestion de l'Ain

N° 106 – Mai 2025

L'EDITO DE LA PRÉSIDENTE

## Ouverture de la campagne de collecte du Rapport Social Unique !

Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Rapport Social Unique (RSU), se substitue au Bilan Social, et doit désormais être élaboré chaque année.

Véritable baromètre et outil de gestion des Ressources Humaines pour les collectivités, il rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines. Le Rapport Social Unique constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial.

Il permet d'apprécier la situation de votre collectivité ou de votre établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Le CDG01 reste bien entendu partenaire pour la réalisation et la validation de votre RSU comme de l'ensemble des différentes thématiques que vous pouvez rencontrer dans la gestion de vos ressources humaines. Vous retrouverez toutes ces informations sur notre site internet

La Présidente du Centre de Gestion de l'Ain

Hélène CEDILEAU  
Maire de Péronnas

## TEXTES OFFICIELS :

1. Décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail
2. Décret n° 2025-402 du 2 mai 2025 modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires
3. Financement des frais de formation des apprentis par le CNFPT (délibération du CNFPT du 02/04/2025)

## REVUE DE PRESSE DES CDG AURA

## ACTUALITÉ JURIDIQUE NON STATUTAIRE :

4. Le contrôle du juge en matière d'analyse des candidatures et de non allotissement d'une procédure
5. Charte nationale d'engagement pour l'assurabilité des collectivités locales d'avril 2025
6. Possibilité de justifier une déclaration sans suite par des irrégularités commises lors de la consultation

## FOCUS :

7. Campagne de collecte du Rapport Social Unique R.S.U

## **1. Décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail -**

Le décret vise à optimiser les ressources médicales et à les redéployer sur le suivi des salariés affectés à des postes présentant un risque particulier ainsi que sur les actions de prévention primaire vers lesquelles les missions des services de prévention et de santé au travail ont été orientées par la réforme de ces services introduite par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Il écarte de la liste des salariés bénéficiant d'un droit à un suivi individuel renforcé les travailleurs qui peuvent être affectés à un poste pouvant nécessiter une autorisation de conduite ou une habilitation électrique en application des articles R. 4323-56 et R. 4544-10 du code du travail. En place du suivi individuel renforcé, il subordonne l'autorisation de conduite de certains équipements et l'habilitation à la réalisation de travaux sous tension ou d'opérations au voisinage de pièces nues sous tension à la délivrance d'une attestation d'une durée de validité de cinq ans justifiant l'absence de contre-indications médicales.

Le décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025.

## **2. Décret n° 2025-402 du 2 mai 2025 modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires**

Le décret n°2025-402 du 2 mai 2025 modifie, pour les fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques, les conditions de prise en compte de la période de congé parental pour l'avancement et porte à douze ans, l'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour l'élever.

D'une part, ce décret modifie l'article 12 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 pour prévoir désormais que la période de congé parental du fonctionnaire stagiaire est prise en compte dans son intégralité pour l'avancement d'échelon (antérieurement seule la moitié de sa durée était prise en compte).

D'autre part, le décret modifie l'article 13 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 en portant à 12 ans, au lieu de 8 ans, l'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour élever un enfant.

Ces dispositions entrent en vigueur le 5 mai 2025.

## **3. Financement des frais de formation des apprentis par le CNFPT (délibération du CNFPT du 02/04/2025)**

Par délibération du 2 avril 2025, le CNFPT a durci les conditions de prise en charge des frais de formation des apprentis.

Les collectivités vont devoir cocher une case supplémentaire pour espérer voir leur demande de financement acceptée par le CNFPT. A savoir, cibler des diplômés des niveaux 3 à 5 (CAP à bac+2), corrélés à 37 métiers en tension, dont la liste a été mise à jour en conséquence par le CNFPT.

**La prise en charge des contrats d'apprentissage visant les qualifications des niveaux 6 et 7 (niveaux bac +3 et au-delà) n'est donc plus assuré par le CNFPT.**

[Consulter la délibération du CNFPT](#)



## La revue de presse des Centres de gestion Auvergne-Rhône-Alpes

Chaque mois, l'unité Documentation du cdg69 effectue une sélection d'articles ayant marqué l'actualité.

La vingtaine de revues, accessibles uniquement par abonnement (La Semaine juridique, Le Moniteur, Le Journal des Maires, La Lettre du Maire, l'AJDA, Maires de France, La Gazette des communes, les IAJ, Technicités, Contrats publics...), est passée au peigne fin pour en extraire les articles susceptibles d'intéresser les collectivités.

**Vous souhaitez lire un ou plusieurs articles ? Remplissez le formulaire en ligne accessible ci-dessous.  
Vous recevrez une copie\* par courriel dans les jours suivant votre demande.**

*\*copie effectuée dans le respect des règles du Centre Français d'exploitation du droit de Copie (CFC).*

[Accéder à la revue de presse du mois de Mai 2025](#)

## **4. Le contrôle du juge en matière d'analyse des candidatures et de non allotissement d'une procédure (CAA de Versailles, 5e chambre, 17 avril 2025, n° 22VE01919, Inédit au recueil Lebon)**

Dans cette décision, le juge administratif vient préciser les limites de son contrôle dans l'hypothèse d'un recours contentieux porté par un candidat évincé d'une procédure de passation d'un marché public :

- sur l'analyse des candidatures, le juge précise que l'acheteur doit vérifier les garanties professionnelles, techniques et financières des candidats, en se basant uniquement sur les renseignements prévus par la réglementation et nécessaires en fonction de l'objet du marché.

Le juge ne peut contester l'analyse que l'acheteur fait des renseignements que s'il y a une erreur manifeste. Dans cette affaire, le fait que les références fournies ne concernaient pas le projet de marché ne justifiait pas à lui seul l'élimination de sa candidature.

- sur l'opportunité de ne pas allotir une consultation : l'acheteur peut choisir de ne pas diviser un marché en lots si cela risque de limiter la concurrence ou de rendre l'exécution des prestations techniquement difficile ou financièrement plus coûteuse.

En cas de recours contestant le non allotissement de la consultation, le juge doit vérifier si l'analyse et les justifications fournies par l'acheteur contiennent des erreurs d'appréciation, compte tenu de la marge d'appréciation dont il dispose.

Dans cette affaire, étant donné l'objet du marché et la nature des missions confiées au titulaire, la division en lots séparés des tâches spécifiques à un géomètre-expert rendrait l'exécution des prestations techniquement difficile et financièrement plus coûteuse. Par conséquent, la société requérante n'est pas fondée à soutenir que le marché est entaché d'un vice affectant sa validité au motif qu'il n'a pas fait l'objet d'un allotissement.

## **5. Charte nationale d'engagement pour l'assurabilité des collectivités locales d'avril 2025**

Face à l'augmentation de la sinistralité et à l'émergence de nouveaux risques, notamment en lien avec le réchauffement climatique, les collectivités territoriales rencontrent des difficultés à s'assurer : nombre insuffisant d'assureurs sur le marché, consultations de marchés publics infructueuses, résiliations anticipées de contrats...

Pour répondre à ces défis, l'État, les représentants des collectivités et plusieurs assureurs se sont associés pour prendre des engagements collectifs visant à améliorer l'assurance des dommages aux biens des collectivités.

Cette Charte prévoit un dispositif d'accompagnement spécifique et des outils d'assistance pour aider les collectivités à mieux calibrer leurs besoins, négocier leurs contrats et maîtriser les risques. Le gouvernement s'engage à réviser le guide pratique de passation des marchés publics d'assurances des collectivités locales d'ici fin juin. Les assureurs, quant à eux, s'engagent à proposer des contrats adaptés aux besoins des collectivités.

Un plan d'action national, « Pact 25 », a été mis en place comprenant cinq mesures principales :

Apporter une aide immédiate aux collectivités en difficulté.

Proposer une offre assurantielle mieux adaptée.

Faciliter la mobilisation des outils de la solidarité nationale.

Mieux maîtriser la sinistralité en renforçant la prévention.

Mobiliser un réseau national et local.

Enfin, le plan prévoit la création de « CollectivAssur », une cellule d'accompagnement et d'orientation pour les collectivités rencontrant des difficultés à trouver une offre d'assurance. Cette cellule, placée auprès du Médiateur de l'assurance, répondra aux collectivités n'étant pas parvenu, après les démarches approfondies, à trouver de solution d'assurance.

**6. Possibilité de justifier une déclaration sans suite par des irrégularités commises lors de la consultation (CAA de Toulouse, 3e chambre, 1er avril 2025, n° 23TL01536, Inédit au recueil Lebon)**

Des irrégularités viciant une procédure de consultation de passation d'un marché public peuvent constituer un motif d'intérêt général susceptible de justifier la déclaration sans suite d'une procédure.

En l'espèce, le classement sans suite d'un marché de maîtrise d'œuvre pour motif d'intérêt général était fondé sur la circonstance « qu'il est apparu qu'une irrégularité avait été commise dans la procédure de mise en concurrence préalablement à sa mise en œuvre ». L'irrégularité résultait de la participation préalable à la préparation du marché d'une entreprise candidate qui a pu lui permettre d'avoir accès à des informations susceptibles de créer une distorsion de concurrence par rapport aux autres candidats. Dans cet arrêt, le juge affirme que l'acheteur qui a souhaité mettre fin à une procédure irrégulière, n'a commis aucune faute de nature à engager sa responsabilité.

## Campagne de collecte du Rapport Social Unique R.S.U

L'application de saisie [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr) est désormais le canal unique pour sa réalisation. La dernière version de l'application a connu cette année plusieurs évolutions techniques, elle est maintenant plus intuitive et facile d'utilisation.

Vous pouvez dès à présent accéder à la saisie en ligne de vos enquêtes. Votre identifiant est votre SIRET. Votre mot de passe a été réinitialisé et un mot de passe provisoire vous a été envoyé par courrier. Il convient de le personnaliser à la première connexion



Afin de vous aider à valoriser pleinement vos données sociales issues de la saisie de votre rapport social unique, vous disposerez d'un document synthétique automatisé de 5 pages reprenant l'essentiel des indicateurs consécutivement à la validation. Par la suite, nous vous proposerons également la réalisation d'un rapport social unique comparé vous permettant d'évaluer vos données avec un échantillon de collectivités de la même strate. Cette analyse participe au pilotage d'une GPEEC efficiente en présentant des indicateurs pratiques tels que le pourcentage d'agents formés, la pyramide des âges, le poids de la masse salariale, le taux de turn-over, le taux d'absentéisme...

En complément de ce rapport social unique personnalisé, vous pourrez également disposer de synthèses concernant d'autres thématiques comme le Rapport de Situation Comparée (relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), la synthèse absentéisme, la synthèse RASSCT, la synthèse relative aux risques psycho-sociaux, ou encore les informations relatives à l'emploi des agents en situation de handicap via l'outil « Handitorial ».



Nous souhaitons que la réalisation de cette obligation légale soit pour vous l'occasion d'une révision complète des dispositifs RH en place dans votre collectivité et d'une prise en compte de toutes les dispositions légales potentielles pour vos RH. La revalorisation d'un RSU bien saisi est une synthèse objective de toutes vos données RH et une bonne connaissance à la fois de vos RH et des dernières dispositions légales les encadrant.

Retrouvez toutes ces informations sur [notre site internet](#)

Consultez [la synthèse du R.S.U 2023 des collectivités de moins de 50 agents de l'Ain](#)

### Contact :

Anne TANKÉRE

Service Emploi, Maintien dans l'emploi, Politique Handicap



Tel : 04 74 32 13 88

Mail : [emploi@cdg01.fr](mailto:emploi@cdg01.fr)