

N° 47 | juillet / août 2026

DANS CE NUMÉRO

LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	P.4
DÉPART DU DOCTEUR DAMIDOT	P.6
RENOUVELLEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION COMPOSITION DES INSTANCES.....	P.7
FORMATION SECRÉTAIRE DE MAIRIE NOUVELLE SESSION.....	P.10
GUIDE SANTÉ AU TRAVAIL LE RISQUE CHALEUR.....	P.12
QUELLE EAU CHOISIR ? LE CONSEIL DU DOCTEUR.....	P.17
ATELIER CNRACL.....	P.19
CONSEIL STATUTAIRE : ACTUALITÉS JURIDIQUES	P.20
ZOOM SUR... LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LA SUBROGATION.....	P.25
CONSEIL STATUTAIRE FOIRE AUX QUESTIONS.....	P.27
PROMOTION INTERNE 2026 CALENDRIER ET RAPPELS IMPORTANTS.....	P.28
CONSEIL STATUTAIRE JURISPRUDENCE ET RÉPONSES MINISTÉRIELLES	P.29
J'AIME PAS LE DROIT MAIS JE ME SOIGNE	P.32
MON CALENDRIER RH	P.33
MEMENTO DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE	P.34
WEBINAIRE RH.....	P.36

A LA UNE...

GUIDE SANTÉ AU TRAVAIL LE RISQUE CHALEUR

RECONNAÎTRE LES SIGNES, RÉAGIR
VITE, SE PROTÉGER AU TRAVAIL



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

EDITO



Martine ESTEBAN
Présidente du CDG09

Chères élues, chers élus,

Je souhaite tout d'abord vous remercier sincèrement pour la confiance que vous m'avez accordée lors du renouvellement du Conseil d'Administration. Je la reçois avec humilité et gravité, consciente de l'importance du rôle du Centre de gestion pour nos collectivités, pour nos agents, et plus largement pour la qualité du service public territorial dans notre département.

Cette élection marque une étape institutionnelle importante, mais elle n'est pas un aboutissement. Elle est le point de départ d'un nouveau temps de travail, d'engagement et d'action collective.

Le mandat qui s'ouvre sera un mandat d'écoute, de proximité et de construction. Notre ambition est claire : conforter le Centre de gestion dans son rôle de tiers de confiance des collectivités ariégeoises, tout en préparant lucidement l'avenir.

Nous le ferons avec une méthode simple et exigeante : partir des réalités du terrain, écouter les élus, en-



tendre les besoins des services, et bâtir ensemble un projet d'établissement à la hauteur des enjeux.

Je souhaite que notre action soit résolument tournée vers les territoires. Nous devons aller encore davantage vers les collectivités, être présents, disponibles, réactifs, capables d'apporter une expertise concrète adaptée à la diversité des situations locales. Cette proximité n'est pas un slogan : elle est une condition de l'efficacité publique.

Je veux que le Centre de gestion demeure et devienne plus encore :

- Un établissement proche des collectivités ;
- Un partenaire attentif aux besoins des élus et des agents ;
- Un acteur innovant dans les services proposés ;
- Un appui réactif face aux défis des territoires ;
- Un outil de solidarité entre les collectivités ariégeoises.

Dans une période où les politiques publiques locales connaissent de profondes mutations et où les exécutifs locaux font face à des respon-

sabilités toujours plus complexes, nous avons besoin d'institutions solides, modernes et profondément ancrées dans le réel.

Ce mandat devra être placé sous le signe du rassemblement. Le Centre de gestion est la maison commune des collectivités : un lieu de dialogue, d'équilibre et de travail partagé.

Avec l'ensemble du Conseil d'administration, les équipes du Centre de gestion, les représentants des collectivités et établissements, nous poursuivrons le travail engagé et ouvrirons de nouvelles perspectives, avec sérieux, pragmatisme et sens de l'intérêt général.

Je forme le vœu que ce nouveau mandat soit placé sous le signe du travail collectif, du respect des responsabilités de chacun et de l'intérêt général territorial.

Bien cordialement,

Martine ESTEBAN

Présidente du Centre de gestion de
l'Ariège



LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

TITULAIRES					SUPPLÉANTS				
N° d'ordre sur la liste	Nom	Prénom	Mandat électif détenu	Commune représentée	N° d'ordre sur la liste	Nom	Prénom	Mandat électif détenu	Commune représentée
1	ESTEBAN	Martine	Maire	Varilhes	1	BOUBY	Annie	Maire	Verniolle
2	VILLEROUX	Serge	Maire	Saint-Amadou	2	MABILLOT	Michel	Maire	Crampagne
3	AURIAC	Nathalie	1 ^{ère} adjointe	Gajan	3	PETITALOT	Richard	Maire	Lacourt
4	PAULY	Florent	Maire	Dun	4	BOUFAID	Akim	Maire	Val-de-Sos
5	SUTRA	Alain	Maire	Tarascon-sur-Ariège	5	ROUAN	Jean-Luc	Maire	Saurat
6	PONS	Géraldine	1 ^{ère} adjointe	Mazères	6	BAYARD	Sophie	Maire	La Tour-du-Crieu
7	SGOBO	Gérald	Maire	Villeneuve-d'Olmes	7	NICOLAS	Gérard	Maire	Montferrier
8	LEGRAND	Gérard	Conseiller municipal délégué	Pamiers	8	IZAAC	Jeanine	Maire	Villeneuve-du-Paréage
9	SANCHEZ	Marc	Maire	Lavelanet	9	ROSSI	Jean-Louis	Maire	Saint-Jean d'Aigues-Vives
10	CALLEJA	Philippe	Maire	Saverdun	10	TOULIS	François	Maire	Le Vernet d'Ariège
11	QUILLIEN	Nicole	Conseillère municipale	Mirepoix	11	DERAMOND	Mathilde	Maire	Saint-Julien-de-Gras-Capou
12	MATÉOS	Jérôme	Maire	Foix	12	SERRES	Jean-Claude	Maire	L'Herm
13	CANAL	Nathalie	1 ^{ère} adjointe	Aston	13	CARRIÈRE	Sabine	Maire	Ascou
14	DOUSSAT	Michel	Maire	Saint-Jean-du-Falga	14	FENAROLI	Cécile	Maire	La Bastide-de-Sérou
15	CAYROL	Paul	Maire	Benac	15	VILLE	Pierre	Maire	Ganac
16	DE MÉRITENS DE VILLNEUVE	Richard	Maire	Oust	16	LAVEDRINE GOGUILLOT	Sylviane	1 ^{ère} adjointe	Saint-Girons
17	MAURETTE	Carole	Maire	Daumazan-sur-Arize	17	BERDOU	Raymond	Maire	Le Mas-d'Azil

TITULAIRES COMPLÉMENTAIRES					SUPPLÉANTS COMPLÉMENTAIRES				
N° d'ordre sur la liste	Nom	Prénom	Mandat électif détenu	Commune représentée	N° d'ordre sur la liste	Nom	Prénom	Mandat électif détenu	Commune représentée
1	MARTY	Claude	Adjoint	Vernajoul	1	CARRIÈRE	Michel	Maire	Montégut-Plantaurel
2	MAGDALOU	François	Maire	Rouze	2	PICHAN	Michel	Maire	Saint-Lizier
3	FERT	Jocelyne	Maire	Montesquieu Avantès	3	BLAQUE	Pauline	Maire	Sentein
4	MARTINS	Christine	Maire	Bedeilhac-et-Aynat	4	TARTIÉ	Michel	Maire	Saint-Paul-de-Jarrat
5	OLIVIÉ	Thierry	Maire	Garanou	5	SICRE	Jean-Pierre	Maire	Mérens-les Vals
6	SANS	Jean-François	Maire	Carla-Bayle	6	BOSH	Elise	Maire	Sainte-Suzanne
7	MOUNIE	Sébastien	Maire	Montségur	7	TIMBART	Patrick	Maire	Castillon-en-Couserans
8	BERTRAND	Sébastien	Maire	Leran	8	CHABÉ	Jean-Paul	Maire	Bézac
9	TARDY	Jean-Luc	Maire	Aigues-Vives	9	CAYLA-GIRAudeau	Clément	1 ^{er} adjoint	Erp
10	DUPRÉ GODFREY	Monique	Maire	Lissac	10	VIGNOLES AUDOUBERT	Evelyne	1 ^{ère} adjointe	Savignac-les-Ormeaux
11	GASULLA	Patrick	Maire	Luzenac	11	GENCE	Aline	Maire	Sor
12	GARNIER	Alain	Maire	Serres-sur-Arget	12	DELORT	Nathalie	Maire	Esplas-de-Sérou
13	JOULÉ	Luc	Maire	Larcac	13	MARTIN	Sylvie	Adjointe	Ax-les-Thermes
14	BERGÉ	Josiane	Maire	Benagues	14	BLASQUEZ	Jérôme	Maire	Les Pujols
15	MANGEMATIN	Véronique	Maire	Dalou	15	PUJOL	Jean-Louis	Maire	Saint-Martin-de-Caralp
16	ICART	Guy	Maire	Montgauch	16	BUSCA	Ginette	Maire	Montjoie-en-Couserans
17	ARNAUD	François	Maire	Le Fossat	17	MILHORAT	Laurent	Maire	Sabarat

Représentants des établissements Publics

TITULAIRES					SUPPLÉANTS				
N° d'ordre sur la liste	Nom	Prénom	Mandat électif détenu	Commune représentée	N° d'ordre sur la liste	Nom	Prénom	Mandat électif détenu	Commune représentée
1	SURCIN	Valérie	Membre du bureau	Agglo Foix Varilhes	1	PELOFFI	Hervé	Vice-Président	Communauté de communes de la Haute-Ariège
2	VIGNEAU	Jean-Noël	Président	Communauté de communes Couserans Pyrénées	2	CROUZET	Anthony	Vice-Président	Communauté de communes de Mirepoix
3	DOUSSAIN	Jean	Président	CCAS-EHPAD Résidence de la vallée du Volp	3	SANNAC	Jean-Philippe	Président	Communauté de communes des Portes d'Ariège

TITULAIRES COMPLÉMENTAIRES					SUPPLÉANTS COMPLÉMENTAIRES				
1	DUROUDIER	Jérôme	Délégué communautaire	Communauté de communes du Pays d'Olmes	1	BOURRET	Christine	Présidente	SIVE de la Barguillère
2	PULL	Norbert	Président	SMECTOM	2	FERRÉ	Jean-Paul	Président	SDE09
3	LAMARY	Bernard	Président	Syndicat des Eaux du Couserans	3	AUDINOS	Michel	Président	SYMAR Val d'Ariège

Collège spécifique

VILAPLANA Marie-France	Conseillère départementale	Conseil départemental de l'Ariège
BORDES Monique	Conseillère départementale	Conseil départemental de l'Ariège



DÉPART DU DR DIDIER DAMIDOT POUR UNE VRAIE RETRAITE À 100%

C'est avec une pointe d'émotion (et un brin de nostalgie) que nous vous annonçons le départ à la retraite du Docteur DAMIDOT, notre médecin de prévention, entré au CDG09 en 2010.

L'équipe du service Santé, Sécurité au Travail (SST) reste pleinement mobilisée à vos côtés et assurera la continuité du suivi de vos agents avec la reprise des activités médicales par le Docteur THOCAVEN.

Notre équipe se tient à votre disposition pour toutes questions relatives à cette transition.

Durant toutes ces années, il aura suivi, conseillé et accompagné vos agents avec un professionnalisme sans faille, une écoute humaine précieuse, et une franchise qui ne laissait personne indifférent. Esprit libre et engagé, il aura apporté son expertise et sa sagesse dans l'exercice de son métier de médecin de prévention.

Grand amoureux du vélo, il continuera sans doute à parcourir les routes à la recherche de ces virées « d'un autre monde », loin des open-spaces et des réunions.

Officiellement à la retraite le 31 décembre 2026, il quittera néanmoins nos locaux dès le 8 août prochain.

Merci Docteur Damidot pour votre engagement, vos conseils avisés et votre bonne humeur (ou votre mauvaise humeur assumée, selon les jours). Nous vous souhaitons une retraite active, roues dans le vent et l'esprit toujours aussi vif !



RENOUVELLEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION : COMPOSITION DES INSTANCES

Suite à la séance d'installation du Conseil d'administration du 16 juillet 2026 à Varilhes, présidée par Mme Martine ESTEBAN, Présidente du Centre de gestion de l'Ariège, l'ensemble des instances statutaires a été constitué. Tour d'horizon des nouvelles compositions.

QUALITÉ	NOM	MANDAT
Présidente	ESTEBAN Martine	Maire de Varilhes
1 ^{ère} Vice-Présidente	AURIAC Nathalie	Adjointe au Maire de Gajan
2 ^{ème} Vice-Président	VILLEROUX Serge	Maire de Saint-Amadou
3 ^{ème} Vice-Président	PAULY Florent	Maire de DUN
4 ^{ème} Vice-Présidente	PONS Géraldine	Adjointe au Maire de Mazères

Le Bureau du Conseil d'administration, chargé notamment de l'établissement de l'ordre du jour des séances, réunit la Présidente, les quatre vice-présidents, ainsi que deux membres du Conseil : Alain SUTRA, maire de Tarascon-sur-Ariège, et Paul CAYROL, maire de Bénac.

La Présidence du Comité social territorial (CST)

Conformément aux dispositions du Code général de la fonction publique, le Conseil d'administration a désigné Martine ESTEBAN pour présider le Comité social territorial placé auprès du Centre de gestion, pour la durée du mandat.

Le Comité social territorial (CST)

Le collège des représentants des collectivités et établissements affiliés au CST se compose de 8 titulaires et 8 suppléants :

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
ESTEBAN Martine	DOUSSAIN Jean
VILLEROUX Serge	PONS Géraldine
AURIAC Nathalie	SERRES Jean-Claude
QUILLIEN Nicole	VILLE Pierre
DOUSSAT Michel	BAYARD Sophie
CAYROL Paul	ROUAN Jean-Luc
DE MERITENS DE VILLENEUVE Richard	ROSSI Jean-Louis
BOUFAÏD Akim	MAURETTE Carole

Les Commissions administratives paritaires (CAP)

Les CAP sont des instances consultatives placées auprès du Centre de gestion, compétentes pour les questions touchant aux fonctionnaires titulaires et stagiaires des catégories A, B et C. Suite au renouvellement du Conseil, les représentants du collège des élus ont été désignés comme suit :

CAP Catégorie A (4 titulaires / 4 suppléants)

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
ESTEBAN Martine	BAYARD Sophie
VILLEROUX Serge	DE MERITENS DE VILLENEUVE Richard
AURIAC Nathalie	CANAL Nathalie
PAULY Florent	CROUZET Anthony

CAP Catégorie B (5 titulaires / 5 suppléants)

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
ESTEBAN Martine	FENAROLI Cécile
VILLEROUX Serge	DE MERITENS DE VILLENEUVE Richard
QUILLIEN Nicole	CAYROL Paul
DUROUDIER Jérôme	DOUSSAT Michel
SUTRA Alain	PONS Géraldine

CAP Catégorie C (8 titulaires / 8 suppléants)

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
ESTEBAN Martine	LAVEDRINE-GOGUILLOT Sylviane
VILLEROUX Serge	DE MERITENS DE VILLENEUVE Richard
AURIAC Nathalie	CANAL Nathalie
PAULY Florent	CROUZET Anthony
MATEOS Jérôme	SURCIN Valérie
QUILLIEN Nicole	CAYROL Paul
DUROUDIER Jérôme	DOUSSAT Michel
SUTRA Alain	PONS Géraldine

La Commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est compétente pour les questions relatives aux agents contractuels de droit public. Sa composition pour le collège des élus est la suivante (7 titulaires / 7 suppléants) :

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
ESTEBAN Martine	DOUSSAT Michel
VILLEROUX Serge	VILLE Pierre
CAYROL Paul	LEGRAND Gérard
AURIAC Nathalie	IZAAC Janine
TOULIS François	QUILLIEN Nicole
SURCIN Valérie	MAURETTE Carole
DE MERITENS DE VILLENEUVE Richard	PETITTALOT Richard

Le Conseil médical (formation plénière)

Instance consultative à caractère médical, le Conseil médical est obligatoirement consulté avant certaines décisions touchant à la situation administrative des agents (*imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie, maladies professionnelles, allocation temporaire d'invalidité, retraite pour invalidité, congés de maladie d'une cause exceptionnelle, etc.*). Les représentants de l'administration désignés sont :

REPRÉSENTANTS TITULAIRES	REPRÉSENTANTS SUPPLÉANTS
AURIAC Nathalie Adjointe au Maire de Gajan	DUROUDIER Jérôme Délégué communautaire à la Communauté de communes du pays d'Olmes QUILLIEN Nicole Conseillère municipale de Mirepoix
SUTRA Alain Maire de Tarascon-sur-Ariège	CANAL Nathalie 1 ^{ère} adjointe à la commune d'Aston PAULY Florent Maire de Dun



FORMATION SECRÉTAIRE DE MAIRIE : LE CDG09 LANCE UNE NOUVELLE SESSION

Face aux difficultés croissantes de recrutement et de remplacement des secrétaires de mairie dans le département, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Ariège engage une démarche renforcée pour anticiper les besoins des collectivités.

Les projections font apparaître une cinquantaine de postes vacants à l'horizon 2027, tendance désormais réévaluée à la hausse pour 2028 et 2029. Dans de nombreuses communes, notamment rurales, le secrétariat de mairie demeure un rouage essentiel de l'action publique locale, souvent dernier service public de proximité.

Une première session encourageante en 2025

La première session expérimentale, conduite en 2025 par le GRETA, a produit des résultats particulièrement positifs : neuf demandeurs d'emploi ont été formés et tous ont été recrutés à l'issue du parcours, avec des perspectives durables d'intégration dans les collectivités (*prolongation contractuelle ou stagiarisation*).

Une nouvelle session dès novembre 2026

Le CDG09 poursuit cette dynamique avec l'ouverture, en novembre 2026, au lycée Jean Durroux de Ferrières, d'une formation « Assistant Polyvalent des Collectivités Locales ». D'une durée de 450 heures, organisée en alternance, elle s'adresse à des demandeurs d'emploi titulaires au minimum du baccalauréat.



L'ouverture de la formation est subordonnée à la constitution d'un groupe d'au moins huit stagiaires. Pour permettre la mobilisation des financements de France Travail, les stagiaires devront être recrutés à l'issue du parcours dans le cadre d'un contrat d'au moins six mois, à raison de 20 heures hebdomadaires minimum. Les collectivités peuvent se regrouper pour satisfaire à cette exigence.

Ce dispositif permet également un tuilage avec les agents en poste, favorisant la transmission des compétences et la sécurisation de la continuité du service.

Un appel à manifestation d'intérêt est lancé

Un appel à manifestation d'intérêt est ouvert auprès des communes et établissements publics susceptibles d'accueillir un demandeur d'emploi dans le cadre de ce parcours. Les collectivités intéressées sont invitées à se faire connaître dans les meilleurs délais.



Contact :

Frédéric DEDIEU

Directeur général des services du
Centre de gestion de l'Ariège

Tél. : 05 34 09 32 44

Courriel : frederick.dedieu@cdg09.fr

GUIDE SANTÉ AU TRAVAIL

LE RISQUE CHALEUR

RECONNAÎTRE LES SIGNES, RÉAGIR VITE, SE PROTÉGER AU TRAVAIL

Chaque été, les fortes chaleurs et les épisodes de canicule exposent les agents à des risques réels pour leur santé, pouvant aller jusqu'au décès en l'absence de prise en charge rapide. Ce guide, destiné à l'ensemble du personnel, présente simplement les signes qui doivent alerter, les gestes à connaître en cas de malaise, ainsi que les mesures de prévention individuelles et collectives à mettre en œuvre.



L'essentiel à retenir

- Le coup de chaleur est une urgence vitale : chaque minute compte ;
- Au moindre doute, on alerte les secours et on ne laisse jamais la personne seule ;
- La prévention est l'affaire de tous : agents, encadrement et employeur.

1. Comprendre le risque

Lorsque le corps ne parvient plus à réguler sa température, il peut se produire un coup de chaleur : les mécanismes naturels de refroidissement (*transpiration notamment*) sont dépassés. La température interne s'élève rapidement et peut endommager le cerveau et les organes vitaux.



S'HYDRATER INTELLIGEMMENT



Des ions perdus avec la sueur

En transpirant, le corps perd de l'eau mais aussi des ions minéraux (sodium, potassium, chlorure), indispensables aux muscles et aux nerfs.



Privilégier une boisson avec ions

Pendant un effort prolongé en chaleur, choisir une boisson minéralisée ou légèrement salée (sauf en cas de problème cardiaque ou rénaux), en plus de l'eau, par petites quantités régulières et à température ambiante.



Avant, pendant, après

Une bonne hydratation se prépare avant l'effort, se poursuit pendant, et se prolonge après — ne pas attendre d'avoir soif.

- La pollution atmosphérique, plus importante lors des épisodes de chaleur ;
- L'exposition aux rayons ultraviolets (UV) ;
- Un travail physique intense, en extérieur ou près de sources de chaleur.

2. Les signes d'alerte

Ils peuvent apparaître progressivement ou brutalement. Un seul de ces signes doit alerter et déclencher une action immédiate.

Signes d'alerte : coup de chaleur

 Maux de tête et vertiges Sensation de faiblesse, troubles de l'équilibre	 Soif intense bouche sèche Signe de déshydratation qui progresse	 Crampes musculaires Jambes, bras, abdomen
 Peau chaude, rouge et sèche Ou au contraire moite, température corporelle élevée	 Confusion, propos incohérents Désorientation, agressivité inhabituelle	 Perte de connaissance ou convulsions URGENCE VITALE Appelez le 15 ou le 112

Un seul de ces signes doit alerter : **agissez sans attendre**

La coloration des urines est un bon indicateur d'hydratation

1	Je suis bien hydraté
2	
3	
4	Je ne suis pas suffisamment hydraté
5	
6	
7	Je suis déshydraté
8	

Souffrance rénale et cardiaque majeure

3. La conduite à tenir en cas de malaise

Face à une personne présentant un ou plusieurs signes d'alerte, ces 5 gestes simples permettent d'agir efficacement en attendant les secours.



À ne pas faire

- Ne jamais donner de médicament contre la fièvre (*type paracétamol*) : il est inefficace et peut être dangereux dans ce contexte ;
- Ne jamais forcer à boire une personne inconsciente ou très confuse (*risque d'étouffement*).

4. Les niveaux de vigilance météo

Le dispositif de vigilance de Météo-France comporte 4 niveaux. Depuis le 1^{er} juillet 2025, dès le niveau jaune, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées (*décret n°2025-482 du 27 mai 2025*).

Les 4 niveaux de vigilance chaleur (Météo-France)

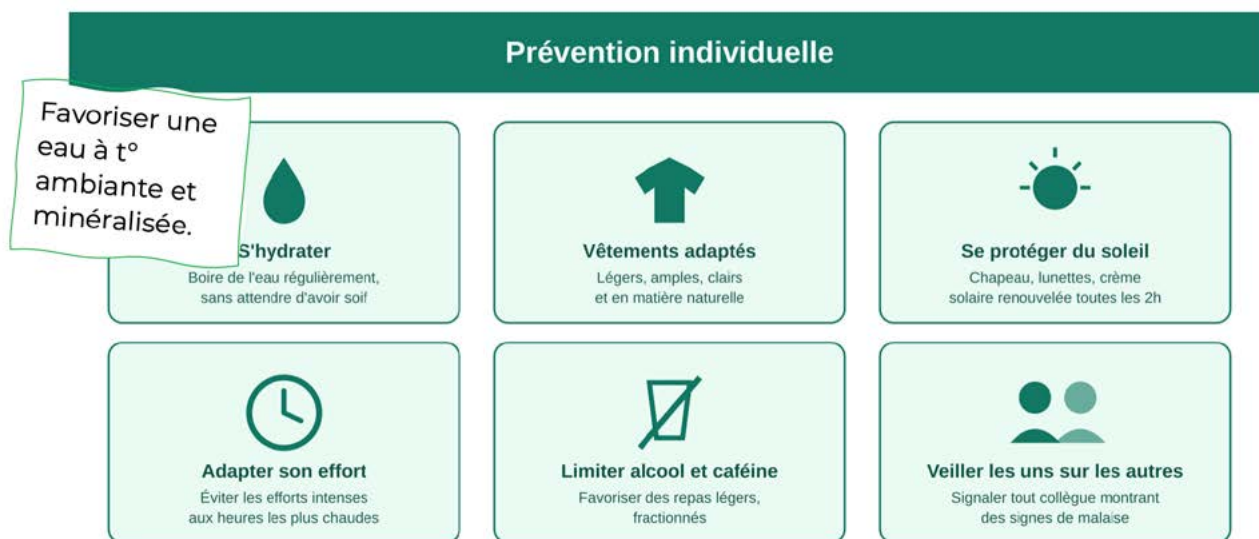


À partir du niveau JAUNE, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures de prévention (*décret du 27 mai 2025*)

Cependant, il n'est pas nécessaire d'attendre ces vigilances pour prévenir les risques liés aux températures élevées.

5. Les mesures de prévention individuelles

Chacun peut agir simplement, au quotidien, pour limiter les effets de la chaleur :



- Boire de l'eau régulièrement, sans attendre d'avoir soif ;
- Porter des vêtements légers, amples, de couleur claire et en matière naturelle ;
- Se protéger la tête, les yeux et la peau : chapeau, lunettes de soleil, crème solaire renouvelée toutes les 2 heures ;
- Adapter son activité et éviter les efforts intenses aux heures les plus chaudes ;
- Privilégier des repas légers et fractionnés, limiter l'alcool et les boissons très sucrées ou caféinées ;
- Être attentif à ses collègues et signaler tout signe de malaise, même léger.

6. Les mesures de prévention managériales

L'employeur a l'obligation légale d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (*article L. 4121-1 du Code du travail*). Depuis le décret n°2025-482 du 27 mai 2025, des obligations renforcées s'appliquent en cas d'épisode de chaleur intense (*vigilance jaune, orange ou rouge*) :





- Mettre à disposition de l'eau potable et fraîche, gratuitement, à raison d'au moins 3 litres par jour et par travailleur ;
- Adapter l'organisation et les horaires de travail pour limiter la durée et l'intensité de l'exposition, et prévoir des temps de pause supplémentaires ;
- Aménager les lieux de travail : ventilation, protection contre le rayonnement solaire, accès à des zones fraîches ;
- Fournir des équipements de travail et de protection individuelle adaptés à la chaleur ;
- Informer et former les salariés sur les risques, les signes d'alerte et la conduite à tenir ;
- Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et consulter le CST ;
- Porter une attention particulière aux agents vulnérables : femmes enceintes, allaitantes, jeunes de moins de 18 ans, personnes présentant une pathologie chronique ;

- Acclimatation progressive : monter en charge sur plusieurs jours.

À noter : l'agent peut exercer son droit de retrait s'il estime, de bonne foi, être exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. La forte chaleur ne justifie pas à elle seule ce droit : la situation s'apprécie au cas par cas.

Contacts et ressources utiles

- **Urgences vitales :**
15 (SAMU), 18 (Pompiers) ou 112
- **Canicule info service :**
0 800 06 66 66 (appel gratuit)
- **Médecin du travail et service de santé au travail** de votre collectivité
- **Site du ministère du Travail :**
code.travail.gouv.fr

Document réalisé par le service de santé au travail du Centre de gestion de l'Ariège - sur la base des recommandations officielles (Ministère du Travail, INRS, Météo-France) et du décret n°2025-482 du 27 mai 2025.



QUELLE EAU CHOISIR ? LE CONSEIL DU DOCTEUR :

En cas de forte chaleur, il est essentiel de choisir une eau qui compense les pertes en sels minéraux dues à la transpiration. Voici les critères recommandés pour une bonne minéralisation :

1. Riche en sodium (Na^+)

- **Rôle** : Le sodium est le principal électrolyte perdu dans la sueur. Il aide à maintenir l'équilibre hydrique et la fonction nerveuse.
- **Quantité conseillée** : Au moins 200-500 mg/L (*voire plus en cas de transpiration intense*).
- **Exemples** : Vichy Célestins (1172 mg/L), Saint-Yorre (1700 mg/L), Badoit (150 mg/L).

2. Apport modéré en potassium (K^+)

- **Rôle** : Essentiel pour les contractions musculaires et la prévention des crampes.

- **Quantité conseillée** : 50-200 mg/L.
- **Exemples** : Vichy Célestins (103 mg/L), Contrex (75 mg/L), Hépar (74 mg/L).

3. Magnésium (Mg^{2+})

- **Rôle** : Anti-fatigue, aide à réduire les crampes et le stress thermique.
- **Quantité conseillée** : 50-100 mg/L (*idéal pour la chaleur*).
- **Exemples** : Hépar (119 mg/L), Contrex (84 mg/L), Quézac (69 mg/L).



4. Calcium (Ca^{2+})

- **Rôle** : Important pour la contraction musculaire et la fonction cardiaque.
- **Quantité conseillée** : 100-300 mg/L (*sans excès pour éviter la lourdeur digestive*).
- **Exemples** : Contrex (468 mg/L), Hépar (555 mg/L), Courmayeur (177 mg/L).

5. Bicarbonates (HCO_3^-)

- **Rôle** : Aident à neutraliser l'acidité sanguine due à l'effort et à la chaleur.
- **Quantité conseillée** : 500-2000 mg/L (*eau gazeuse recommandée*).
- **Exemples** : Saint-Yorre (4300 mg/L), Vichy Célestins (2989 mg/L), Perrier (390 mg/L).

Eaux recommandées pour les fortes chaleurs (*classement indicatif*) :

Eau	Sodium (mg/L)	Potassium (mg/L)	Magnésium (mg/L)	Bicarbonates (mg/L)
Saint-Yorre	1700	100	10	4300
Vichy-Célestins	1172	103	10	2989
Hépar	14	74	119	403
Contrex	9	75	84	373
Badoit	150	20	80	1300

Conseils pratiques :

- Pour une activité physique ou une exposition prolongée : Privilégiez une eau riche en sodium et bicarbonates (*Saint-Yorre, Vichy Célestins*) ;
- Pour une hydratation quotidienne sans effort : Une eau moyennement minéralisée (*Badoit, Contrex, Hépar*) est suffisante ;
- Évitez les eaux trop pauvres en minéraux (*type Mont Roucous, Volvic*) qui ne compensent pas les pertes ;
- Attention : les eaux très salées (*Saint-Yorre*) sont déconseillées aux personnes hypertendues ou suivant un régime sans sel.

En résumé : Pour une forte chaleur, une eau riche en sodium (>200 mg/L), magnésium (>50 mg/L) et bicarbonates (>500 mg/L) est idéale. Alternez éventuellement avec une eau moins minéralisée pour éviter un excès de sel.



ATELIER CNRACL DU CENTRE DE GESTION DE L'ARIÈGE

DATES	HORAIRES
Jeudi 10 septembre 2026	De 14h00 à 17h00
Mercredi 16 septembre 2026	De 09h00 à 12h00
Mercredi 23 septembre 2026	De 09h00 à 12h00
Mercredi 21 octobre 2026	De 09h00 à 12h00
Mercredi 21 octobre 2026	De 14h00 à 17h00
Mercredi 29 octobre 2026	De 09h00 à 12h00
Mercredi 29 octobre 2026	De 14h00 à 17h00
Jeudi 05 novembre 2026	De 09h00 à 12h00
Mercredi 16 novembre 2026	De 09h00 à 12h00
Mercredi 18 novembre 2026	De 09h00 à 12h00

Ces Ateliers se déroulent au Centre de gestion de l'Ariège sur **une demi-journée soit le matin soit l'après-midi**. Afin que chaque personne intéressée puisse assister à un atelier, différentes dates et créneaux horaires vous sont proposés dans ce calendrier 2026. Ils permettent de se familiariser avec la Plateforme PEP'S et d'apprendre à instruire les dossiers dématérialisés de liquidation de pension de retraite CNRACL.

Pour rappel l'employeur public a l'obligation d'instruire et de pourvoir à la retraite publique CNRACL de ses agents.

N'hésitez pas à vous inscrire **rapidement** les places sont limitées. Pour vous inscrire, il suffit de renvoyer un mail, en indiquant votre choix au service retraite du Centre de gestion de l'Ariège à l'adresse suivante : retraite@cdg09.fr

A B S E N T

CONSEIL STATUTAIRE ACTUALITÉS JURIDIQUES

Autorisations Spéciales d'Absence : nouveau régime applicable au 1^{er} janvier 2027

Pour mémoire, les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA), distinctes des congés annuels, sont des jours d'absence accordés exceptionnellement aux agents publics (*fonctionnaires titulaires, stagiaires et agents contractuels de droit public*) en position d'activité, à l'occasion de certains événements.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un texte réglementaire listant les ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique était en attente de parution.

Par une décision en date du 10 décembre 2025, le Conseil d'État avait enjoint au Premier ministre de prendre, dans un délai de 6 mois, un décret d'application (*CE, 10 décembre 2025, n°503871*).

Publié au Journal officiel du 9 juillet 2026, le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 fixe :

- Le régime des ASA (*de droit ou accordées sous réserve des nécessités de service*) liées à la parentalité et à certains événements familiaux ;
- Le régime des aménagements horaires permettant aux agents publics, sous réserve des nécessités de service, de s'absenter sur une courte durée et de reporter les heures de travail non réalisées.

Une circulaire à l'attention des employeurs précisera certains points nécessaires à la bonne mise en œuvre du décret, notamment les situations particulières. Elle paraîtra avant l'entrée en vigueur du décret, le 1^{er} janvier 2027.

L'organe délibérant n'aura pas à prendre une nouvelle délibération pour appliquer cette réglementation.

Le pôle statutaire du Centre de gestion ne manquera pas de vous tenir



RUPTURE CONVENTIONNELLE

informés dès parution de cette circulaire.

Rupture conventionnelle : réduction de la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage

Pour rappel, la rupture conventionnelle permet aux agents publics (*fonctionnaires et contractuels en CDI*) de percevoir l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE), le départ étant considéré comme une perte d'emploi involontaire (*art. 72 IV de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019*).

À la suite de négociations qui se sont tenues début 2026, la loi n° 2026-470 du 11 juin 2026 et l'arrêté du 19 juin 2026 modifient la réglementation pour réduire la durée de versement de l'ARE en cas de rupture conventionnelle.

Ainsi, la durée d'indemnisation des allocataires ayant rompu la relation

de travail avec leur employeur par le biais d'une rupture conventionnelle est réduite dans les conditions suivantes :

- Agents âgés de moins de 55 ans : indemnisation de 15 mois (*au lieu de 18 mois*) ;
- Agents âgés de 55 ans et plus : indemnisation durant 20,5 mois (*au lieu de 22,5 mois pour les âgés de 55-56 ans, et 27 mois pour les agents âgés de 57 ans et plus*).

En application de l'article L. 5424-1 du Code du travail, ces règles s'appliquent de la même manière aux agents du secteur public, à compter du 1^{er} septembre 2026.

Congés annuels : le Conseil d'État renforce les obligations des collectivités et établissements publics

Par un arrêt en date du 16 juin 2026, le Conseil d'État a jugé que



CHANGE
de
JOB!

certaines dispositions du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatives au report et à l'indemnisation des congés annuels ne sont pas entièrement conformes au droit de l'Union Européenne. Aussi, un décret modificatif devra être adopté avant le 19 décembre 2026.

Dans l'attente, et sans attendre la publication du décret, les employeurs territoriaux doivent adapter leurs pratiques :

- Obligation renforcée d'information individuelle : lorsqu'un agent doit bénéficier du report de ses congés annuels après un arrêt maladie notamment, la collectivité doit obligatoirement lui notifier de manière individuelle le nombre exact de jours reportés et la date limite pour les utiliser. L'employeur doit impérativement conserver la preuve de cette notification ;
- Nouveau droit au report pour nécessités de service : le Conseil d'État impose désormais le report des congés annuels si l'agent a été empêché de les prendre avant la fin de l'année civile pour des raisons d'intérêt du service.

A noter : le mode de calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail demeure inchangé pour les agents fonctionnaires et contractuels, à savoir :

Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = $(\text{rémunération mensuelle brute} \times 12) / 250$.

Les pôles paie et conseil statutaire du Centre de gestion demeurent à votre écoute.

Parution du guide de la mobilité dans la fonction publique

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) vient de publier l'édition 2026 du guide « Agir pour son projet de mobilité professionnelle », destiné à accompagner chaque agent public dans sa réflexion et sa démarche de mobilité.

Structuré autour de deux programmes (*une immersion dans la démarche de mobilité, puis dix rôles-clés à explorer selon son besoin*), ce guide propose des repères, des méthodes et des outils d'au-



to-analyse tout en orientant vers des services accessibles aux agents.

Le guide est [téléchargeable](#) sur le site de la DGAFP.

Haute Fonction Publique : transition de la réforme dans la Fonction Publique Territoriale au 1^{er} juillet 2026

Initiée en 2021 au niveau de l'État et déployée en 2023, la réforme de la Haute Fonction publique s'applique désormais à la Fonction Publique Territoriale (FPT). Publié au Journal Officiel du 12 juin 2026, un ensemble de 5 décrets vient concrétiser cet alignement, avec une entrée en vigueur fixée au 1^{er} juillet 2026.

Tout d'abord, le décret n° 2026-483 révisé en profondeur le statut particulier des administrateurs territoriaux pour l'harmoniser avec celui des administrateurs de l'État. La dénomination des 3 grades, le nombre d'échelons ainsi que leurs durées d'avancement sont restructurés. La nouvelle grille indiciaire est fixée par le décret n° 2026-485. Par ailleurs, un dispositif transitoire est mis en

place pour organiser le reclassement automatique des administrateurs en poste au 1^{er} juillet 2026.

Par ailleurs, une refonte du régime des emplois fonctionnels administratifs de direction est opérée. Le décret n° 2026-484 (*abrogeant les décrets statutaires de 1987 et 1988*) modernise le cadre applicable aux emplois fonctionnels de direction autour de trois axes :

- Harmonisation avec la durée du mandat : la durée maximale d'un détachement sur emploi fonctionnel passe de 5 à 6 ans. Cette évolution permet de calquer la durée du détachement sur celle du mandat politique ;
- Emplois de direction des collectivités jusqu'à 40 000 habitants : la carrière associée à ces emplois est redéfinie, et leur grille indiciaire spécifique est désormais encadrée par le décret n° 2026-486 ;
- Emplois supérieurs (*communes de +40 000 habitants, départements, régions, etc.*) : le déroulement de carrière est aligné sur celui des administrateurs territoriaux. Par ailleurs, les emplois

sont répartis en 4 niveaux de rémunération selon la technicité, les responsabilités et l'expertise requises (*définis par l'arrêté du 3 juillet 2026*). Les occupants de ces emplois basculent vers le RIFSEEP (*sur le modèle des emplois supérieurs de l'État*). Enfin, la prime de responsabilité et la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) sont supprimées pour ces postes au profit du RIFSEEP.

Allocations d'assurance chômage : pas de revalorisation au 1er juillet 2026

Conformément au règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage, ainsi qu'à celle relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte, les administrateurs de l'Unédic ont la possibilité de revaloriser tout ou partie des allocations.

Lors du Conseil d'administration de l'Unédic du 30 juin 2026, réunissant les organisations représentatives des salariés et des employeurs, aucune majorité n'a pu être réunie pour revaloriser les allocations chômage au 1er juillet 2026. Cette décision n'est pas inédite : en 2016 les allocations chômage n'avaient pas été revalorisées.

Ainsi les montants journaliers actuels sont maintenus :

	Montant journalier actuel
Allocation minimale	32,13 €
Partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) (1)	13,18 €

Allocation plancher d'aide au retour à l'emploi formation (ARE-F)	22,99 €
Plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité	92,57 €

Congé Supplémentaire de Naissance : une foire aux questions est disponible

La DGAFP vient de publier une foire aux questions relatives au congé supplémentaire de naissance.

Procédure, délais, rémunération, effets sur les autres droits des agents sont autant de thématiques abordées. Pour consulter cette foire aux questions, il convient de cliquer sur le lien, [ici](#) !

De nouveaux leviers pour accompagner les agents publics dans l'accès au logement

La loi n° 2026-553 du 29 juin 2026 vise à faciliter l'accès au logement des travailleurs des services publics. Dans un contexte de tensions sur le marché du logement et de difficultés de recrutement dans certains secteurs publics, cette loi renforce les outils dont disposent les employeurs publics pour accompagner leurs agents et renforcer l'attractivité des emplois publics.

La loi facilite le recours aux logements réservés par les employeurs publics auprès des bailleurs sociaux. Les collectivités peuvent ainsi, dans le cadre de conventions de réservation, proposer des logements à leurs agents afin de favoriser leur installation et leur maintien dans les territoires.

Elle encadre également les logements liés à l'exercice de certaines fonctions, en renforçant l'information des agents et en précisant les conditions dans lesquelles le logement peut être repris lorsque l'agent cesse d'exercer les fonctions concernées.

La loi élargit par ailleurs les possibilités de réservation de logements sociaux et de mobilisation du patrimoine immobilier public afin de développer une offre de logements adaptée aux besoins des travailleurs des services publics.

Cette loi constitue un outil supplémentaire au service de l'attractivité et de la fidélisation des agents publics. Les collectivités peuvent notamment s'appuyer sur ces dispositifs pour développer des partenariats avec des bailleurs sociaux, valoriser leur patrimoine immobilier et mieux accompagner les agents confrontés aux difficultés d'accès au logement.

ZOOM SUR...

LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LA SUBROGATION

En tant qu'employeur territorial, la gestion des ressources humaines exige une parfaite maîtrise des différents régimes applicables à vos effectifs. Si les fonctionnaires à temps complet ou affiliés au régime spécial (CNRACL) constituent une large part de vos équipes, la prise en charge des agents relevant du ré-

gime général de la Sécurité sociale obéit à des règles bien spécifiques.

Agents territoriaux affiliés au régime général

L'affiliation au régime général de la Sécurité sociale concerne principalement deux catégories de personnels :

- Les agents contractuels de droit public ;
- Les fonctionnaires stagiaires ou titulaires occupant un emploi à temps non complet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure au seuil de 28 heures.

La coexistence de deux réglementations distinctes

Contrairement aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL, les agents relevant du régime général sont soumis à une articulation entre la réglementation territoriale et le Code de la Sécurité sociale. Ainsi, le régime de protection sociale des agents relevant du régime général comporte deux volets qui se superposent et se complètent :

- Les prestations statutaires d'une part, versées par l'employeur public. Il s'agit des droits à rémunération de l'agent, prévus par le Statut ;
- Les prestations sociales d'autre part, versées par la CPAM au regard des droits ouverts par l'agent (*conditions d'affiliation et de cotisations*).

Ainsi, lorsqu'un agent est indisponible en raison de son état de santé, par exemple pour maladie ordinaire, l'employeur territorial doit appliquer les dispositions statutaires, c'est-à-

dire le droit à maintien à rémunération de l'agent, au regard de son ancienneté et du nombre de jours d'absence, et le dispositif des prestations sociales (IJ).

Ces droits à rémunération sont définis par le décret n°88-145 pour les agents contractuels :

Ancienneté de l'agent	Période à plein traitement	Période à demi-traitement
4 mois à 2 ans	1 mois (30 jours)	1 mois (30 jours)
2 ans à 3 ans	2 mois (60 jours)	2 mois (60 jours)
Plus de 3 ans	3 mois (90 jours)	3 mois (90 jours)

Le fonctionnement des indemnités journalières versées par la CPAM

Une fois les droits connus, la collectivité ou l'établissement peut mettre en œuvre deux mécanismes distincts :

- Soit les IJ sont directement versés à l'agent par la CPAM. La subrogation n'est donc pas mise en œuvre. Dans cette situation, l'employeur déduit le montant des IJ du montant de la rémunération brute maintenue. L'employeur verse ainsi une rémunération nette égale à la différence entre le 90% et le montant des IJ versées par la CPAM directement à l'intéressé. L'agent va ainsi communiquer le montant des IJ perçues à son employeur.
- Soit la collectivité est subrogée dans les droits de l'agent. La collectivité verse à l'agent une rémunération qui correspond au

90% et fait apparaître sur le bulletin de salaire les IJ encaissées en lieu et place de l'agent. La subrogation est donc la procédure par laquelle la collectivité ou l'établissement perçoit directement les indemnités journalières à la place de l'agent, tout en lui maintenant son salaire (90% ou 50% selon ses droits statutaires).

Situation particulière : absence de prestations sociales mais droit ouvert au titre des prestations statutaires

Les deux réglementations (prestations statutaires et prestations sociales) étant indépendantes l'une de l'autre, il peut arriver que l'agent n'ait pas de droit aux prestations en espèces mais bénéficie d'un droit à congé statutaire rémunéré.

Dans ce cas, l'employeur doit lui verser les seules prestations statutaires. C'est le cas par exemple de l'agent placé par en congé de grave maladie qui ne perçoit plus d'indemnités journalières parce que le contrôle médical de la CPAM ne l'a pas reconnu en Affection de Longue Durée (ALD).

**Vous avez des questions sur ces dispositifs ?
Notre équipe demeure à votre écoute.**



Absence de tableau des effectifs et difficultés pour retrouver les données

Le Centre de gestion de l'Ariège est régulièrement interrogé par des collectivités territoriales ou établissements publics qui ne disposent pas d'un tableau des effectifs actualisé. Les employeurs nous font part d'une difficulté à retrouver, parfois, les délibérations de création/suppression d'emplois.

Après interrogation des services de la Préfecture, nous vous conseillons de procéder à un travail de recensement des délibérations, sur 5 ans par exemple, pour établir un tableau au plus près des décisions prises par le conseil municipal (*dans le cas d'une commune*). Ensuite, après avis du Comité Social Territorial, le tableau des effectifs sera mis en œuvre par voie de délibération.

CONSEIL STATUTAIRE FOIRE AUX QUESTIONS

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient-ils des titres restaurant s'ils ont été institués au sein de la collectivité ?

OUI. Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation (*article 6 du décret n°2016-151 du 11 février 2016*).

Les agents contractuels de droit public se voient-ils appliquer une journée de carence ?

OUI. Quand bien même l'indemnisation de la maladie ordinaire ne se situe qu'au 4^{ème} jour pour la CPAM, l'agent contractuel de droit public ne se voit appliquer qu'une journée de carence (*article 115 de la loi n°2017-1837*).

Doit-on saisir la formation restreinte du conseil médical lorsqu'un agent a épuisé ses droits à rémunération à plein traitement dans le cadre d'un CLM ?

OUI. Lorsque l'intéressé a épuisé ses droits à rémunération à plein traitement, l'autorité territoriale saisit pour avis le conseil médical de la demande de renouvellement du congé. Il s'agit d'une obligation réglementaire (*décret 87-602*).



PROMOTION INTERNE 2026

CALENDRIER ET RAPPELS IMPORTANTES

Dates dépôt de dossiers :

Ouverture du dépôt : 1^{er} juin 2026

Clôture : 10 septembre 2026 - 17h00

Aucun dossier reçu après cette date ne pourra être examiné.

Point important : L'entretien professionnel

Pour rappel, depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014, l'entretien professionnel annuel est une obligation stricte dans la fonction publique territoriale.

Pour aider les collectivités territoriales dans la mise en place des entretiens professionnels le Centre de gestion de l'Ariège met à disposition une trame sur le site internet www.cdg09.fr. Ces trames ont également été transmises par mail à l'ensemble des collectivités.

Focus : critère "Encadrement" et justificatifs obligatoires

En application de nos Lignes Directrices de Gestion (LDG), comme in-

diqué lors du webinaire en date du 21 mai 2026 et par mail à cette même date, l'attribution des points au titre du critère « encadrement » est soumise à un contrôle strict. Afin de garantir la neutralité de l'instruction et une parfaite égalité de traitement entre tous les dossiers proposés, chaque dossier d'agent encadrant doit obligatoirement comporter :

- La première et la dernière page des comptes-rendus entretiens professionnels des agents directement encadrés (pour attester de la réalisation effective de l'évaluation par l'agent proposé) de l'année N-1 ;
- L'organigramme à jour de la collectivité ou du service (mettant clairement en évidence le lien hiérarchique) signé par l'autorité territoriale accompagné de l'avis du CST correspondant.

Attention !

La transmission de l'ensemble de ces deux pièces est indispensable. À défaut de production de la totalité de ces éléments, aucun point ne pourra être attribué sur le critère "encadrement", ceci afin de ne pas léser les dossiers complets.



CONSEIL STATUTAIRE JURISPRUDENCE ET RÉPONSES MINISTÉRIELLES

Handicap

Une sanction disciplinaire ne peut être fondée sur des comportements qui constituent la conséquence directe du handicap de l'agent.

En l'espèce, un agent atteint d'un trouble du spectre autistique s'est vu reprocher le ton accusateur et comminatoire de plusieurs courriels adressés à sa hiérarchie.

Toutefois, les difficultés de communication à l'origine de ces échanges étaient liées à son handicap, dont l'employeur avait connaissance, de sorte que ces comportements ne pouvaient être regardés comme fautifs.

Les autres manquements retenus n'étant pas d'une gravité suffisante, le licenciement disciplinaire a été annulé.

CAA Bordeaux 24BX00979 du 10 juillet 2026

Régime indemnitaire -CIA

Une collectivité ne peut légalement attribuer le complément indemnitaire annuel (CIA) sur le seul fondement de situations exceptionnelles ou exclure automatiquement du dispositif les agents ayant dépassé un certain nombre de jours d'absence, sans prendre en compte leur engagement professionnel et leur manière de servir.

En l'espèce, une délibération réservait le bénéfice du CIA aux agents confrontés à certaines situations particulières telles qu'une surcharge de travail exceptionnelle, une réorganisation du service, la survenance d'un événement extérieur à la collectivité ou le pilotage de projets complexes.

Elle prévoyait également que seuls les agents ayant été absents au plus 7 jours au cours de l'année pouvaient prétendre à son versement.

Or, un tel dispositif méconnaît les conditions légales d'attribution du CIA, lequel doit tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents.

CAA Paris 24PA03235 du 10.07.2026

Congés de maladie

La maladie affectant un agent ne peut être regardée comme présentant un caractère invalidant au sens des dispositions de l'article L. 822-6 du CGFP (*congé de longue maladie*), dès lors qu'il a poursuivi parallèlement une activité élective et publique particulièrement soutenue.

En l'espèce, une commune contestait le jugement par lequel il lui a été enjoint d'accorder un CLM à l'intéressé. Si les expertises médicales étaient sans équivoque quant à la gravité de la maladie dont il souffrait, l'agent, également maire d'une commune voisine, a, après le début de ses arrêts de travail, activement poursuivi ce mandat ainsi que celui de président d'un office intercommunal, puis a mené une campagne électorale en qualité de suppléant aux élections législatives.

Dans ces circonstances, la condition tenant à l'impossibilité d'exercer ses fonctions ne pouvait être regardée comme remplie.

CAA Toulouse 25TL02132 du 16.06.2026

Retraite

La bonification pour enfants ne peut être accordée deux fois au titre d'un même enfant lorsqu'un agent bénéficie à la fois d'une pension relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite et d'une pension servie par la CNRACL.

En l'espèce, une ancienne militaire devenue fonctionnaire territoriale sollicitait le bénéfice de la bonification pour enfants prévue pour la liquidation de sa pension CNRACL alors qu'elle en bénéficiait déjà pour le calcul de sa pension militaire.

Elle ne pouvait dès lors prétendre à une seconde bonification au titre des mêmes enfants, y compris lorsqu'elle avait interrompu ou réduit son activité au cours de chacune de ses périodes d'affiliation.

CE 506717 du 06.07.2026

NBI des gestionnaires d'agences postales

Le Gouvernement n'envisage pas d'étendre le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) aux agents territoriaux gestionnaires d'agences postales communales, les fonctions exercées dans ces structures ne répondant pas aux critères y ouvrant droit.

Toutefois, la contribution que ces agents apportent au service public postal peut être valorisée au titre des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre de l'avancement ou par l'attribution du RIFSEEP.

Réponse ministérielle n° 14550 du 07.07.2026, Assemblée nationale.

Évaluation professionnelle

Le vice de procédure tiré de l'absence d'entretien préalable d'un agent placé en congé de maladie au moment de la campagne des entretiens professionnels n'est pas caractérisé lorsque l'administration, qui était dans l'impossibilité de retarder la tenue de l'entretien, a convoqué l'intéressé dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien et dans la mesure compatible avec son état de santé, soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone, soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée.

Par suite, l'agent concerné n'est pas fondé à contester son CREP dès lors qu'il n'a pas répondu à la sollicitation de son supérieur hiérarchique qui lui avait proposé par courriel un entretien téléphonique et lui avait transmis les documents servant de support à l'entretien professionnel, sans démontrer qu'il aurait été dans l'impossibilité de participer à cet entretien téléphonique.

TA Poitiers 2400477 du 25.06.2026

Burn-out

L'arrêt de la CAA de Toulouse du 2 juin 2026, n° 24TL02145, porte sur la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un syndrome anxio-dépressif. Il confirme l'annulation de la décision refusant à un ingénieur territorial la reconnaissance de l'imputabilité au service de cette pathologie.

Les juges relèvent que l'agent exerçait ses fonctions dans un contexte particulièrement difficile, marqué par la fusion de huit intercommunalités, une charge de travail très importante, l'encadrement de 150 agents et l'absence d'un encadrement intermédiaire suffisant. La Cour rappelle qu'une maladie est imputable au service dès lors qu'elle présente un lien direct avec les fonctions exercées ou avec des conditions de travail de nature à favoriser son développement, sans qu'il soit nécessaire d'établir un lien de causalité exclusif. Elle confirme ainsi que la collectivité était tenue de reconnaître l'imputabilité au service de cette pathologie psychique.

CAA Toulouse 24TL02145 du 02.06.2026

Mandat syndical

Le Conseil d'État rappelle que la détention d'un mandat syndical ne protège pas son titulaire contre l'exercice du pouvoir disciplinaire.

En l'espèce, une agente contractuelle de la collectivité territoriale de Guyane, secrétaire générale d'un syndicat, contestait une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'un an. Elle estimait que son exécution porterait atteinte à la liberté syndicale, en entraînant la perte de sa décharge syndicale et en perturbant l'organisation du syndicat, notamment à l'approche des élections professionnelles de décembre 2026.

Le juge des référés considère toutefois que les conséquences de la sanction sur le fonctionnement du syndicat ne suffisent pas, à elles seules, à caractériser une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale. Le syndicat conserve la possibilité de prendre les mesures nécessaires pour assurer la continuité de son action.

Le Conseil d'État rejette ainsi la demande de suspension de la sanction et confirme que l'exercice d'un mandat syndical n'exclut pas l'application des règles disciplinaires applicables aux agents publics.

CE 515753 du 26.06.2026

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 : Que sont un grade et un échelon ?

Le grade est distinct de l'emploi. Il est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent (*article L. 411-5 du Code général de la fonction publique*).

C'est pourquoi un agent est titulaire de son grade et non de son emploi ou de son poste. Le poste peut évoluer au cours de la carrière.

Un échelon correspond quant à lui à une position donnée à l'intérieur d'un grade. Chaque échelon est associé à un indice majoré (*IM*), qui sert de base au calcul du traitement indiciaire brut (*articles L. 712-1 et suivants du Code général de la fonction publique*).

Ainsi, le grade situe la place de l'agent dans la hiérarchie, tandis que l'échelon détermine sa progression au sein de ce grade. Il constitue une subdivision du grade et traduit l'évolution de la carrière du fonctionnaire, en fonction de son ancienneté.





MON CALENDRIER RH

Parce que le domaine RH est dense, voici un petit mémo des échéances du mois d'août.
Cette liste est non exhaustive.

- Procéder à la saisie des données pour le RSU
- Préparer la campagne de réalisation des entretiens professionnels
- Assurer un suivi de l'exécution budgétaire au niveau du chapitre 012
 - Saisir en ligne les dossiers de promotion interne
- Contrôler les arrêtés portant attribution de la NBI, pour s'assurer qu'ils sont encore justifiés
- Préparer les dossiers de saisine pour le CST qui se tiendra fin septembre 2026

MEMENTO DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

AOÛT 2026

NE PAS OUBLIER CE
MOIS-CI ! *

COMPTABILITÉ – FINANCES

- Relancer les marchés publics assurances
- Déclaration de TVA mensuelle
- PES retour
- P503 du mois précédent (*émission titres/dotations*)
- Dépenses à régulariser (*emprunts, prélèvements divers, etc...*)
- Loyers : titres à faire (*à voir si revalorisation*)
- Mandatement factures fonct/invest (+ *cantine, garderie, etc...*)

RESSOURCES HUMAINES

- Paies du mois (*salaires et indemnités*)
- DSN juillet + déclarations autres cotisations (*qui ne passent pas en DSN*)
- RSU : Finir et transmettre le rapport Social Unique
- Rentrée scolaire : prévoir réunion avec le personnel avant la rentrée
- Finalisation des dossiers de recrutement
- Transmission des décisions de recrutement au CDG

ELECTIONS / CONSEIL MUNICIPAL GESTION COURANTE

- Délibération règlement et tarif cantine et périscolaire
- Point sur les mariages sur la période des vacances d'été : désignation de l'OEC en cas absence.
- Classement dossier année scolaire écoulée
- Rentrée scolaire : s'assurer que tout soit prêt (*mise à jour des dossiers familles et élèves, planning des agents, garderie, cantine*)
- Rentrée scolaire : mise à jour logiciel école (*portail famille, cantine, garderie, changement de classes, nouvelles familles*)
- Gestion commande repas cantine de septembre

ÉVÈNEMENTIEL

- Préparation des festivités locales (*arrêtés, débits boissons, etc...*)
- Fête du 15 août
- Mise à jour du site internet de la commune

* Selon les obligations et l'organisation de votre collectivité, ces informations sont données à titre indicatif.

MEMENTO DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

SEPTEMBRE 2026
NE PAS OUBLIER CE
MOIS-CI ! *

COMPTABILITÉ – FINANCES

- Déclaration de TVA
- Pointage budget prévu et réalisé, Préparation DM d'ajustement
- Prévoir commande sel de déneigement et plein et entretien des chaudières
- PES retour
- P503 du mois précédent
- Dépenses à régulariser (*emprunts, prélèvements...*)
- Loyers faire titres
- Mandatement factures fonct./invest (*cantine, garderie*)
- Prévoir règlement taxe foncière
- Suivi des régies

RESSOURCES HUMAINES

- DSN Août et déclaration autres cotisations
- Déclaration cotisation trimestrielles
- RSU dernier délai

ELECTIONS / CONSEIL MUNICIPAL GESTION COURANTE

- Préparation conseil municipal
- Délibération avant le 01 octobre exo impôt
- Demande les quotients familiaux des familles si tarif. Cantine
- Vérification complétude dossiers scolaires et périscolaires
- **SENATORIALES**

ÉVÈNEMENTIEL

- Préparation des bulletins municipaux annuel, recherches articles
- Mise à jour du site internet de la commune
- Préparation réunion pour les nouveaux habitants

DATE CLÉ

30 septembre 2026

- Date limite de transmission du RSU
- 19 et 20 septembre 2026 : Journées du patrimoine

** Selon les obligations et l'organisation de votre collectivité, ces informations sont données à titre indicatif.*

Centre de gestion de l'Ariège

WEBINAIRE RH

PROCHAIN WEBINAIRE EN COLLABORATION AVEC LE CNFPT : REJOIGNEZ-NOUS !

En collaboration avec le CNFPT de l'Ariège,
le pôle conseil statutaire du Centre de gestion de l'Ariège
et la CPAM de Foix animeront
un webinaire RH le 29 septembre 2026, de 10h à 12h sur la thématique suivante :

**« Agents contractuels et fonctionnaires IRCANTEC :
les bons réflexes en CPAM ».**

DSN, subrogation, IJ, déclaration d'accident de travail, attestation de salaire
sont autant de thématiques qui seront abordés.

Vous souhaitez vous inscrire ? Rendez-vous sur la plateforme du CNFPT
et tapez le code inscription suivant : 87 A3ADF 021 !

Nous vous attendons nombreux !

En vous proposant des thématiques de webinaires
au plus près de la réalité de votre quotidien RH,
le Centre de gestion réaffirme sa vocation première :
accompagner les employeurs territoriaux et faire grandir ensemble les compétences !



Contactez le pôle conseil statutaire
statut@cdg09.fr

■ ACCOMPAGNER

■ CONSEILLER

■ INFORMER

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