

N° 35 | juin 2025

DANS CE NUMÉRO

SALON POUR L'EMPLOI PUBLIC DE L'ARIÈGE	P.4
CAMPAGNE DE PROMOTION INTERNE	P.6
TRAVAILLER PAR FORTE CHALEUR OU BASSE TEMPÉRATURE.....	P.7
CONSEIL STATUTAIRE ACTUALITÉS JURIDIQUES	P.8
ZOOM SUR... L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	P.10
CONSEIL STATUTAIRE FOIRE AUX QUESTIONS.....	P.12
CONSEIL STATUTAIRE JURISPRUDENCE ET RÉPONSE MINISTÉRIELLE	P.13
J'AIME PAS LE DROIT, MAIS JE ME SOIGNE.....	P.14
CONSEIL MÉDICAL.....	P.15
RAPPEL : RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE ET CONSEIL MÉDICAL.....	P.15
ATELIERS CNRACL ET RSU.....	P.17
WEBINAIRES.....	P.18

A LA UNE...

Travailler par forte chaleur ou basse température

Le saviez-vous ?

Le Flash Info du Centre de Gestion de l'Ariège est interactif !

Lorsque vous consultez votre édition en ligne et que vous cliquez sur une adresse mail ou une adresse web, la page demandée s'ouvre directement dans votre navigateur.

De même, lorsque vous cliquez sur les titres du sommaire en page de couverture, vous êtes directement dirigé vers la page souhaitée.

Plus besoin de faire défiler les pages inutilement !

Bonne lecture !
Le comité de rédaction

Crédits

Rédaction :
Centre de Gestion de l'Ariège

Graphisme & mise en page :
VokaGraphic Studio



ÉDITO

Martine ESTEBAN
Présidente du CDG09

Dans un contexte où les enjeux de gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale se complexifient, le Centre de gestion de l'Ariège réaffirme plus que jamais son engagement aux côtés des collectivités.

À travers notre participation active à la deuxième édition du Comité de l'emploi public, initié par la PFRH Occitanie et décliné localement, nous avons souhaité incarner cette volonté de proximité et de co-construction avec les acteurs du territoire. Aux côtés de la communauté d'agglomération Pays Foix-Varilhes et de la Ville de Foix, nous avons mis en œuvre des actions concrètes pour répondre aux besoins de recrutement, d'attractivité et de fidélisation dans la fonction publique locale.

Cet engagement illustre pleinement notre démarche du «Aller vers» : aller vers les employeurs, aller vers les agents, aller vers les territoires. C'est dans cet esprit que nous continuons d'accompagner, au quotidien, les collectivités dans des domaines aussi variés que la gestion prévisionnelle des emplois, la promotion interne – dont la campagne vient d'être lancée –, l'annualisation du temps de travail, ou encore la sécurité et la santé au travail, notamment à travers des rappels importants sur les mesures à prendre en cas de fortes chaleurs.

Nous poursuivons également nos missions d'information et de veille juridique avec une attention particulière portée aux actualités statutaires et à l'évolution des textes. Nos récents ateliers sur les bilans sociaux (RSU) et les retraites ont rencontré un fort intérêt, preuve du besoin d'un accompagnement lisible, structuré et de terrain. D'autres rendez-vous viendront prolonger cette dynamique collective.

Soutenir les employeurs publics, c'est comprendre leur réalité et leur apporter des réponses concrètes, adaptées, individualisées. C'est cette conviction qui guide notre action : celle d'un service public local fort, humain et accessible.

SALON POUR L'EMPLOI PUBLIC DE L'ARIÈGE
SECONDE ÉDITION

Mercredi 1^{er} octobre 2025
10h-17h
Espace culturel olivier carol à Foix



SALON DE L'EMPLOI PUBLIC 09



Conférence : Mobilité pour les agents de la fonction publique à 16 h 00

Venez découvrir les possibilités de mobilité passerelle inter fonction publique

Inscrivez-vous aux conférences en scannant ce QR code ou en cliquant [ICI](#)





LE MERCREDI 1^{ER} OCTOBRE 2025 DE 10H À 17H

Centre culturel Olivier Carol à Foix

Vous êtes agent public ?

Vous envisagez une évolution, une reconversion ou souhaitez simplement mieux connaître les opportunités dans la fonction publique ?

Ne manquez pas le Salon pour l'emploi public de l'Ariège !

Organisé par le Comité Local de l'Emploi Public, ce salon rassemblera les employeurs publics du territoire (*collectivités, État, hôpitaux...*), ainsi que les acteurs de la formation et de l'accompagnement professionnel.

Au programme :

- Stands d'information et de recrutement ;
- Conseils sur la mobilité, la reconversion, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), les concours ;
- Conférences et ateliers thématiques tout au long de la journée : Une conférence vous sera entièrement dédiée à 16h.

**Entrée libre et gratuite.
Ouvert à tous les publics.**

Pensez à vous menir de votre CV !

CAMPAGNE DE PROMOTION INTERNE 2025

Les dossiers de propositions sont à déposer de manière dématérialisée via notre site internet à compter du 01 juillet 2025 et jusqu'au 30 septembre 2025.

En suivant le lien : <https://cdg09.fr/extranets/>

Rappel important : Les formations statutaires obligatoires

La formation statutaire obligatoire fait partie intégrante des conditions réglementaires fixées par chaque statut particulier et s'adresse à l'ensemble des cadres d'emplois accessibles par la voie de la promotion interne (sauf exceptions visées dans chaque statut particulier).

Ainsi, l'inscription des fonctionnaires proposés sur les listes d'aptitude au titre de la promotion interne est conditionnée à l'accomplissement de la totalité de ces obligations de formation pour les périodes révolues. Il est donc impératif pour l'autorité territoriale de vérifier cette condition réglementaire avant toute proposition.

L'inscription sur une liste d'aptitude ne peut donc intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues, à partir du 1er juillet 2008.

Nouveauté 2025 :

Le décret n°2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux a pour objet d'introduire un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, et de lever ainsi un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

Il modifie notamment l'article 16 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux :

« Le fonctionnaire qui n'a pas satisfait à ces obligations avant l'échéance des périodes de formation prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois d'origine peut toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude mentionnée au 1^{er} alinéa ou au 2^{ème} alinéa de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, du suivi des formations en cause.

Le Centre national de la fonction publique territoriale atteste du respect de ses obligations de formation par le fonctionnaire dans les conditions fixées par les deux alinéas précédents.»



TRAVAILLER PAR FORTE CHALEUR OU BASSE TEMPÉRATURE

Alors que les vagues de chaleur se multiplient et s'intensifient sur le territoire français, agents, en particulier ceux travaillant en extérieur, peuvent être exposés à de fortes contraintes thermiques, à l'origine d'accidents du travail et de risques pour la santé.

En cas d'épisodes de forte chaleur ou de canicule, les salariés de nombreux secteurs, dont l'activité est traditionnellement réalisée en extérieur comme en intérieur, se trouvent davantage exposés à des températures potentiellement dangereuses pour leur santé. Le Code du travail ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle il est interdit de travailler, Néanmoins, on estime que les températures supérieures à 30 °C et inférieures à 10 °C peuvent engendrer des risques pour la santé. Ces seuils peuvent varier en fonction du poste

occupé. Un travail qui demande des efforts physiques importants va provoquer une augmentation de la température corporelle et la chaleur extérieure sera moins bien supportée. Aussi, l'évaluation des risques professionnels liés à la chaleur doit s'inscrire dans la démarche globale de prévention. L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Des conséquences qui peuvent être graves

Travailler dans des températures extrêmes peut engendrer fatigue et baisse de la vigilance. Les épisodes caniculaires et le grand froid peuvent provoquer des coups de chaleur et des cas d'hypothermie dont les conséquences peuvent être particulièrement graves.

De la fatigue au coup de chaleur

La forte chaleur provoque fatigue et baisse de la vigilance. Elle peut causer des maux de tête, nausées, vertiges, crampes, tachycardie et

des malaises liés à la déshydratation. Le coup de chaleur (*lorsque la température corporelle dépasse les 40,6 °C*) est une urgence vitale. Les symptômes vont de la fatigue et des anomalies du comportement aux nausées et vomissements.

La chaleur peut engendrer une baisse de la vigilance et induire d'autres risques, de chutes par exemple.

Engourdissements, gelures et hypothermie

Travailler dans un environnement très froid peut provoquer une perte de la dextérité, causer des engourdissements, des troubles de la circulation sanguine notamment aux mains (*syndrome de Raynaud*), des gelures... Les cas les plus graves sont les situations d'hypothermie qui peuvent causer des troubles de la conscience, un coma voire un décès.

Prévention des risques liés aux températures extrêmes, que dit le code du travail ?

Postes de travail en extérieurs :

Article R4225-1 du Code du travail : pour les travaux en extérieur, l'employeur doit veiller à notamment protéger les travailleurs contre les conditions atmosphériques.

Mise à disposition de boissons :

Articles R4225-2 à R4225-4 du Code du travail : obligation générale pour chaque employeur de fournir aux travailleurs de l'eau potable et fraîche.

Ambiance thermique des locaux de travail :

Articles R4223-13 à R4223-15 du Code du travail.

Obligations complémentaires pour les chantiers du BTP :

Article R4534-142-1 du Code du travail : Les travailleurs doivent disposer soit d'un local permettant leur accueil dans des conditions de nature à préserver leur santé et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte, soit d'aménagements de chantiers les garantissant dans des conditions équivalentes.

Article R4534-143 du Code du travail : pour les employeurs du BTP, il est précisé que la quantité d'eau potable mise à disposition sur les chantiers doit être d'au moins 3 litres par jour et par travailleur.

CONSEIL STATUTAIRE ACTUALITÉS JURIDIQUES

Protection contre les risques liés à la chaleur

Le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur, complété par un arrêté du même jour renforce les obligations des employeurs à compter du 1^{er} juillet prochain.

Compte tenu de leur insertion au sein de la quatrième partie du code du travail, ces dispositions sont également applicables par renvoi dans la fonction publique territoriale (*art. L. 811-1 du CGFP, art. 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985*).

Ainsi, les employeurs privés et publics disposent d'un délai d'un mois pour se mettre en conformité avec leurs nouvelles obligations vis-

à-vis du personnel en cas d'épisodes de chaleur intense, soit avant le 1^{er} juillet 2025.

Le décret précité énumère une liste de mesures que l'employeur doit prendre afin de protéger les agents exposés au risque chaleur. L'employeur doit par ailleurs intégrer ce risque au niveau de son document unique.

Mise en place de la double authentification sur la plateforme PEP's

Dans le cadre du renforcement de la sécurité des données personnelles des agents affiliés aux régimes de retraite gérés par la Caisse des Dépôts (CNRACL, RAFF, IRCANTEC), cette dernière met en place, à compter du 3 juillet 2025, un dispositif de double authentification pour accéder à la plateforme PEP's.

Dès cette date, la connexion à PEP's sera sécurisée par un dispositif de double authentification :

- Mise en place d'un code à usage unique pour les connexions classiques et via Net-entreprises (SMS ou vocal pour les téléphones fixes). Le code à usage unique est systématique à la 1^{ère} connexion ; il devra être renouvelé au bout de 7 jours sur un même poste de travail.
- En complément, une demande systématique d'un code à usage unique pour les actions sensibles :
 - **pour les administrateurs PEP's** : création d'un compte utilisateur ou modification des coordonnées d'un utilisateur, attribution des droits d'accès à certains services ;

- **pour tous les utilisateurs** : modification de leurs coordonnées médiatiques (courriel et téléphone) et de leur mot de passe.

Ainsi, à compter du 3 juillet, chaque compte utilisateur devra obligatoirement être associé à une adresse e-mail valide et un numéro (fixe ou mobile) utilisé pour la double authentification.

Nous vous conseillons de vérifier et actualiser les comptes administrateurs et utilisateurs de votre collectivité/établissement. Cette mise à jour est à effectuer par l'administrateur PEP's de votre structure.

L'indemnité de manquement des fonds

Depuis le 31 janvier 2025 et son inscription sur l'arrêté du 27 août 2015, l'indemnité de manquement de fonds peut être cumulée avec l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). En effet, cette prime, correspondant à l'ancienne indemnité de responsabilité des régisseurs (qui ne pouvait être cumulée avec le RIFSEEP), peut être versée aux agents (titulaires ou non) dès l'exercice de fonctions de régisseur d'avances et/ou de recette.

Dans l'attente du décret fixant les nouveaux taux, il appartient à l'organe délibérant d'exercer sa compétence dans les limites des montants prévus par l'arrêté du 28 mai 1993 (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000179970>).

ZOOM SUR...

L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Principe général

Lorsque certaines activités nécessitent un rythme de travail particulier (*certaines périodes de l'année plus « chargées » que d'autres ou lorsque le service est soumis au calendrier scolaire*), il est possible de calculer le temps de travail de manière annuelle.

Cette organisation permet aux agents concernés de percevoir une rémunération lissée sur l'année, quel que soit le temps de travail effectué tous les mois.

Bénéficiaires

Les agents fonctionnaires ou contractuels, à temps complet ou à temps non complet peuvent bénéficier de ce dispositif. Seuls les agents relevant du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique ne peuvent pas se voir appliquer l'annualisation du temps de travail, en raison de leur régime d'obligation de service particulier.

Objectifs de l'annualisation

Les employeurs mettant en place l'annualisation du temps de travail ont pour objectif principal de mieux adapter le temps de travail aux besoins du service (*saisonnalité, pics d'activité*).

Cela permet ainsi d'éviter les recours excessifs aux heures supplémentaires ou aux contrats d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Modalités de mise en œuvre de l'annualisation

Dans un premier temps, l'employeur doit définir son besoin (*exemple : nombre d'heures à réaliser durant la période scolaire, nombre d'heures à réaliser durant les vacances scolaires, etc.*).

Cette définition permettra de déterminer la quotité de travail nécessaire pour y répondre. Cette évaluation peut ainsi aboutir à la création d'un emploi à temps complet ou à temps non complet.

Dans un second temps, après saisine du Comité Social Territorial, une délibération sera adoptée. L'employeur établira enfin un planning à l'agent, définissant avec précision les périodes pendant lesquelles :

- l'agent travaille ;
- l'agent est placé en congés annuels ;
- l'agent est placé en activité « zéro ».

La planification du temps de travail de l'agent devra s'attacher à respecter la quotité de temps de travail du poste, mais également les prescriptions minimales du temps de travail à savoir :

- Durée hebdomadaire de travail effectif : 48h/semaines ou 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives ;
- Durée quotidienne de travail : 10 h maximum/jour ;
- Amplitude de la journée : 12h maximum/jour ;
- Repos hebdomadaire : 35 heures minimum ;
- Repos quotidien : 11 heures minimum ;



→ Temps de pause quotidien :
20 minutes pour une durée
quotidienne de travail de 6
heures.

Suivi et gestion de l'annualisation

La mise en place de l'annualisation nécessite un suivi mensuel des heures effectuées. Si l'agent est finalement amené à travailler plus ou moins que la moyenne mensuelle, un ajustement régulier doit être mis en œuvre.

Ce suivi est indispensable. En effet, les agents annualisés bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des agents, en fonction de leur statut (*congés annuels, maladie, formation, etc.*). Ces absences peuvent ainsi avoir un impact sur le calcul de l'annualisation.

Nos conseils

L'annualisation du temps de travail est souvent mal comprise par les agents (« pourquoi ne suis-je payé ce mois-ci que sur la base de 27h/ semaine alors que je réalise 29h de travail par semaine ? »).

Il est donc indispensable d'organiser un entretien ou une réunion à destination des agents, afin d'explicitier notamment le mécanisme de l'annualisation, les modalités de rémunération, le calcul des heures, l'impact des absences du service, le planning remis, etc.

Vous avez besoin d'informations sur l'annualisation du temps de travail ?

Contactez le pôle conseil statutaire :
statut@cdg09.fr .

QUESTIONS

CONSEIL STATUTAIRE FOIRE AUX QUESTIONS

Est-ce qu'un agent effectuant une mutation peut demander l'indemnisation des congés annuels non pris à sa collectivité d'origine, s'il n'a pu poser ceux-ci suite à un placement en maladie ?

Oui, si l'agent n'a pas pu prendre ses congés pour cause de maladie et qu'il se retrouve dans une situation de fin de relation de travail, il peut prétendre au paiement des congés annuels non pris (*CE, n°374743 du 7 décembre 2015*).

L'entretien professionnel d'un agent peut-il être mené par le supérieur hiérarchique et l'autorité territoriale ?

Non, la réglementation impose que l'entretien professionnel soit conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et non par l'autorité territoriale (*sauf pour le Directeur Général des Services ou la Secrétaire*

Générale de Mairie ainsi que les autres emplois dont le supérieur hiérarchique direct est l'autorité territoriale). Ces dispositions sont prévues par l'article 2 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014.

Le juge administratif a rappelé que le supérieur hiérarchique direct ne peut pas être accompagné de l'autorité territoriale, de son adjoint ou d'un autre supérieur hiérarchique (*TA de Melun, n°2200280 du 19 septembre 2024*).

Seules les situations d'allégations de harcèlement moral peuvent justifier l'accompagnement du supérieur hiérarchique.

Est-ce qu'un agent placé en CITIS, qui va être admis en retraite pour invalidité, conserve l'intégralité de son traitement ?

L'article L.822-22 du Code général de la fonction publique précise les éléments suivants : «Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire

imputable au service conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite».

Ainsi, l'agent doit être maintenu en CITIS jusqu'à son admission à la retraite pour invalidité. Il conserve l'intégralité de son traitement.

Est-ce qu'un véhicule de service peut être utilisé pour des déplacements privés ?

Contrairement au véhicule de fonction, le véhicule de service doit répondre aux seuls besoins du service et ne peut être utilisé en aucun cas pour des déplacements privés (QE 20817 du 20.05.2021 / JO Sénat p. 3307).

CONSEIL STATUTAIRE JURISPRUDENCE ET RÉPONSE MINISTÉRIELLE

Congé de maladie

Un syndicat n'est pas fondé à soutenir que les dispositions de l'article 189 de la loi du 14 février 2025 de finances pour 2025, en ce qu'elles prévoient que le fonctionnaire en congé de maladie perçoit désormais, pendant les trois premiers mois de son congé, 90% de son traitement au lieu de son intégralité, méconnaissent le principe d'égalité devant la loi et le principe de non-discrimination, faute de prévoir la possibilité du versement d'une indemnité complémentaire pour les agents publics permettant, comme c'est possible pour les salariés du privé, de maintenir la rémunération durant le congé de maladie.

CE n°504298 du 26 mai 2025

Imputabilité au service

Un agent d'accueil n'est pas fondé à contester le refus de l'administration de reconnaître l'imputabilité au service du malaise dont il a été victime sur son lieu de travail, en soutenant que cet incident fait suite au reproche que lui a adressé son supérieur hiérarchique quant à ses activités de cruciverbiste sur ses lieu et temps de travail, dans la mesure où l'intéressé n'établit pas que cet entretien aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

CAA Nancy, 22NC00282 du 18 mars 2025.

Statut des gardes champêtres et utilisation des véhicules de la police municipale

Le ministère de l'intérieur rappelle qu'il est interdit de faire conduire des véhicules sérigraphiés de police municipale par des agents de surveillance de la voie publique (ASVP), il en est de même pour les gardes champêtres.

Réponse ministérielle n°01882 du 5 juin 2025, Sénat.

Allocations chômage en cas de licenciement pour faute grave

Un agent territorial licencié pour faute grave et condamné pénalement, est considéré comme ayant perdu involontairement son emploi au sens du code du travail, l'employeur étant à l'initiative de la rupture.

Par conséquent, il peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve de remplir les autres conditions prévues à l'article L. 5422-1 de ce code.

Réponse ministérielle n°03348 du 29 mai 2025, Sénat.



J'AIME PAS LE DROIT, MAIS JE ME SOIGNE

Parce que le droit de la fonction publique peut effrayer, abordons tous les mois des notions essentielles !

Question : Quelle est la différence entre les termes « abrogation » et « annulation » ?

En droit administratif, l'abrogation signifie la disparition juridique de l'acte uniquement pour l'avenir. La décision abrogée bénéficie donc d'une existence juridique pour la période antérieure à son abrogation (*article L.240-1 du CRPA*).

L'annulation, quant à elle, représente la disparition juridique d'un acte administratif pour l'avenir, et généralement de manière rétroactive. Elle est prononcée par le juge administratif à la suite de la demande d'un requérant (*administré, agent, ou toute personne ayant un intérêt à agir*). Les délibérations, arrêtés ou décisions, ne doivent pas comporter la mention « annule » : seul le juge administratif peut annuler un acte.

Conditions d'ancienneté pour l'ouverture des droits à congés de maladie des agents contractuels

L'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent contractuel (*y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois*) est pris en compte pour l'ouverture des droits à congés. Par conséquent, les périodes travaillées accomplies dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de droit privé conclu avec la même collectivité immédiatement avant le CDD de droit public en cours, peuvent être comptabilisées pour calculer la durée de service.

Réponse ministérielle n°011191 du 22 mai 2025, Sénat



CONSEIL MEDICAL

Départ à la retraite de M^{me} Armelle COMTE et prise de fonction de M^{me} Sandy FERRAND

M^{me} Armelle COMTE, gestionnaire du Conseil Médical formation restreinte, va faire valoir ses droits à la retraite à compter du 21 juillet 2025. Aussi, depuis quelques semaines, une passation des dossiers est opérée.

M^{me} Sandy FERRAND sera votre nouvelle interlocutrice.

Ce changement de collaboratrice ne modifiera pas les modalités de contact et de fonctionnement du Conseil Médical formation restreinte.

Nous adressons nos remerciements les plus chaleureux à M^{me} Armelle COMTE, pour son implication et son professionnalisme. Nous lui souhaitons une très belle retraite !

RAPPEL :

RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE ET CONSEIL MEDICAL

LE CONTEXTE

Lorsqu'un agent est reconnu inapte de façon totale et définitive à toutes les fonctions de son grade :

- par le Conseil Médical Formation Restreinte s'il a épuisé ses droits à congé maladie (CMO, CLM/CGM, CLD) ;
- ou par un médecin agréé missionné par la collectivité au cours de son arrêt de travail (CITIS).

La collectivité a l'obligation de mettre en œuvre les procédures de PPR (Période Préparatoire au Reclassement) puis de reclassement dans un autre cadre d'emploi sur un poste compatible avec l'état de santé de l'agent.

LE ROLE DU CONSEIL MEDICAL

Formation Restreinte

L'avis du Conseil Médical FORMATION RESTREINTE est requis à plusieurs niveaux dans le cadre de ces procédures.

1. Pour lancer ces dispositifs :

- a. Saisine du Conseil Médical FR pour évaluer l'aptitude aux fonctions d'un agent ayant épuisé ses droits à congé maladie ;
- b. Saisine du Conseil Médical FR pour valider la mise en œuvre des procédures PPR et reclassement suite à un avis d'inaptitude à toutes fonctions du grade prononcé par le médecin agréé missionné par la Collectivité.

2. Pour valider le reclassement effectif de l'agent dans un autre cadre d'emploi, à l'issue de ces procédures :

- c. Par voie de détachement pendant 1 an avant une éventuelle intégration ;
- d. Par intégration directe.

3. Pour valider l'intégration définitive de l'agent sur son nouveau grade à l'issue de l'année de détachement.

Dans Net CMCR

Objet	Motif
▼ Aptitude / Inaptitude à la réintégration au cours ou à l'expiration d'un congé maladie d'OFFICE	
▲ Aptitude / Inaptitude à la réintégration à l'issue d'un congé de maladie (à épuisement des droits)	
	Aptitude / Inaptitude à la réintégration à l'issue d'un congé de longue durée (à épuisement des droits)
	Aptitude / Inaptitude à la réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie (à épuisement des droits)
	Aptitude / Inaptitude à la réintégration à l'issue d'une disponibilité d'office pour raisons de santé avec ou sans aménagement de poste (agents titulaires)
	Aptitude / Inaptitude à la réintégration après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire (à épuisement des droits)
▲ Reclassement pour inaptitude physique	
	Mise en oeuvre Procédures PPR et reclassement suite à avis d'inaptitude à toutes fonctions du grade du médecin agréé missionné par la Collectivité
	Reclassement dans un autre cadre d'emploi (détachement et intégration)



SI LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT n'aboutit pas ou si l'agent refuse d'en faire la demande, la collectivité devra saisir la FORMATION PLENIERE du Conseil Médical pour qu'elle statue sur le placement de l'agent en retraite pour invalidité.



ATELIERS CNRACL ET RSU

ATELIERS CNRACL ET / OU RSU 2025		
Date	Thème	Horaires
11 septembre 2025	CNRACL	9h-12h
23 septembre 2025	CNRACL + RSU	9h-12h / 14h-17h
2 octobre 2025	CNRACL+ RSU	9h-12h / 14h-17h
23 octobre 2025	CNRACL+ RSU	9h-12h / 14h-17h
20 novembre 2025	CNRACL+ RSU	9h-12h / 14h-17h
4 décembre 2025	CNRACL	9h-12h

Les ateliers CNRACL ont lieu le matin et les ateliers RSU l'après-midi.

Pour les ateliers RSU, il est impératif de venir muni de votre ordinateur portable ainsi qu'avec les documents permettant le transfert des données (12 fichiers DSN, Fichier SIRH...).

Lors des ateliers CNRACL + RSU, vous avez la possibilité de prendre votre repas au Centre Universitaire. Le repas est pris en charge par le Centre de gestion de l'Ariège.

Centre de gestion de l'Ariège

NOS PROCHAINS WEBINAIRES

Dès la rentrée de septembre

de nouveaux webinaires vous seront proposés.
La programmation sera étudiée durant l'été.



VOUS SOUHAITEZ QU'UNE THÉMATIQUE SOIT ABORDÉE ?

Contactez le pôle conseil statutaire
statut@cdg09.fr

■ ACCOMPAGNER

■ CONSEILLER

■ INFORMER

Centre de Gestion de l'Ariège
10 rue Germain Authié
09000 Foix
Tél : 05-34-09-32-40
secretariat@cdg09.fr
www.cdg09.fr

INFORMATIONS DE PUBLICATION

Centre départemental de Gestion de l'Ariège
ISSN : 2650-3123

Directrice de la publication : Martine ESTEBAN
Directeur de la rédaction : Frederick DEDIEU

Conception : Studio VokaGraphic
Crédit photos : CDG09 | Adobe Stock