

N° 48 | Septembre 2026

DANS CE NUMÉRO

RECRECUTER UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP	P.4
PENSIONS CNRACL : DE NOUVEAUX DROITS LIÉS AUX ENFANTS	P.5
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	P.7
TRAVAIL DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS.....	P.8
12 SEPTEMBRE 2026 JOURNÉE MONDIALE DES 1 ^{ER} SECOURS.....	P.12
10 SEPTEMBRE 2026 : JOURNÉE MONDIALE DE PRÉVENTION DU SUICIDE	P.13
CONSEIL STATUTAIRE : ACTUALITÉS JURIDIQUES	P.14
ZOOM SUR... LES ASTREINTES HIVERNALES.....	P.22
CONSEIL STATUTAIRE FOIRE AUX QUESTIONS.....	P.24
CONSEIL STATUTAIRE JURISPRUDENCE ET RÉPONSES MINISTÉRIELLES	P.25
J'AI PAS LE DROIT MAIS JE ME SOIGNE	P.27
MON CALENDRIER RH	P.28
MEMENTO DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE	P.29
DÉPART EN RETRAITE DE MME CAROLINE SOUM	P.30

A LA UNE...
CONSEIL STATUTAIRE
RÉFORME DE LA GESTION DES
ARRÊTS MALADIE ET DU TEMPS
PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

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

La rentrée est traditionnellement un temps de reprise et d'organisation. Elle revêt cette année une intensité particulière pour nos collectivités, car nous entrons dans la dernière ligne droite avant les élections professionnelles du 10 décembre prochain. Ce rendez-vous, qui concerne l'ensemble de nos structures, mobilise depuis plusieurs mois déjà les équipes du Centre de gestion : fiabilisation des listes électorales, accompagnement des collectivités, préparation du scrutin dans ses cinq composantes.

Je souhaite ici remercier chaleureusement les collectivités qui nous ont transmis leurs mouvements de personnel au fil de l'eau. Votre réactivité est déterminante, et l'échéance du 9 octobre, date de publication des listes électorales, marque un point de non-retour : chaque arrivée, chaque départ, chaque changement de situation doit nous être signalé sans attendre. Je mesure la charge de travail qui pèse sur vos services en cette période ; c'est précisément parce qu'elle est partagée qu'elle devient surmontable. Ce scrutin est un moment de démocratie interne qui engage la représentation de tous les agents : nous ne pouvons le réussir qu'ensemble.

Il est un autre rendez-vous qui, lui, ne souffre aucun délai : la clôture du Rapport Social Unique, fixée au 30 septembre. Nous n'en ferons pas l'économie d'un constat : le taux de retour est faible cette année encore, et nous peinerons à atteindre les 50 %. Le RSU n'est pas une formalité administrative optionnelle : c'est une obligation légale qui pèse sur chaque collectivité, au même titre que ses autres obligations sta-

tutaires. Il est aussi, et surtout, l'instrument qui fonde notre connaissance partagée des effectifs, des parcours et des conditions de travail — sans lui, il n'y a ni plan d'action social solide, ni dialogue social éclairé, ni décisions RH étayées. Un taux de retour sous les 50 % signifie, en pratique, que la moitié de nos collectivités se prive des outils construits pour elles, et fragilise l'observatoire territorial dont nous avons tous besoin.

Je demande donc à chaque collectivité qui n'a pas encore déposé son rapport de finaliser sa transmission avant le 30 septembre. Passé cette date, les données de l'année seront incomplètes, et aucune relance ne pourra y remédier. Les équipes du Centre de gestion se tiennent à votre disposition pour lever les difficultés techniques ou méthodologiques qui expliqueraient un retard : ce ne sont pas les obstacles qui manquent de solutions, c'est la transmission qui manque de calendrier. J'attends de chacune d'elles qu'elle prenne la mesure de cette échéance.

Cette mobilisation ne saurait toutefois résumer notre action. Le Centre de gestion demeure pleinement engagé dans ses autres missions.

Le conseil aux collectivités, d'abord, reste notre cœur de métier. La rentrée juridique est dense, et nos équipes ont travaillé tout l'été à décrypter pour vous les textes parus au Journal officiel : réforme de la gestion des arrêts de maladie et du temps partiel thérapeutique, pérennisation de la rupture conventionnelle avec des montants d'indemnité revus à la baisse, nouveau droit à l'information sur le report des congés annuels non pris, et à venir, les nouveaux droits familiaux CNRACL au 1er septembre. Autant d'évolutions qui touchent concrètement vos services RH et pour lesquelles vous trouverez, dans les pages qui suivent, une analyse détaillée et opérationnelle. Sur les astreintes hivernales comme sur la préparation du CIA, nos conseillers sont mobilisables pour vous accompagner dans la sécurisation de vos procédures.

La santé et la prévention au travail, ensuite. En cette journée mondiale des premiers secours, rappelons que la formation aux gestes qui sauvent et l'équipement de nos communes en défibrillateurs sont des sujets de responsabilité, particulièrement dans un département rural comme l'Ariège. Notre service de santé au travail poursuit son cycle de sensibilisation, avec un focus ce mois-ci sur la prévention du suicide, puis sur Octobre Rose. Deux temps forts vous attendent également : la matinale prévention du 8 octobre à Foix, et le webinaire du 10 novembre consacré à la sédentarité.

L'inclusion et l'insertion, enfin, avec le lancement du dispositif « Apprentissage 360° ». En partenariat avec le FIPHFP et Cap Emploi, ce service clé en main sécurise vos recrutements d'apprentis en situation de handicap, du sourcing jusqu'à la fin du contrat. C'est une avancée concrète pour vos équipes et une réponse aux ambitions d'inclusion que portent nos collectivités.

Je n'oublie pas que ce numéro est aussi l'occasion de saluer le départ de Madame Caroline Soum, qui quittera le 7 octobre les fonctions qu'elle exerce au sein de notre pôle conseil médical, après tant d'années de service et une implication précieuse dans la mise en place de ce dispositif. Qu'elle en soit ici remerciée.

Décembre se prépare dès aujourd'hui, mais notre engagement quotidien auprès de vous ne faiblit pas. Nos équipes, votre service de conseil statutaire et l'ensemble du Centre de gestion restent à votre disposition.

Belle rentrée à toutes et tous.



RECRECUTER UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP EN TOUTE SÉRÉNITÉ GRÂCE AU DISPOSITIF "APPRENTISSAGE 360°"

Vous souhaitez renforcer vos équipes tout en vous engageant en faveur de l'inclusion, mais vous redoutez la complexité des démarches ou le manque d'accompagnement ?

Le Centre de gestion de l'Ariège, en partenariat avec le FIPHFP et Cap Emploi, lance le dispositif « Apprentissage 360° ». Ce service clé en main a été spécialement conçu pour sécuriser vos recrutements d'apprentis en situation de handicap, de la recherche du candidat jusqu'à sa fin de contrat.

3 étapes pour sécuriser votre recrutement

Le dispositif « Apprentissage 360° » s'articule autour de trois piliers fon-

damentaux pour vous garantir une expérience sereine et réussie :

1. Le bon talent, au bon endroit

- **Sourcing ciblé** : Identification de profils qualifiés grâce à un réseau d'experts ;
- **Appui sur-mesure** : Aide à la définition de postes accessibles et adaptation des entretiens de recrutement.

2. Une relation sécurisée pour prévenir les ruptures

- **Suivi triparti** : des points réguliers sont organisés entre l'apprenti, le tuteur et le CDG09 afin de veiller à une bonne intégration ;
- **Mobilisation des aides** : déploiement immédiat des dispositifs du FIPHFP (*aménagements de*

- poste, aides techniques) ;
- **Médiation & Appui** : intervention rapide en cas de difficultés médicales, pédagogiques ou relationnelles.

3. Transformer l'essai pour un emploi durable

- **Appui à la titularisation** : un conseil RH personnalisé pour pérenniser l'agent dans votre collectivité (*stagiairisation, CDD de droit public*) et un bilan de fin de parcours ;
- **Solution Passerelle** : si vous ne pouvez pas recruter immédiatement l'apprenti à la fin de son contrat, il intègre prioritairement le vivier d'intérim territorial du CDG09 ;
- **Accompagnement de sortie** : valorisation des compétences et aide à la recherche d'emploi pour préparer l'avenir de l'agent.

Sautez le pas, vous êtes accompagnés !

Avec « Apprentissage 360° », l'apprentissage n'est plus un parcours du combattant, mais une opportunité humaine et professionnelle partagée pour nos territoires.

Contactez dès aujourd'hui Mme Géraldine Proust pour bénéficier de cet accompagnement gratuit et sur-mesure !

PENSIONS CNRACL À COMPTER DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2026 DE NOUVEAUX DROITS LIÉS AUX ENFANTS

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2026 modifie certaines règles applicables aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026. Ces évolutions concernent notamment le dispositif de départ anticipé pour carrière longue et la prise en compte de certains droits liés aux enfants

Ces évolutions s'inscrivent dans le cadre de la suspension de la réforme des retraites de 2023, qui aménage l'âge de départ et la durée d'assurance requise pour certaines générations, sans modifier les règles de calcul de la pension CNRACL.

Carrière longue : jusqu'à deux trimestres liés aux enfants pris en compte

Pour l'accès au dispositif de départ anticipé pour carrière longue, certains droits liés aux enfants peuvent désormais être retenus dans la durée d'assurance cotisée, dans la limite de deux trimestres.

Sont notamment concernés :

- Les trimestres de bonification pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004 ;
- Les trimestres de majoration de durée d'assurance et de bonification pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004 ;
- Les majorations accordées par le régime général au titre de la maternité, de l'adoption, de l'éducation ou du congé parental ;



- les dispositifs équivalents prévus par d'autres régimes obligatoires de retraite.

Cette évolution peut permettre à certains assurés remplissant les autres conditions requises de bénéficier plus facilement d'un départ anticipé pour carrière longue.

■ Une nouvelle bonification pour certaines mères fonctionnaires

Une bonification de 1 trimestre est accordée aux femmes fonctionnaires qui ont accouché à compter du 1^{er} janvier 2004 et après leur entrée dans la fonction publique.

Si l'agent a interrompu ses fonctions plus de 6 mois : 1 trimestre de bonification

Si l'agent n'a pas interrompu ses fonctions (*ou moins de 6 mois*) : 2 trimestres de majoration de durée d'assurance dont 1 de bonification. Cette bonification est prise en compte pour la liquidation de la pension.

■ Congé supplémentaire de naissance

La LFSS 2026 crée également un congé supplémentaire de naissance pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026. Des informations complémentaires seront apportées en fonction des modalités applicables aux agents concernés.

Pour plus d'informations, consultez l'actualité « Congé supplémentaire de naissance ».

■ PEP's : intégration des nouveaux droits liés aux enfants

Depuis le 6 juillet 2026, le service « Demande de retraite CNRACL et RAFP » intègre les nouveaux droits familiaux prévus par la LFSS..

■ À venir : le cumul emploi-retraite

Les évolutions relatives au cumul emploi-retraite entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2027. Elles feront l'objet d'une information dédiée lors de leur mise en œuvre.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : DERNIERS JOURS POUR TRANSMETTRE VOS MOUVEMENTS DE PERSONNEL

La dernière ligne droite avant le scrutin est engagée. Comme annoncé lors de nos webinaires et dans notre précédent Flash Info, l'échéance du 9 octobre approche : ce jour-là seront publiées les listes électorales relatives aux cinq scrutins.

Nous vous rappelons combien il est important de nous signaler, sans attendre, les mouvements de personnel survenus dans votre structure — arrivées, départs, changements de situation ou toute autre modification susceptible d'affecter les listes électorales. Nous devons en effet disposer, en amont de cette date,

des informations les plus fiables et les plus à jour possibles afin de garantir la conformité des listes et le bon déroulement du processus électoral.

Nous mesurons la charge de travail qui est aujourd'hui la vôtre et vous remercions par avance de votre mobilisation. Sans transmission régulière de ces informations, nous ne pourrions toutefois pas pleinement assumer notre obligation de mise à jour et de fiabilisation des données.

Nous vous invitons donc à revenir dès maintenant vers nous avec l'ensemble de vos correctifs et mouvements de personnel, afin que nous les prenions en compte dans les meilleurs délais. Merci sincèrement pour votre collaboration et votre vigilance, indispensables à la bonne préparation du scrutin.



TRAVAIL DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

UNE ATTENTION PARTICULIÈRE NÉCESSAIRE

Il est important de rappeler que les jeunes en apprentissage au sein de la collectivité sont concernés par des dispositions particulières applicables aux jeunes travailleurs mineurs.

Ces dispositions concernent les jeunes travailleurs âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans. Il convient de vérifier que le suivi médical lié à leur apprentissage est bien organisé auprès du service de médecine du travail compétent.

La visite médicale est à planifier **avant l'embauche du jeune. C'est pour cela qu'il est nécessaire d'anticiper la programmation de la visite.**

Si les jeunes doivent être affectés à des travaux interdits susceptibles de dérogation, l'article 5-5 du décret

n° 85-603 du 10 juin 1985 prévoit notamment l'obtention, pour chaque jeune, **d'un avis médical relatif à la compatibilité de son état de santé** avec l'exécution des travaux concernés. **Cet avis est délivré chaque année par le médecin du travail, conformément à l'article R. 4153-40 du Code du travail.**

Pour la Fonction publique territoriale, les articles 5-5 à 5-12 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 prévoient les conditions permettant, sous certaines conditions, d'affecter les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans à certains travaux interdits susceptibles de dérogation. **Dans ce dernier cas, il y a obligation de le déclarer auprès de l'inspection du travail (article R4153-41 code du travail).**

La collectivité doit notamment s'assurer :

- De l'évaluation des risques et de la mise en œuvre des mesures de prévention ;
- De l'information et de la formation à la sécurité adaptées au jeune ;



- De l'encadrement par une personne compétente (*en présentiel*) ;
- De l'obtention de l'avis médical requis ;
- Et, lorsque des travaux interdits susceptibles de dérogation sont concernés, de la délibération préalable prévue à l'article 5-6 du décret n° 85-603.

Ainsi il sera utile de préciser au moment de la visite médicale : les travaux, machines et équipements qui seront confiés aux apprentis, afin de vérifier s'ils relèvent de travaux interdits ou de travaux interdits susceptibles de dérogation.

L'apprenti ne devrait pas commencer à travailler avant l'attestation de visite médicale de compatibilité avec les tâches qui doivent lui être confiées et l'approbation de l'inspection du travail s'il est soumis à des risques interdits aux mineurs qui nécessitent une dérogation. Dans un contexte de pénurie médicale, il est important d'anticiper la programmation des visites d'embauche pour les mineurs.

Ils devront apporter au moment de la visite médicale, leur carnet de santé et doivent se faire accompagner par un responsable de l'autorité parentale le jour de la visite médicale. Le Centre de gestion se tient à votre disposition pour vous conseiller dans les démarches.

SAVE THE DATE :

2 temps forts prévention qui se dérouleront en Ariège pour ce deuxième semestre 2026 :



Jeudi 8 octobre en partenariat avec le CNFPT

« **La matinale prévention : ADP, quoi de 09 ?** »

Lieu : Centre Universitaire de Foix.

Inscription : Site du CNFPT :

Identifiant : **A4ADQ006**

L'objectif est d'animer une matinée avec les Assistants De Prévention ou futurs ADP de l'Ariège pour se retrouver entre pairs autour d'ateliers thématiques et relancer une dynamique réseau.

De 9h à 12h30 : accueil café, actualités, animation de 2 ateliers :

- **Mise à jour du DUERP**
 - **l'IA au service des ADP**
- suivi d'un repas offert à 12h30**



Mardi 10 novembre après-midi **Webinaire** en partenariat avec le CNFPT

« **La sédentarité tous concernés !** »

Lieu : Centre Universitaire de Foix

Inscription : Site du CNFPT

Identifiant : **A3ADF023**

L'objectif de ce webinaire est d'informer sur les risques liés à la sédentarité et d'apporter des préconisations. (*Public en travail de bureau poste statique*).

ADP QUOI DE 09 ?



FOIX
CENTRE UNIVERSITAIRE
ROBERT NAUDI



JEUDI 08 OCTOBRE
9H00 A 13H00

L'objectif de cette matinée est de se retrouver pour une première rencontre entre pairs afin de créer un réseau des assistants de prévention en Ariège, échanger sur les missions, et partager des bonnes pratiques.

Programme de la matinée

9h00 - 9h30 Accueil café

9h30 - 10h30 Actualité Prévention

10h30 - 10h45 Affectation atelier

10h45 - 11h30 Atelier A

11h45 - 12h30 Atelier B

12h30

BUFFET OFFERT



PARLONS PRÉVENTION

2 Ateliers tournants :

**1- MISE A JOUR
DOCUMENT
UNIQUE**

**2- L'IA AU
SERVICE
DES ADP**



Inscription sur le site du CNFPT :
Code stage A4ADQ006

Animé par le pôle "santé sécurité au Travail" du Centre de gestion de l'Ariège et le CNFPT Antenne de l'Ariège

WEBINAIRE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL



SEDENTARITÉ



**MARDI 10 NOVEMBRE
14H00 À 16H00**

Mieux bouger au travail : enjeux et clés de réussite

Enjeux et
risques

Recommandations

outils
pratiques

Animé par le pôle "santé sécurité au Travail" du Centre de gestion de l'Ariège et le
CNFPT Antenne de l'Ariège

**Inscription sur le site du CNFPT :
Code stage A3ADF023**



JOURNÉE MONDIALE DES PREMIERS SECOURS 12 SEPTEMBRE 2026

Elle rappelle l'importance des gestes qui sauvent. Connaître et appliquer ces réflexes pourrait vous permettre de sauver des vies.

Les gestes simples qui font la différence

Bien qu'on puisse penser le contraire, les premiers secours ne requièrent pas toujours des connaissances médicales avancées. **Certains gestes sont simples et demandent juste à être mieux connus.** On peut citer par exemple **la position latérale de sécurité**. Cette technique est facilement accessible et peut véritablement sauver des vies. Savez-vous que selon **la Croix-Rouge**, dans 9 cas sur 10, le témoin du drame est un proche de la victime ? Se former et **informer** son entourage ne prendra qu'un court laps de temps dans votre vie, mais peut en sauver de nombreuses.

Dans le cadre du travail la formation aux premiers secours s'inscrit dans des formations Hygiène et sécurité à prévoir pour les agents.

Le CNFPT propose des cycles de sauveteur secouriste du travail (SST). Le Premier Secours Civique niveau 1 est aussi une possibilité de formation permettant d'acquérir un minimum de connaissance.

La circulaire du 02 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours prévoit **à ce 80% des agents public aient été formés en 2021.**



Le Défibrillateurs Automatisé Externe (DAE) est un équipement indispensable dans la chaîne de survie.

10 SEPTEMBRE

PREVENTION SUICIDE



Dans un département rural comme l'Ariège, équiper les communes de défibrillateurs est non seulement obligatoire (*selon la catégorie et le type d'ERP installé*) mais indispensable ; ainsi que l'information répétée sur sa localisation (*aux agents, au public, à la chaîne de secours*).

Prendre le temps de faire un bilan sur la situation de sa collectivité vis-à-vis des formations, dispositifs et procédures d'urgence face à un accident ou un malaise est une action de prévention essentielle.

LE 10 SEPTEMBRE : JOURNÉE MONDIALE DE PRÉVENTION DU SUICIDE

Un sujet difficile qu'il est nécessaire d'appréhender dans le cadre de souffrance identifiée. Si vous, l'un de vos proches ou collègue de travail, êtes en détresse, n'hésitez pas à consulter et à réclamer aide et assistance.

En cas de risque de suicide avéré et imminent, appelez le 3114 (ou 15 ou 112), 24h/24h, 7 jr/7.

Cette thématique fera l'objet d'une fiche détaillée disponible et accessible sur les ressources partagées du service de santé au travail.

Le thème de prévention du mois d'octobre prochain portera quant à lui sur la sensibilisation au cancer du sein (OCTOBRE ROSE).



CONSEIL STATUTAIRE

ACTUALITÉS JURIDIQUES

Réforme de la gestion des arrêts de maladie et du temps partiel thérapeutique : ce qui change pour les collectivités territoriales

Le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 apporte des modifications majeures aux règles de gestion des congés pour raisons de santé et du temps partiel thérapeutique (TPT) dans la fonction publique. Poursuivant un objectif de convergence avec les règles du régime général de la sécurité sociale, ce texte renforce les dispositifs de contrôle, encadre plus strictement les durées de prescription et simplifie plusieurs démarches administratives.

Voici une analyse détaillée des nouvelles obligations et opportunités de gestion pour les autorités territoriales et leurs directions des ressources humaines.

1. Formalisme et encadrement des prescriptions médicales

- **Généralisation du formulaire CERFA du régime général** : L'usage du certificat d'arrêt de travail de la sécurité sociale devient obligatoire pour l'octroi et le renouvellement de tous les congés pour raison de santé (CMO, CLM, CLD) ainsi que du CITIS. Ce formulaire peut être dématérialisé et sécurisé. Sa généralisation rend désormais opposables aux fonctionnaires les heures de présence obligatoire à domicile fixées par le praticien.

- **Plafonnement des durées de prescription** : À compter du 1^{er} septembre 2026, la durée des arrêts initiaux donnés par le médecin est plafonnée à 31 jours, et celle des prolongations à 62 jours. Les durées de placement en congé par la collectivité s'alignent sur ces limites réglementaires (*dans la limite de 6 mois par période pour le CLM et le CLD*). Des exceptions restent toutefois possibles si le médecin justifie d'une situation médicale particulière. Les arrêts délivrés en téléconsultation font également l'objet d'un encadrement strict.

- **Encadrement du médecin prescripteur pour les prolongations :**

Sauf exceptions dûment justifiées (*consultation d'un spécialiste à la demande du médecin traitant, médecin remplaçant ou hospitalisation*), la prolongation d'un arrêt de travail doit impérativement être établie par le médecin prescripteur initial ou le médecin traitant. Dans les autres cas, il appartient à l'agent de prouver l'impossibilité de s'adresser à ces praticiens.

2. Renforcement du contrôle administratif et sanctions statutaires

- **Encadrement des contrôles au domicile :** Les collectivités territoriales disposent désormais d'un cadre réglementaire précis pour diligenter des contrôles au domicile (*ou lieu de repos*) de l'agent pendant un congé de maladie ou un CITIS. Le contrôle s'effectue en dehors des heures de sortie autorisées et peut être réalisé par toute personne habilitée.

- **Suspension de la rémunération en cas de fraude ou d'absence :** En cas de refus de se soumettre au contrôle ou d'absence non justifiée, la rémunération de l'agent est suspendue jusqu'à la fin de l'arrêt, et cette période non rémunérée est décomptée de la durée du congé en cours.

- **Interdiction stricte des activités rémunérées :** L'interdiction d'exercer une activité rémunérée pendant un congé est expressément étendue au CMO et au CITIS. Le non-respect entraîne l'interruption immédiate de la rémunération. Seules font exception les activités médicalement ordonnées par le médecin du travail et la création d'œuvres de l'esprit.

3. Prévention, formation et accompagnement au retour à l'emploi

- **Maintien du droit à la formation pendant l'arrêt :** Un agent en congé pour raison de santé ou en CITIS peut suivre une formation ou réaliser un bilan de compétences en vue d'une réadaptation ou d'une reconversion professionnelle. La démarche requiert la demande de l'agent, l'avis favorable d'un médecin agréé et la réponse de la collectivité sous 30 jours. Durant cette période, l'agent conserve sa rémunération et la collectivité prend en charge les honoraires du médecin agréé.

- **Dispositif d'accompagnement à la reprise ("visite de pré reprise") :** Pour tout arrêt supérieur à 30 jours, le médecin agréé peut, en lien avec le médecin traitant, solliciter le médecin du travail pour étudier la préparation du retour à l'emploi ou des actions de formation, l'agent pouvant être assisté par la personne de son choix. La date d'entrée de ce dispositif est fixée au 1^{er} janvier 2028.

- **Télécontrôle médical :** Les examens médicaux réalisés par les médecins agréés peuvent désormais s'effectuer à distance via des technologies de télécommunication.

4. Évolution de la procédure du Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

Bien que les critères médicaux, les quotités de travail, les règles de rémunération et la durée maximale (*1 an*) restent inchangés, le décret assouplit la procédure administrative du TPT à compter du 1^{er} août 2026 :

- **Suppression des verrous temporels :** L'autorisation reste accordée dans la limite d'un an au total, mais la périodicité obligatoire de renouvellement par tranches d'un à trois



mois est supprimée.

-Délais de décision imposés à l'employeur :

L'administration dispose désormais d'un délai maximal de 30 jours à compter de la réception de la demande pour accepter ou refuser le TPT. En cas de reprise post-CLM, CLD, CITIS ou disponibilité d'office, la décision doit intervenir au plus tard le jour de la reprise.

-Modalités de refus ou d'interruption : L'avis préalable du Conseil Médical n'est plus requis. Si le refus repose sur un motif médical, l'avis préalable d'un médecin agréé reste obligatoire. Désormais, un refus ou une interruption peut également être motivé par les nécessités de service ou de continuité de l'activité, à condition de respecter un entretien préalable avec l'agent (assisté s'il le souhaite) et une obligation de motivation formelle de la décision.

5. Simplification des instances médicales

La saisine du Conseil Médical (CM) est supprimée lors du passage au

demi-traitement en CLM/CLD. De plus, la saisine du Conseil Médical Supérieur (CMS) est supprimée en cas d'avis concordant du médecin agréé et du CM suite à une contestation.

RUPTURE CONVENTIONNELLE : PÉRENNISATION DU DISPOSITIF ET NOUVELLES RÈGLES APPLICABLES

Après une période d'expérimentation de six ans initiée par la loi de transformation de la fonction publique de 2019, le dispositif de rupture conventionnelle est désormais pérennisé et pleinement intégré dans la Fonction Publique Territoriale (FPT). Cette pérennisation législative, portée par l'article 173 de la loi n° 2026-103 de finances pour 2026 et codifiée aux articles L. 552-1 à L. 552-5 du Code général de la fonction publique (CGFP), s'accompagne d'un cadre réglementaire révisé publié au Journal officiel du 7 août 2026 et entré en vigueur le 8 août 2026.



1. Pérennisation législative et nouveau cadre réglementaire

La fin de la phase expérimentale consacre la rupture conventionnelle comme une modalité permanente de cessation définitive des fonctions pour les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels en CDI.

Le nouveau cadre repose sur deux décrets majeurs (n° 2026-745 et n° 2026-746 du 6 août 2026), un arrêté fixant les modèles de convention et la circulaire ministérielle du 7 août 2026. Si cet ancrage juridique offre une stabilité accrue, le pouvoir réglementaire a parallèlement fait le choix d'un encadrement financier nettement plus strict.

2. Abaissement des montants de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC)

Le décret n° 2026-746 du 6 août 2026 modifie substantiellement le barème de l'ISRC en abaissant simultanément le plafond maximal et le montant minimal garanti.

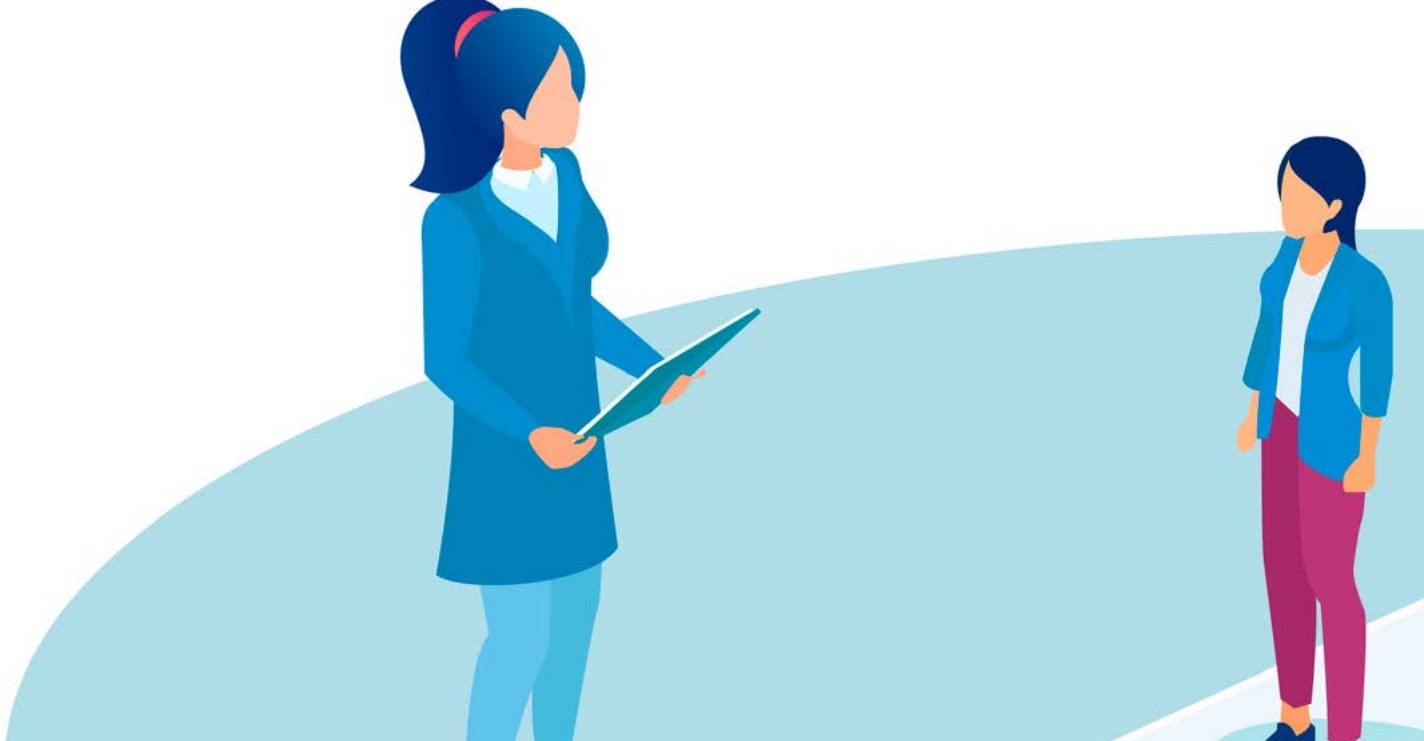
Le montant maximal de l'indemnité ne peut désormais excéder 1/24^e de la rémunération brute annuelle (RBA) de référence par année d'ancienneté (*contre 1/12^e sous le régime antérieur*), dans la limite de 24 ans révolus.

Le montant minimal garanti par année d'ancienneté est désormais fixé selon les tranches suivantes :

- 1/6^e de mois de RBA par an jusqu'à 10 ans révolus (*au lieu de 1/4^e*) ;
- 1/5^e de mois par an entre 10 et 15 ans révolus (*au lieu de 2/5^e*) ;
- 1/4^e de mois par an entre 15 et 20 ans révolus (*au lieu de 1/2^e*) ;
- 1/3^e de mois par an entre 20 et 24 ans révolus (*au lieu de 3/5^e*).

3. Évolution des règles de procédure et nouveaux modèles de convention

L'arrêté du 6 août 2026 met à jour les modèles officiels de convention obligatoire pour les fonctionnaires et les contractuels en CDI. La procédure intègre plusieurs évolutions statutaires.



Tout d'abord, l'agent peut se faire accompagner lors des entretiens par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix, la mention de « représentativité » du syndicat ayant été supprimée des textes.

Par ailleurs, la convention doit dorénavant préciser explicitement le montant de la RBA perçue au cours de l'année civile n-1, la durée de cotisation retraite validée à la signature, ainsi que les voies et délais de recours (*tribunal administratif sous deux mois ou via l'application Télérecours*).

L'entretien obligatoire doit se tenir entre 10 jours francs au minimum et 1 mois au maximum après la réception de la demande. La signature intervient au moins 15 jours francs après le dernier entretien.

Le délai de rétractation est de 15 jours francs, débutant 1 jour franc après la signature.

Enfin, la cessation définitive de fonctions prend effet au plus tôt 1

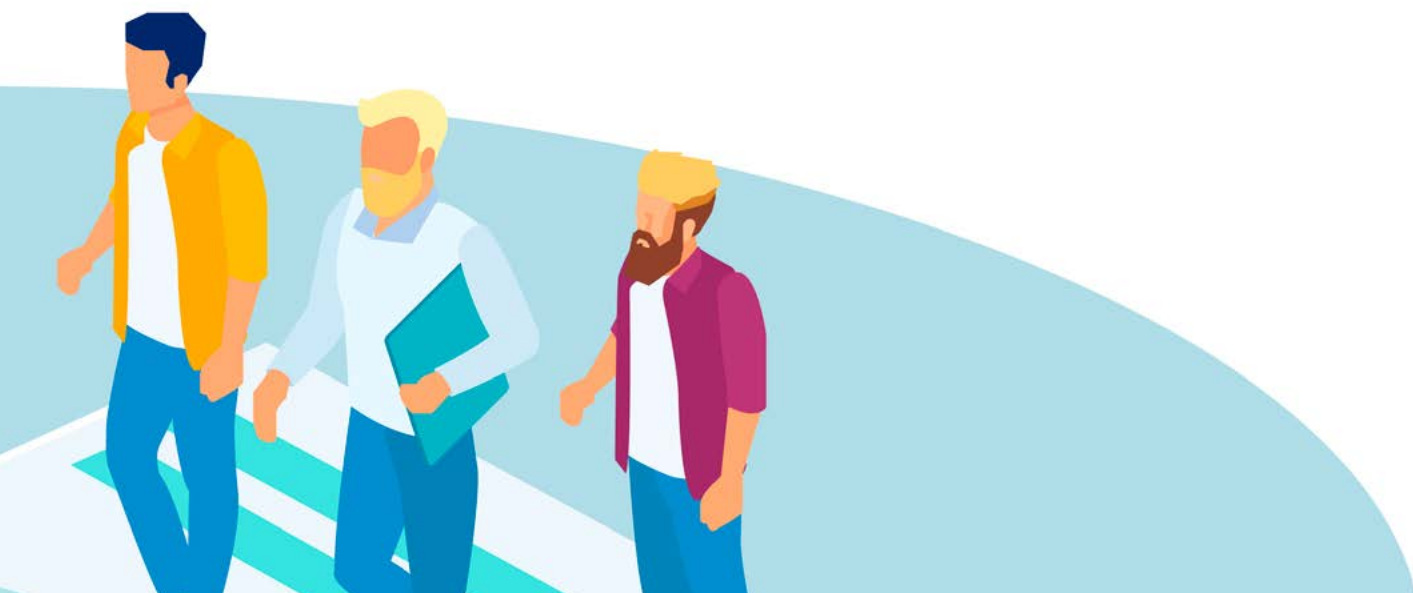
jour après la fin du délai de rétractation.

4. Clause anti-opportunité : extension du remboursement et attestation préalable

Les mécanismes visant à prévenir les effets d'aubaine lors d'un retour dans le secteur public sont harmonisés et renforcés pour l'ensemble des agents publics territoriaux.

Tout agent (*fonctionnaire ou contractuel en CDI*) qui, dans les six ans suivant la rupture conventionnelle, est recruté à nouveau au sein de la fonction publique territoriale (en tant que titulaire ou contractuel) est tenu de rembourser l'ISRC à l'employeur d'origine dans un délai de deux ans.

Avant tout nouveau recrutement, le candidat retenu est dans l'obligation d'adresser à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur certifiant qu'il n'a pas bénéficié d'une ISRC soumise à l'obligation de remboursement au cours des six années précédentes.



5. Interactions avec l'assurance chômage

La rupture conventionnelle conserve son caractère ouvrant droit aux allocations chômage (*avec mention de la catégorie sur l'attestation employeur*). L'ISRC étant exclue du calcul du salaire de référence, cette indemnisation s'articule avec les nouvelles évolutions de l'assurance chômage venant réduire la durée d'indemnisation (*voir flash info du mois de juillet 2026*).

La réforme d'août 2026 sécurise ainsi l'usage de la rupture conventionnelle dans la FP en tant qu'outil permanent de gestion RH, tout en imposant aux collectivités une vigilance renforcée sur l'enveloppe indemnitaire et le strict respect des garanties procédurales

DROIT À L'INFORMATION SUR LE REPORT DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS DU FAIT DE LA MALADIE OU DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Publié au journal officiel du 12 août 2026 et entré en vigueur le 13 août 2026, le décret n°2026-768 est venu modifier le décret n°85-1250 relatif

aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Le décret découle directement de l'annulation par le Conseil d'État (*décision n° 506127 du 16 juin 2026*) des anciens articles 5-1 et 5-2. Le Conseil d'État avait relevé deux faiblesses majeures dans la réglementation précédente : l'absence d'obligation d'information préalable de l'agent sur ses droits au report (*nombre de jours accordés et délai pour les utiliser*) et l'impossibilité de reporter ses congés lorsque l'agent en avait été empêché du fait de l'administration (*raisons d'intérêt du service*).

Le décret n°2026-768 vient ainsi généraliser et étendre le droit au report des congés annuels. Auparavant réservé aux motifs de santé ou familiaux/parentaux, le droit au report est étendu aux agents n'ayant pas pu prendre leurs jours de congé pour des raisons tirées de l'intérêt du service. Pour ce motif spécifique (*intérêt du service*), le report ne se limite pas aux 4 premières semaines de congé annuel.

Par ailleurs, l'employeur doit désormais notifier à l'agent le nombre exact de jours de congés annuels reportés et la date limite jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris. La collectivité ou l'établissement doit utiliser un moyen garantissant une preuve de réception (*recommandé avec accusé de réception, remise en mains propres contre signature*). La charge de la preuve repose sur l'employeur en cas de litige. La période durant laquelle l'agent peut poser ses jours reportés ne démarre qu'à la réception effective de la notification, et non plus à la date « brute » de sa reprise de fonctions.

Enfin, lorsque l'agent quitte définitivement ses fonctions sans avoir pu solder ses congés annuels, l'autorité territoriale a l'obligation de lui notifier le nombre de jours non utilisés ou reportés qui feront l'objet d'une indemnisation financière.

PETIT RAPPEL : LE CIA, UN RENDEZ-VOUS BIENTÔT ATTENDU !

Le CIA est un moment particulièrement attendu, tant par les agents que par les collectivités. Il vise notamment à prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Pour sécuriser la procédure de versement de cette fraction du régime indemnitaire, pensez notamment à vérifier :

- La convocation des agents à leur entretien professionnel ;
- La réalisation de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct de l'agent (N+1), conformément aux textes applicables ;
- L'établissement et la notification du compte rendu d'entretien professionnel (CREP) ;

- La prise en compte des éléments permettant de déterminer le montant du CIA ;
- Le respect des règles fixées par la délibération de la collectivité.

Il est rappelé que l'entretien professionnel doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct (N+1).

Il ne s'agit donc pas nécessairement du maire mais bien de la personne qui exerce effectivement l'autorité hiérarchique directe sur l'agent.

Le respect de cette règle est essentiel pour sécuriser la procédure. De ce fait, un entretien réalisé par une personne qui n'est pas le supérieur hiérarchique direct peut entacher la procédure d'irrégularité et fragiliser les décisions qui en découlent.

Nous vous conseillons d'anticiper dès maintenant vos entretiens professionnels et la formalisation des comptes-rendus afin de préparer sereinement le prochain versement du CIA, dans le respect de vos délibérations et du cadre réglementaire.

PRISE DE FONCTIONS D'ENCADREMENT : LE MANAGEMENT S'APPREND ET SE PERFECTIONNE.

Certains agents ont naturellement des qualités pour manager : écoute, capacité à fédérer, sens du dialogue, organisation ou encore aisance relationnelle.

Mais être un bon manager ne repose pas uniquement sur des qualités personnelles. Le management s'apprend, se construit avec l'expérience et peut toujours être perfectionné.

L'article L. 421-8 du Code général de la fonction publique prévoit ainsi que l'agent public bénéficie d'une formation au management lorsqu'il accède pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

Cette formation doit notamment permettre de développer les compétences nécessaires à l'exercice des responsabilités managériales, notamment en matière de conduite d'équipe, communication, prévention et gestion des conflits. Un agent peut avoir plusieurs années d'expérience en management, se sentir à l'aise dans son rôle et souhaiter malgré tout faire évoluer ses pratiques, prendre du recul ou acquérir de nouveaux outils.

Les formations peuvent ainsi accompagner :

- Une première prise de responsabilités ;
- Une évolution vers des fonctions d'encadrement ;
- Le perfectionnement des pratiques managériales ;
- Une nouvelle problématique rencontrée dans la gestion d'une équipe.

Lorsqu'un agent accède pour la première fois à des fonctions d'encadrement, la collectivité doit veiller à mettre à sa disposition les moyens nécessaires pour accéder à une formation adaptée.

Cette formation constitue également un outil de prévention. En effet, un agent nouvellement chargé d'encadrer une équipe peut rencontrer des difficultés dans l'exercice de ses nouvelles responsabilités. Sans accompagnement et sans outils adaptés, certaines situations

peuvent favoriser l'apparition de tensions, de difficultés relationnelles ou d'une dégradation du climat de travail au sein de l'équipe.

Par ailleurs, les responsabilités managériales peuvent être source de pression et de charge importante pour l'encadrant. Une formation adaptée peut lui permettre de mieux appréhender ses responsabilités, de prendre du recul, d'identifier les situations de fragilité et de développer des pratiques permettant de prévenir les situations susceptibles d'affecter sa santé et son équilibre professionnel.

La formation au management présente donc un intérêt à la fois pour l'agent, pour son équipe et pour la collectivité. Elle permet de parfaire les compétences managériales, de prévenir les conflits et les risques psychosociaux, de favoriser la cohésion sociale et de préserver un climat de travail serein.

Elle participe ainsi à la préservation de la paix sociale au sein de la collectivité, à l'amélioration des relations de travail et à la qualité du service public.

Cette démarche peut également être intégrée dans une politique plus large de développement des compétences managériales, au bénéfice des encadrants expérimentés comme des futurs managers.



ZOOM SUR : LES ASTREINTES HIVERNALES

Dans trois mois, l'hiver débutera, avec ses aléas climatiques. La viabilité hivernale impose d'allier la sécurité des usagers de la voirie avec le respect des droits statutaires des agents. Aussi, les employeurs territoriaux doivent dès à présent réfléchir à la mise en place, ou non, d'astreintes hivernales.

La mise en place d'un dispositif d'astreintes doit respecter une procédure précise.

Tout d'abord, l'employeur doit soumettre au Comité Social Territorial le projet de délibération portant instauration des astreintes (*services concernés, effectifs mobilisés, dispositifs mis à disposition, indemnisation, etc.*). Dès obtention de cet avis, l'assemblée délibérante pourra alors valablement délibérer.

La mise en œuvre pratique des astreintes repose sur une organisation

rigoureuse en quatre étapes clés :

1. Préparation opérationnelle (*avant la saison hivernale*) :

l'anticipation est la clé pour éviter les blocages de dernière minute. Il convient ainsi de s'assurer que tous les agents mobilisables ont leurs permis et CACES à jour. Il convient également de s'assurer que les contrôles périodiques des engins ont été réalisés, que les agents disposent de téléphones d'astreintes et des équipements de protection individuelle adaptés (*vêtements grand froid, haute visibilité*).

2. Planification et notification des plannings (*avant la saison hivernale*) :

pour garantir la légalité et l'équité de répartition des astreintes entre agents, il est important de formaliser le planning des astreintes le plus en amont possible, et de le communiquer aux agents concernés. Une réunion d'information peut être opportune, pour rappeler les droits et obligations des agents durant la période d'astreintes. Il apparaît



important de privilégier des périodes raisonnables (*exemple : 1 semaine consécutive maximum par agent*) pour limiter la fatigue. Il peut être intéressant de prévoir une « liste de secours » d'agents polyvalents formés et prêts à pallier une absence imprévue.

3. Déroulement opérationnel (pendant l'astreinte) : une fois la période d'astreinte démarrée, l'organisation s'articule en deux temps :

- **Phase A :** L'attente (*astreinte simple*) : L'agent reste à son domicile ou à proximité immédiate. Il doit rester joignable en permanence sur le téléphone de service et en mesure de partir sur le terrain dans le délai imparti par la collectivité (ex : 20 à 30 minutes). Ce temps d'attente n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, mais il fera l'objet d'une indemnisation forfaitaire.

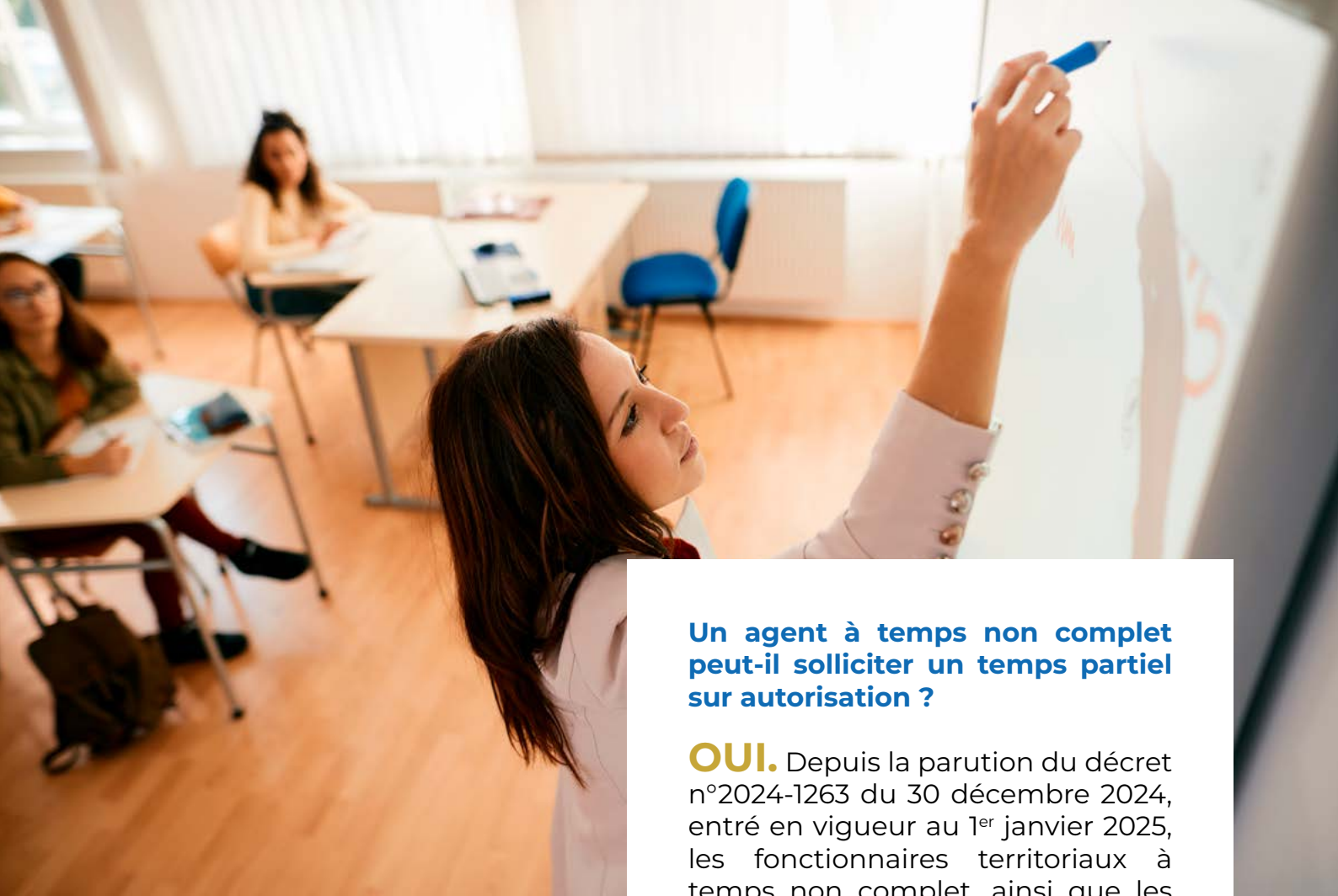
- **Phase B :** L'intervention (*travail effectif*) : lors du déclenchement de l'intervention, l'agent va alors remplir une fiche d'intervention.

Cette période d'intervention fait l'objet d'une indemnisation ou d'une compensation horaire.

4. -Traitement RH et suivi du repos (après l'intervention) : la gestion du lendemain d'intervention est cruciale pour la sécurité des agents. En effet, un agent intervenant jusqu'à 4h du matin doit bénéficier de 11h consécutives de repos. Il ne pourra reprendre son travail qu'à 15h le jour même. Par ailleurs, l'agent devra adresser son décompte horaire d'intervention à sa hiérarchie pour le calcul de la paie ou l'imputation du repos compensateur.

Vous souhaitez mettre en œuvre un dispositif d'astreintes pour la saison hivernale ? Vous avez besoin d'aide ?

Contactez-nous : statut@cdg09.fr



Un agent à temps non complet peut-il solliciter un temps partiel sur autorisation ?

OUI. Depuis la parution du décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024, entré en vigueur au 1^{er} janvier 2025, les fonctionnaires territoriaux à temps non complet, ainsi que les agents contractuels ont désormais la faculté de solliciter un service à temps partiel sur autorisation, en application de l'article L. 612-1 du Code général de la fonction publique (CGFP). La durée de travail accordée doit être strictement égale à 50%, 60%, 70% 80% ou 90%.

Doit-on délibérer pour mettre en place le dispositif des titres restaurant ?

OUI. L'octroi des titres-restaurant n'est pas une obligation légale pour l'employeur public. C'est l'organe délibérant de la collectivité qui doit voter une délibération pour en valider la mise en place, après avis du Comité Social Territorial (CST). Ils entrent dans le cadre de l'action sociale de la collectivité

CONSEIL STATUTAIRE FOIRE AUX QUESTIONS

L'absence de délibération relative au Compte Personnel de Formation peut-elle priver l'agent de son droit à utiliser son CPF ?

NON. L'absence de délibération ne peut pas priver un agent de son droit à utiliser son CPF. La délibération est un instrument facultatif, fortement recommandée, qui sert à encadrer le dispositif et à déterminer des plafonds de prise en charge financière (*par exemple : un montant maximum par heure ou par formation*). Ceci est prévu à l'article R.422-101 du code général de la fonction publique.

CONSEIL STATUTAIRE JURISPRUDENCE ET RÉPONSES MINISTÉRIELLES

Cours particuliers des maîtres-nageurs sauveteurs

Les maîtres-nageurs sauveteurs peuvent exercer, à titre accessoire et sous réserve de l'autorisation de leur employeur, une activité d'enseignement de la natation en dehors de leurs heures de service.

L'employeur territorial conserve toutefois la possibilité de s'opposer à ce cumul lorsque l'intérêt du service le justifie ou lorsque l'activité envisagée est incompatible avec les obligations déontologiques de l'agent.

Par ailleurs, l'IFSE du RIFSEEP versée aux maîtres-nageurs sauveteurs est déterminée exclusivement en fonction des missions qu'ils exercent au sein de la collectivité et ne peut légalement tenir compte des cours particuliers de natation qu'ils dispensent à titre accessoire.

Réponse ministérielle n°15980 du 15 septembre 2026, Assemblée nationale

Abandon de poste

L'administration ne peut légalement radier des cadres pour abandon de poste un agent qui, en raison de troubles neurologiques, n'était plus en mesure de saisir le sens et la portée d'une mise en demeure de reprendre ses fonctions.

En l'espèce, l'administration a prononcé la radiation d'un agent placé en congé de maladie pendant

plusieurs années qui n'avait plus transmis ses arrêts de travail à son employeur et ne s'était pas présenté aux contrôles médicaux organisés en vue de sa reprise.

Toutefois, les pièces médicales établissaient que l'intéressé était atteint d'une pathologie à l'origine d'un ralentissement psychomoteur, d'une désorientation temporo-spatiale et d'une perte de mémoire, affectant ses facultés de compréhension.

Dans ces conditions, l'administration ne pouvait légalement le regarder comme ayant rompu tout lien avec le service.

TA Marseille n°2310758 du 9 juillet 2026

Discipline

Des comportements de défiance répétés à l'égard de la hiérarchie, associés à des atteintes au fonctionnement du collectif de travail, peuvent justifier une révocation lorsqu'ils révèlent un mode de fonctionnement durablement incompatible avec les obligations professionnelles de l'agent.

En l'espèce, un agent contestait sa révocation prononcée notamment en raison de remises en cause récurrentes des décisions de sa hiérarchie, de l'accès non autorisé à une messagerie professionnelle afin de prendre connaissance d'échanges ne lui étant pas destinés puis de la divulgation de leur contenu pour mettre en cause sa supérieure hiérarchique, ainsi que du non-respect de certaines consignes professionnelles.



L'administration produisait de nombreux témoignages faisant état de relations durablement conflictuelles avec la hiérarchie et plusieurs collègues ainsi que d'une dégradation du climat de travail.

Ces difficultés ne constituaient pas des faits isolés mais s'inscrivaient dans la continuité de comportements déjà constatés lors d'une précédente affectation, ayant conduit à une enquête administrative et au retrait de certaines responsabilités.

La répétition de ces agissements, leurs conséquences sur le fonctionnement du service et la souffrance générée pour les agents concernés justifiaient légalement la sanction de révocation, laquelle n'a pas été regardée comme disproportionnée.

CAA Lyon, n°25LY01657 du 16 juillet 2026

Rémunération d'un agent contractuel

Un agent contractuel peut utilement comparer sa rémunération à celle d'autres agents exerçant des fonctions comparables afin d'apprécier si l'administration a commis

une erreur manifeste d'appréciation dans la fixation de son traitement.

En l'espèce, l'intéressé, exerçant des fonctions de catégorie A/A+, sollicitait une révision de sa rémunération dès lors que, malgré une expérience professionnelle conséquente et un niveau de responsabilités élevé, il demeurerait rémunéré sur la base d'un indice à peine supérieur à l'indice minimal correspondant à son emploi.

Plusieurs agents placés dans une situation comparable bénéficiaient d'une rémunération sensiblement plus élevée, sans que la seule différence d'affectation géographique permette de justifier un tel écart.

Dans ces conditions, la comparaison avec la rémunération versée à d'autres agents pouvait être prise en compte pour apprécier le caractère manifestement insuffisant du traitement de l'intéressé. Le refus de réviser sa rémunération était donc entaché d'une erreur manifeste d'appréciation.

CE 498930 du 10.08.2026



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 : C'est quoi la mise en demeure ?

La mise en demeure est un acte juridique par lequel une personne demande officiellement à une autre de respecter une obligation dans un délai déterminé. Elle peut être parfois un préalable à une action en justice, une sorte de phase pré-contentieuse.

Dans la fonction publique, elle peut être utilisée dans les deux sens : l'employeur envers l'agent ou l'agent envers l'employeur.

Nous allons faire un focus sur la première situation : la collectivité envers l'agent.

Par exemple, lorsqu'un agent est absent de son poste sans autorisation ni justificatif, la collectivité peut lui adresser une mise en demeure lui demandant de reprendre son service ou de justifier son absence. Le courrier doit être clair et préciser les conséquences possibles en cas de non-réponse.

La collectivité doit également veiller, lorsque la situation le permet, à laisser à l'agent un délai suffisant et raisonnable pour régulariser sa situation. Ce délai dépend de la nature de l'obligation et des circonstances.





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.

- Réaliser une projection des éventuels avancements d'échelon et de grade pour 2027
- Débuter la campagne de réalisation des entretiens professionnels
- Assurer un suivi de l'exécution budgétaire au niveau du chapitre 012
- Contrôler les éléments relatifs au Supplément Familial de Traitement, pour s'assurer que le versement est encore justifié
- Anticiper la période hivernale, en réfléchissant à la mise en place éventuelle d'astreintes de viabilité hivernale
 - Planifier les congès de fin d'année

MÉMENTO 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

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

BONNE Retraite!

DÉPART A LA RETRAITE DE MME CAROLINE SOUM

Après une carrière passée au sein de la fonction publique territoriale, Mme Caroline SOUM quittera ses fonctions de gestionnaire du conseil médical formation plénière le 7 octobre 2026, avant son départ à la retraite en avril 2027.

Ayant évolué dans différents services du Centre de gestion, ses dernières années furent marquées par son implication au sein du pôle conseil médical, service qu'elle avait initialement mis en place, lorsque nous parlions encore de comité médical et de commission de réforme !

Constante, compétente et toujours de bonne humeur, c'est avec beaucoup d'émotion que nous lui souhaitons une belle retraite. Nous la remercions pour toutes ces années passées à nos côtés.



■ 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