

### **Publication du décret n° 2025-748 du 1er août 2025 : un pas décisif pour la sécurité au travail dans la Fonction Publique Territoriale**

Le [décret n° 2025-748](#), publié le 1er août 2025, marque une avancée majeure dans la gestion des risques professionnels au sein des administrations publiques. Ce texte clarifie les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail, imposant de nouvelles obligations aux employeurs et aux organismes de formation. Pour la fonction publique territoriale, ce décret représente une étape cruciale dans la mise en place d'un cadre cohérent et dématérialisé pour le suivi des compétences en matière de prévention des risques. Il permet ainsi de renforcer la sécurité des agents tout en assurant une gestion plus transparente et plus efficace des formations.

Principales échéances : des délais clairs pour une mise en œuvre progressive

Le décret établit des délais précis pour la déclaration des formations en santé et sécurité au travail, avec des échéances à respecter tant pour les employeurs que pour les organismes de formation. Ces délais, tout en étant contraignants, ont été définis de manière à permettre une mise en œuvre progressive du système.

#### 1. Pour les employeurs :

Les employeurs doivent déclarer les formations dispensées dans un délai de six mois suivant la fin du trimestre au cours duquel la formation a eu lieu. Cette déclaration devra être effectuée via un service dématérialisé intégré au système du passeport de prévention. Le recours à ce service dématérialisé facilite la gestion centralisée des formations et assure une meilleure traçabilité des actions réalisées.

#### 2. Pour les organismes de formation :

Les organismes de formation devront quant à eux effectuer cette déclaration dans un délai de trois mois après la fin de la formation dispensée. Cela inclut toutes les formations susceptibles d'être inscrites dans le passeport de prévention des agents.

#### 3. Périodes transitoires :

Afin de permettre une transition souple, le décret prévoit des périodes transitoires. Les délais de déclaration sont prolongés jusqu'à 2026, notamment pour les formations réalisées entre septembre 2025 et juin 2026, qui devront être déclarées avant le 1er juillet 2026. Cette période d'adaptation permettra aux employeurs et organismes de formation de se familiariser avec les nouvelles procédures.

Il serait utile d'ajouter des ressources supplémentaires, telles que des guides pratiques ou des sessions de formation, afin d'accompagner les acteurs dans la transition vers ce nouveau système. Une communication renforcée et régulière sur l'évolution des délais et des outils disponibles serait bénéfique pour garantir une bonne appropriation des nouveaux dispositifs.

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Formations concernées : des critères précis pour la sélection

Le décret établit des critères clairs pour déterminer quelles formations peuvent être inscrites dans le passeport de prévention. Ces formations doivent répondre à plusieurs conditions essentielles pour être éligibles :

### 1. Objectif de prévention des risques professionnels :

Les formations doivent viser spécifiquement la prévention des risques professionnels ou répondre à l'obligation générale de formation des travailleurs en vertu de l'article L. 4121-1 du code du travail. Elles ont pour objectif de protéger les agents en les préparant à faire face à des risques identifiés dans leur environnement de travail.

### 2. Délivrance d'une attestation ou d'un justificatif de réussite :

Les formations éligibles doivent obligatoirement donner lieu à la délivrance d'une attestation de formation ou d'un justificatif de réussite. Ce document témoigne de l'acquisition des compétences en matière de santé et sécurité au travail et permet d'assurer un suivi efficace des compétences des agents.

### 3. Compétences transférables :

Les compétences acquises dans le cadre de ces formations doivent être transférables à d'autres postes de travail exposant les agents à des risques similaires. Cela garantit que la formation dispensée n'est pas uniquement utile dans un cadre spécifique, mais qu'elle renforce de manière pérenne les capacités de prévention des risques des agents.

Exemples de formations concernées :

Par exemple, une formation sur la gestion des risques chimiques dans une collectivité territoriale, qui permettrait aux agents d'appliquer ces connaissances à différents postes de travail, serait éligible. En revanche, une formation interne destinée exclusivement à un service spécifique, comme la sécurité d'un bâtiment, ne remplirait pas les critères de transférabilité.

Certaines formations, cependant, sont exclues de ce cadre, telles que les formations de formateurs pour la prévention des risques professionnels, celles portant sur la sécurité des biens, ainsi que certaines formations destinées aux préventeurs spécialisés. Ces exclusions permettent de concentrer les efforts de formation sur les compétences directement liées à la sécurité des agents sur le terrain

### Impact pour les Employeurs et la Fonction Publique Territoriale

Le [décret n° 2025-748](#) a un impact direct sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale, tant du côté des employeurs que des agents. Il impose aux employeurs une gestion plus rigoureuse et systématique des formations en santé et sécurité au travail, tout en apportant des bénéfices considérables à la gestion des compétences et à la prévention des risques.

### 1. Renforcement de la prévention des risques professionnels :

Ce décret insiste sur l'importance de former régulièrement les agents à la prévention des risques professionnels. Les employeurs publics, et en particulier les DRH, sont désormais appelés à être proactifs dans l'identification et la gestion des risques, afin de garantir des conditions de travail sécurisées pour les agents.

### 2. Centralisation et gestion des compétences :

Le système du passeport de prévention, avec sa déclaration centralisée des formations, permet aux employeurs de suivre de manière optimale les compétences des agents. Cette gestion simplifiée facilite l'identification des besoins en formation et la mise en place d'un plan de formation adapté aux risques spécifiques de chaque secteur.

### 3. Conformité avec la réglementation :

En s'assurant que les formations sont déclarées dans les délais impartis, le décret permet aux employeurs de respecter pleinement les obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail. Ce système dématérialisé facilite également les audits internes et externes, assurant ainsi une conformité continue avec les normes en vigueur.

### 4. Responsabilité accrue des organismes de formation :

Les organismes de formation doivent respecter des délais stricts pour déclarer les formations. Ce processus de déclaration permet de garantir une traçabilité complète des actions de formation, contribuant à une meilleure qualité et une plus grande transparence des services fournis. De plus, ce suivi renforcé aide à améliorer la cohérence des formations dispensées dans le secteur public.

#### Accompagnement technique et outils pratiques :

Un accompagnement technique pour les DRH et les organismes de formation pourrait être mis en place, via des plateformes de gestion de la formation ou des outils de suivi. Cela simplifierait davantage la procédure de déclaration et garantirait un suivi efficace des agents.

#### Conclusion : une étape cruciale pour la Fonction Publique Territoriale

Le [décret n° 2025-748](#) représente une avancée déterminante pour la gestion des risques professionnels et la formation continue des agents publics. En centralisant la déclaration des formations en santé et sécurité au travail dans un système unique et dématérialisé, il permet de renforcer la sécurité au travail et d'assurer une gestion plus efficace des compétences dans la fonction publique territoriale.

Cette nouvelle réglementation n'est pas seulement une obligation légale, mais aussi une véritable opportunité pour les employeurs publics de structurer et de professionnaliser leur approche de la sécurité au travail. En facilitant le suivi des formations et des compétences, le décret contribue à la création d'un environnement de travail plus sûr, plus transparent et mieux adapté aux besoins des agents.

Bien que la mise en œuvre de ce dispositif implique une phase de transition, les bénéfices à long terme sont considérables. La gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale se trouve renforcée, offrant aux employeurs un cadre plus souple et plus fiable pour protéger la santé et la sécurité de leurs agents.

#### Proposition d'amélioration :

Pour faciliter l'adoption de ce système, des formations supplémentaires sur l'utilisation du service dématérialisé devraient être proposées. Des retours d'expérience et des fiches pratiques, ainsi que des guides d'accompagnement, seraient des outils précieux pour réduire les risques de non-conformité et optimiser l'usage de la nouvelle plateforme.

