Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale - Ariège

FLASH INFO

FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DE L'ARIÈGE

N° 49 | Octobre 2026

DANS CE NUMÉRO

EMPLOI
RAPPORT SOCIAL UNIQUE P.4

3ème SALON DE L'EMPLOI P.5

BILAN DE PARCOURS PROFESSIONNEL
PRENDRE LE TEMPS DE FAIRE LE POINT P.7

PENSION CNRACL : CE QUI CHANGE
AU 1ER SEPTEMBRE 2026 ..... P.9

CONSEIL STATUTAIRE :
ACTUALITÉS JURIDIQUES P.11

ZOOM SUR...
LA DÉMISSION P.14

OCTOBRE ROSE :
MOIS DE SENSIBILISATION
AU CANCER DU SEIN P.17

WEBINAIRE SANTÉ
ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL P.20

CONSEIL STATUTAIRE
FOIRE AUX QUESTIONS P.22

CONSEIL STATUTAIRE
JURISPRUDENCE ET RÉPONSES
MINISTERIELLES P.23

MON CALENDRIER RH P.25

MEMENTO DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE MAIRIE P.26

PROCHAIN WEBINAIRE P.27

A LA UNE...

BILAN DE PARCOURS PROFESSIONNEL : PRENDRE LE TEMPS DE FAIRE LE POINT SUR SON PARCOURS

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

Octobre 2026 : élections professionnelles sécurisées et services mobilisés

Ce mois d'octobre a été marqué, pour l'ensemble du Centre de gestion, par un chantier majeur : la préparation et la sécurisation des élections professionnelles. Cette opération, au cœur de la vie des collectivités et des établissements, mobilise nos équipes bien en amont du scrutin et exige une vigilance de chaque instant. Notre engagement est clair : garantir la fiabilité du processus électoral, accompagner les employeurs territoriaux à chaque étape et sécuriser juridiquement une opération dont dépend la représentation de plusieurs milliers d'agents.

Cette réussite repose sur un travail en étroite collaboration avec les organisations syndicales. Le dialogue social est au fondement de notre démocratie sociale : la qualité des échanges engagés, la transparence des informations partagées et la confiance mutuelle construite avec les représentants du personnel sont les conditions mêmes d'un scrutin loyal et incontesté. Je tiens à saluer ici l'implication et l'esprit de responsabilité de nos partenaires syndicaux, dont la mobilisation, aux côtés des services du Centre de gestion, permet d'aboutir à une organisation solide et partagée.

Je tiens également à saluer l'investissement des agents du Centre de gestion qui, aux côtés des collectivités, veillent à ce que chaque étape - de la préparation des listes électorales à l'organisation matérielle du vote - se déroule dans les meilleures conditions de régularité et de transparence.

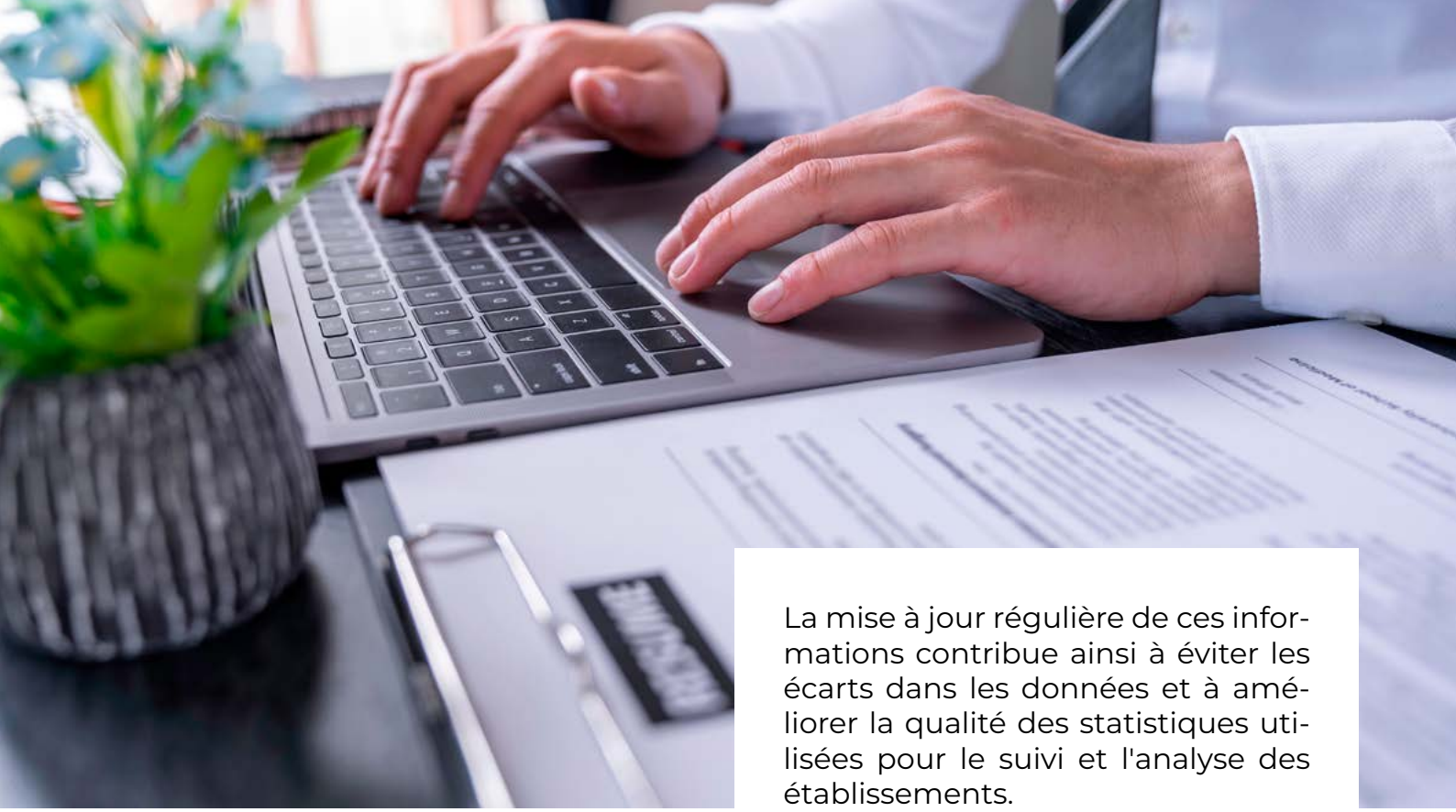
À côté de cette priorité, nos services sont restés pleinement mobilisés pour répondre aux nombreuses sollicitations des élus et des collectivités. Conseil statutaire, accompagnement en matière de ressources humaines, appui à la gestion des carrières : nos missions de proximité continuent d'irriguer l'ensemble du territoire ariégeois et de répondre aux attentes des employeurs publics, quelle que soit la taille de leur structure.

Octobre a également été un mois d'engagement sur l'avenir. Nous avons poursuivi la mise en place de la future formation des secrétaires de mairie, un projet structurant pour la fonction publique territoriale. Ce métier, indispensable à la vie de nos communes et particulièrement des plus petites d'entre elles, mérite un dispositif de formation à la hauteur de ses responsabilités. Le travail engagé avec nos partenaires doit permettre d'offrir aux agents concernés un parcours solide et adapté aux réalités du terrain.

Ce mois a enfin été riche de rencontres et de partage : je pense notamment au Salon de l'Emploi Public 09, qui a réuni 576 visiteurs et 36 structures aux Forges de Pyrène, ainsi qu'à la signature de la charte « Vis ma vie », deux temps forts qui illustrent notre capacité à fédérer les acteurs publics autour de l'emploi et des parcours professionnels.

Ces chantiers ne sont possibles que grâce à la mobilisation collective des agents du Centre de gestion, à leur expertise et à leur sens du service public. Qu'ils en soient ici chaleureusement remerciés.

Je vous souhaite à toutes et à tous une bonne lecture de ce flash info.



EMPLOI
RAPPORT SOCIAL UNIQUE

RSU inactif : Mise à jour des SIRET Suppression des établissements inactifs.

Le Centre de gestion invite les collectivités et établissements à procéder à la mise à jour des établissements actuellement déclarés inactifs dans leurs bases de données, ces derniers devant être supprimés.

Cette démarche est importante afin de garantir la fiabilité et l'exactitude des informations enregistrées auprès de l'INSEE. Elle permet également d'assurer une meilleure actualisation des données relatives aux établissements et de disposer de statistiques plus fiables et représentatives de la situation réelle des entreprises en activité.

La mise à jour régulière de ces informations contribue ainsi à éviter les écarts dans les données et à améliorer la qualité des statistiques utilisées pour le suivi et l'analyse des établissements.

Pour toute demande complémentaire, les intéressés sont invités à s'adresser à Jordan Raynaud, service emploi, qui reste à leur disposition pour tout renseignement ou pour transmettre les informations nécessaires au traitement de leur demande.

Synthèse RSU 2025.

Les synthèses du Rapport Social Unique (*RSU*) peuvent être exportées dès leur validation par le Centre de gestion. Cette fonctionnalité permet aux collectivités de récupérer rapidement leur synthèse finalisée, facilitant ainsi la consultation, le partage et l'exploitation des données sociales. Elle garantit également un accès simplifié aux documents validés, sans délai supplémentaire.

En cas de difficulté lors de cet export, vous pouvez contacter Jordan Raynaud, service emploi, ou télécharger le guide sur la plateforme « donnéessociales.fr ».



SALON DE L'EMPLOI PUBLIC 09

576 VISITEURS RÉUNIS AUTOUR DES MÉTIERS ET DES OPPORTUNITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN ARIÈGE

Le 30 septembre 2026, les Forges de Pyrène à Montgailhard ont accueilli une nouvelle édition du Salon de l'Emploi Public 09. Organisé dans le cadre du Comité Local de l'Emploi Public de l'Ariège (*CLEP 09*) et coordonné par le Centre de gestion de l'Ariège, cet événement a rassemblé 576 visiteurs et mobilisé 36 structures autour d'un objectif commun : faire découvrir la diversité des métiers du service public et favoriser les rencontres entre les employeurs et les publics.

Un rendez-vous pour découvrir les métiers et construire son parcours professionnel.

Tout au long de la journée, demandeurs d'emploi, étudiants, agents publics et personnes souhaitant mieux connaître les possibilités offertes par la fonction publique ont pu échanger directement avec les professionnels présents.

La diversité des structures représentées a permis d'illustrer la richesse des métiers exercés au sein des trois versants de la fonction publique : fonction publique de l'État, fonction publique hospitalière et fonction publique territoriale. Administration, santé, action sociale, éducation, sécurité, justice, environnement, finances, services techniques ou encore aménagement du territoire : autant de domaines dans lesquels des opportunités professionnelles peuvent se présenter.



Au-delà des rencontres avec les recruteurs, plusieurs temps d'information ont rythmé le salon. Les visiteurs ont notamment pu découvrir les différentes voies d'accès à la fonction publique, les concours, les possibilités de formation et d'apprentissage, ainsi que les perspectives d'évolution et de mobilité professionnelle. La formation de secrétaire de mairie et les opportunités de mobilité pour les agents publics ont également fait l'objet de présentations dédiées. Le salon constitue ainsi un temps privilégié pour mieux comprendre les métiers du service public, identifier des opportunités de recrutement et accompagner chacun dans sa réflexion sur son avenir professionnel.

La signature de la charte « Vis ma vie » : une nouvelle dynamique pour la mobilité des agents publics.

Cette édition 2026 a également été marquée par la signature de la charte « Vis ma vie », fruit d'un travail partenarial porté par les services de la Préfecture de l'Ariège, l'Agglo Foix-Varilhes et le Centre de gestion de l'Ariège, dans le cadre du CLEP 09.

Ce dispositif vise à faciliter la découverte d'un autre métier ou d'un nouvel environnement professionnel pour les agents publics. Grâce à des immersions d'une durée de 1 à 5 jours, les agents peuvent appréhender concrètement les réalités d'un poste, conforter un projet d'évolution ou de reconversion et envisager de nouvelles perspectives de carrière.

Organisées dans un cadre sécurisé, ces immersions s'appuient sur une convention tripartite et un accompagnement par un tuteur, tout en garantissant le maintien de la rémunération et du statut de l'agent.
La signature de cette charte illustre la volonté des acteurs publics ariégeois de renforcer leurs coopérations et de développer des solutions concrètes pour accompagner les parcours professionnels, favoriser la mobilité et valoriser les compétences au sein du service public.



Une mobilisation collective au service de l'emploi public en Ariège.

La réussite de cette manifestation repose sur l'engagement des 36 structures participantes, qui se sont mobilisées pour accueillir, informer et accompagner les visiteurs. La complémentarité des acteurs présents a permis de proposer une vision large des métiers, des possibilités de recrutement et des parcours accessibles au sein de la fonction publique.

L'Agglo Foix-Varilhes a également contribué à l'organisation de cette édition en mettant gracieusement à disposition le site des Forges de Pyrène. Ses services techniques ont apporté un appui précieux à l'installation du salon, tandis que sa participation à la communication a contribué à faire connaître l'événement auprès du public.

Le Centre de gestion de l'Ariège remercie chaleureusement l'ensemble des employeurs publics, partenaires et professionnels mobilisés pour leur participation et leur engagement.

À travers cette nouvelle édition, le Salon de l'Emploi Public 09 confirme sa vocation : rapprocher les candidats et les employeurs, faire connaître la diversité des métiers du service public et contribuer au développement des parcours professionnels sur le territoire ariégeois.

BILAN DE PARCOURS PROFESSIONNEL : PRENDRE LE TEMPS DE FAIRE LE POINT SUR SON PARCOURS

Vous vous interrogez sur votre avenir professionnel ? Vous ressentez le besoin de prendre du recul, de mieux identifier vos compétences ou d'explorer de nouvelles perspectives ?

Le Bilan de Parcours Professionnel (*BPP*) est un accompagnement

BILAN DE COMPETENCES

personnalisé qui permet aux agents de la fonction publique territoriale de faire le point sur leur parcours, leurs compétences, leurs motivations et leurs aspirations. Il offre un espace de réflexion pour mieux se connaître, identifier ses ressources et envisager des perspectives d'évolution professionnelle adaptées à ses besoins.

Mais concrètement, qu'apporte cette démarche ? Un agent ayant bénéficié d'un BPP a accepté de partager son expérience de manière anonyme.

Qu'est-ce qui vous a amené à faire un Bilan de Parcours Professionnel ?

« Depuis plusieurs années, je ressentais une forme de « ras-le-bol » professionnel. J'avais envie de mieux comprendre qui je suis réellement, d'explorer d'autres horizons et de voir si d'autres possibilités professionnelles pourraient davantage me correspondre. »

Qu'est-ce que le BPP vous a apporté ?

« Le BPP m'a permis de mieux me connaître, de prendre du recul sur mon vécu et de reprendre confiance en moi. J'ai également pu identifier des ressources concrètes sur lesquelles m'appuyer si je souhaite engager un changement professionnel. »

Qu'avez-vous découvert sur vous-même ou votre parcours grâce à cet accompagnement ?

« J'ai découvert que les savoir-être qui me correspondent sont essentiels pour moi et que j'ai besoin de les retrouver, quel que soit le domaine professionnel dans lequel je travaille.
J'ai également pris conscience de ma capacité d'adaptation et de ma faculté à surmonter des situations difficiles. Enfin, j'ai réalisé que mes compétences pouvaient être mobilisées dans de nombreux domaines professionnels. »



Qu'est-ce qui a changé pour vous depuis le BPP ?

« J'ai repris confiance en moi et j'ai mieux compris mon parcours ainsi que les choix professionnels que j'ai faits. Je porte aujourd'hui un regard différent sur mon expérience et sur mes possibilités d'évolution. »

Que diriez-vous à un agent qui hésite à se lancer dans un BPP ?

« Je lui dirais que le BPP est bénéfique dans tous les cas. Que l'on souhaite réellement franchir le cap d'un changement professionnel ou simplement faire le point sur sa situation, c'est l'occasion de mieux connaître ses intérêts et ses motivations pour avancer.
Il n'est pas nécessaire d'avoir un projet professionnel déjà défini pour entreprendre cette démarche. Le BPP permet justement de prendre le temps de réfléchir à soi et à son avenir. »
Le BPP, une étape pour mieux se connaître, valoriser ses compétences et envisager sereinement la suite de son parcours professionnel.

PENSION CNRACL : CE QUI CHANGE À PARTIR DU 1ER SEPTEMBRE 2026

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.

Ces évolutions, prévues par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026.

Votre âge de départ et la durée d'assurance requise évoluent progressivement.

L'âge légal de départ et la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein évoluent progres-

sivement selon votre année de naissance :

- En catégorie sédentaire, l'âge légal atteindra 64 ans à partir de la génération née en 1969 ;
- En catégorie active, l'âge d'ouverture des droits atteindra 59 ans pour les agents nés à compter du 1er janvier 1974.

La formule de calcul de la pension CNRACL ne change pas. En revanche, ces évolutions peuvent modifier votre date de départ ou la date à laquelle vous pourrez bénéficier d'une pension sans décote.

Pour la carrière longue, certains droits familiaux peuvent être pris en compte

À compter du 1er septembre 2026, de nouveaux droits liés aux enfants peuvent être intégrés dans la durée d'assurance cotisée retenue pour un départ anticipé au titre de la carrière longue.

Jusqu'à **deux trimestres** peuvent désormais être pris en compte, sous certaines conditions.

Sont notamment concernés :

- Les trimestres de bonification pour les enfants nés ou adoptés avant le 1er janvier 2004 ;
- Les trimestres de majoration de durée d'assurance ou de bonification pour les enfants nés à compter du 1er 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 droits équivalents attribués par d'autres régimes obligatoires de retraite.

Si vous remplissez les autres conditions du dispositif carrière longue, cette mesure peut vous permettre d'accéder plus facilement à un départ anticipé.
Cette prise en compte est toutefois limitée à 2 trimestres, quel que soit le nombre d'enfants.

Un nouveau droit pour certaines mères fonctionnaires : création d'une nouvelle bonification enfant né à compter du 01/01/2004

Si vous avez accouché après votre recrutement dans la fonction publique à partir du 1er janvier 2004, de nouvelles règles peuvent améliorer le calcul de votre pension.

Selon la durée de l'interruption d'activité :

- Si elle est inférieure à six mois ou inexistante, un des deux trimestres de majoration de durée d'assurance est également retenu pour le calcul de la pension ;
- Si elle dépasse six mois, un trimestre de bonification peut être retenu pour ce calcul.

Selon votre situation, cette mesure ne se traduit pas nécessairement par un trimestre supplémentaire validé, mais elle peut augmenter le montant de votre future pension.

Le calcul de la pension reste inchangé

La pension CNRACL reste calculée à partir :

- Du nombre de trimestres liquidables ;
- De la durée d'assurance requise pour votre génération ;
- De votre traitement indiciaire de référence.



Les nouveaux droits liés aux enfants peuvent toutefois :

- → Faciliter l'accès au départ anticipé pour carrière longue, dans la limite de deux trimestres ;
- → Augmenter le nombre de trimestres pris en compte dans le calcul de la pension de certaines mères fonctionnaires.

Les conditions d'obtention de la surcote restent inchangées.

Un congé supplémentaire de naissance créé par la LFSS 2026

La LFSS pour 2026 crée un **congé supplémentaire de naissance** pour les enfants nés ou adoptés à compter du **1er janvier 2026**.

Ses modalités pour les agents publics sont précisées par des textes réglementaires spécifiques.
Ce congé est distinct des nouveaux droits à retraite liés aux enfants.

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

CONSEIL STATUTAIRE
ACTUALITÉS JURIDIQUES

IRCANTEC : Evolution progressive des taux de cotisations pour la période

Le régime de retraite complémentaire IRCANTEC a pour but d'assurer un complément de ressources qui s'ajoute à la pension de vieillesse versée par le régime général de la sécurité sociale.

Dans le cadre du nouveau plan quadriennal de l'IRCANTEC pour la période 2026-2029, le décret n° 2026-926 du 5 octobre 2026 prévoit une évolution progressive des taux théoriques de cotisations salariales et patronales à compter du 1er janvier 2028. Cette évolution va entrainer une hausse du taux d'appel de cotisations.



La hausse ne s'applique pas immédiatement : les nouveaux taux s'appliqueront à compter du 1er janvier 2028, puis évolueront à nouveau au 1er janvier 2029.

En pratique, cela va induire une hausse du coût employeur. Il sera ainsi nécessaire d'anticiper ces évolutions dans la préparation budgétaire des exercices 2028 et 2029.

Voici les nouveaux taux applicables :

Part agent

Tranche de rémunération	Part agent jusqu'au 31 décembre 2027	Part agent en 2028	Part agent en 2029
Jusqu'au plafond de la sécurité sociale	2.24 %	2.24 %	2.36 %
Au-delà du plafond, dans la limite prévue par le régime	5.56 %	5.86 %	6.16 %

Part employeur

Tranche de rémunération	Part agent jusqu'au 31 décembre 2027	Part agent en 2028	Part agent en 2029
Jusqu'au plafond de la sécurité sociale	3.36 %	3.45 %	3.54 %
Au-delà du plafond, dans la limite prévue par le régime	10.04 %	10.09 %	10.14 %

Indemnités journalières AT/MP : baisse du plafond

Afin de réduire les dépenses de la branche accident de travail/maladie professionnelle de la sécurité sociale, le décret n°2026-909 du 30 septembre modifie les dispositions du Code de la Sécurité sociale (*notamment l'article R.433-2*) relatives au plafonnement de la rémunération prise en compte pour le calcul des indemnités journalières versées en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Ce texte abaisse le plafond de la rémunération servant de base au calcul de ces indemnités, indemnités versées aux agents contractuels, fonctionnaires IRCANTEC et agents de droit privé.

Les modifications sont les suivantes :

	Jusqu'au 31 octobre 2026	Arrêts liés à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenu à partir du 1er novembre 2026
Limite maximale de rémunération du plafond annuel de la sécurité sociale	0.834 %	0.226 %
Salaire journalier maximal de référence en 2026	400.82 €	108.62 €
Indemnités journalières AT/MP maximales pendant les 28 premiers jours en 2026	240.49 €	65.17 €
Indemnités journalières AT/MP maximales à compter du 29ème jour en 2026	320.66 €	86.90 €

Les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (*IJSS*) versées par la CPAM en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle subissent directement l'effet de ce nouveau plafonnement. Ainsi, en cas de maintien de rémunération, la part du complément de traitement à la charge de l'employeur va mécaniquement augmenter.

CNRACL : Une nouvelle hausse en 2027

Le taux de cotisation employeur passera de 37,65% à 40,65% au 1er janvier 2027, conformément au décret n°2025-86 du 30 janvier 2025.
Cette évolution doit être prise en considération dans le cadre de la préparation budgétaire.



ZOOM SUR...
LA DÉMISSION

La démission est l'acte par lequel un fonctionnaire exprime sa volonté formelle et délibérée de mettre fin à son activité dans la fonction publique. Lorsqu'elle est régulièrement acceptée par l'autorité territoriale, la démission constitue l'un des modes de cessation définitive des fonctions de l'agent public, conformément aux dispositions de l'article L. 550-1 du Code général de la fonction publique (CGFP).

1 - La demande du fonctionnaire

Aux termes de l'article L. 551-1 du Code général de la fonction publique, la démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions.

La demande doit impérativement être formalisée par écrit. L'autorité territoriale ne peut en aucun cas accepter une démission présentée oralement (*CE, 15 juillet 1960, Cardona*). Une simple déclaration verbale est juridiquement inexistante et ne saurait fonder une décision de radiation des cadres, l'agent pouvant contester l'intention qui lui est prêtée.

L'intention de l'agent doit être explicite et exempte de tout doute. L'employeur doit s'assurer, idéalement lors d'un entretien doublé d'un courrier adressé en LRAR, de la fermeté du choix de l'agent et l'informer des conséquences statutaires (*perte de la qualité de fonctionnaire*) et financières (absence d'indemnisation chômage de droit commun, impact sur les droits à retraite) de son acte.

2 - La prise de décision de l'autorité territoriale

La démission n'a aucun effet juridique autonome : elle n'acquiert d'efficacité qu'à compter de son acceptation expresse par l'autorité

investie du pouvoir de nomination (*art. L. 551-1 du CGFP*).

L'autorité territoriale doit vérifier attentivement l'environnement dans lequel la demande a été rédigée. L'acceptation d'une démission entachée d'un vice du consentement ou obtenue sous la contrainte encourt l'annulation par le juge administratif :

- Le vice du consentement : Inspiré du droit civil, il est retenu lorsque l'agent souffre de troubles de santé ou d'une altération de ses facultés mentales ne lui permettant pas d'apprécier la portée de son engagement (*CE, 30 avril 1990, n° 76633*). Une situation de hâte ou de grande nervosité au moment de la rédaction peut également altérer le consentement (*TA Strasbourg, 3 février 1976, Touati*).
- La contrainte morale : La démission sous pression hiérarchique ou politique est illégale. La précipitation de la décision et de son acceptation constitue un indice déterminant pour le juge (*CE, 22 juin 1994, n° 124183*).

L'administration dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour se prononcer (*art. L. 551-2 du CGFP*). Le silence gardé pendant 1 mois ne vaut pas acceptation tacite. À l'expiration du délai, l'administration est dessaisie de l'offre. Elle ne peut plus statuer, sauf si l'agent renouvelle expressément sa demande (*CE, 27 avril 2011, n° 335370*).

L'agent peut également librement retirer sa demande de démission tant que la décision d'acceptation ne lui a pas été notifiée (*CE, 10 juin 1991, n° 86223*).

Dès lors qu'elle est acceptée, la démission devient irrévocable (art. L. 551-1 du CGFP). Elle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire à la date fixée (*art. L. 550-1 du CGFP*).

3 - Motivation du refus

L'autorité territoriale peut refuser la démission pour des motifs tirés de l'intérêt du service (*CE, 19 mars 1997, n° 134197*). Cependant, s'agissant d'une décision individuelle défavorable, ce refus doit être impérativement motivé (*art. L. 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration*).

En cas de refus, le fonctionnaire peut saisir la Commission Administrative Paritaire (*CAP*) compétente (*art. L. 551-2 et R. 263-10 du CGFP*). La CAP émet un avis motivé transmis à l'autorité territoriale. Le juge administratif exerce un contrôle restreint (erreur manifeste d'appréciation) sur les motifs du refus.

4 - Date d'effet de la démission et obligations de l'agent

L'autorité territoriale fixe librement la date d'effet de la démission en respectant le principe de continuité du service public. Aucune rétroactivité n'est admise.

L'agent demeure soumis à toutes ses obligations statutaires jusqu'à la date d'effet fixée. S'il abandonne ses fonctions de manière anticipée il s'expose à une procédure disciplinaire ou à une radiation des cadres



pour abandon de poste (*CE, 19 mars 1997, n° 134209*).

5 - Ouverture de droits à indemnités

L'agent peut prétendre au bénéfice d'une "indemnité de départ volontaire" à la suite de sa démission si celle-ci intervient sur un poste qui a fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service. Cette indemnité est octroyée dans les conditions fixées par le décr. n°2009-1594 du 18 déc. 2009.

Par ailleurs, lorsque, à la date d'effet de la radiation des cadres consécutive à sa démission, le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre l'ensemble de ses congés annuels, il peut bénéficier d'une indemnisation des congés non pris.

Enfin, la radiation des cadres par démission n'ouvre droit à aucune allocation, puisque la rupture du lien avec l'employeur public ne résulte pas d'une perte involontaire d'emploi. Toutefois, dans certaines situations, la démission peut ouvrir droit aux allocations d'assurance chômage (*règle des 121 jours*).

Vous êtes face à une demande de démission et vous ne savez pas comment traiter ce dossier ?
Contactez-nous : statut@cdg09.fr

LES CONCOURS, ÇA VOUS DIT ?

Vous avez toujours rêvé de passer un concours de la fonction publique, mais vous n'avez pas eu l'occasion d'obtenir vos diplômes ? Ne baissez pas les bras ! Tout n'est pas perdu si vous êtes chargé de famille !

Eh oui ! L'article L. 325-10 du Code général de la fonction publique prévoit que les parents d'au moins trois enfants peuvent se présenter aux concours sans condition de titre ou de diplôme.

Attention toutefois : cette dispense ne s'applique pas aux concours donnant accès à des professions réglementées dont l'exercice exige un titre ou un diplôme spécifique.

Alors, si vous avez acquis des connaissances, développé des compétences et accumulé de l'expérience au fil des années, pourquoi ne pas tenter votre chance ?

Vous avez peut-être plus de possibilités que vous ne le pensez ! Informez-vous sur les concours qui vous intéressent, vérifiez les conditions d'accès et lancez-vous si vous remplissez les conditions requises.



OCTOBRE ROSE : MOIS DE SENSIBILISATION AU CANCER DU SEIN

Pourquoi c'est important d'avoir un suivi gynécologique ?

Une femme sur 8 développe un cancer du sein au cours de sa vie. C'est entre 50 et 74 ans que le risque est le plus élevé. Mais **quand il est détecté tôt, le cancer du sein guérit dans 9 cas sur 10**.

A quoi ça sert une mammographie ?

Une mammographie est une radio des seins. La mammographie permet de **voir des anomalies dans le sein**, comme une tumeur du sein. La tumeur est une sorte de boule. Certaines tumeurs ne sont pas graves, d'autres sont graves comme un cancer.

Quand faire une mammographie ?

Il y a deux cas de figure pour réaliser une mammographie :

- Vous avez des symptômes inhabituels comme **une boule à la palpation**, des **douleurs dans le sein** ou d'autres anomalies. Vous avez peut-être observé ces symptômes lors d'un auto-examen des seins aussi appelé auto-palpation des seins, ou à l'occasion d'une visite chez le gynéco ;
- **Vous avez entre 50 et 74 ans**. Dans ce cas, vous recevez une invitation de dépistage organisé dans le cadre de la campagne nationale. La mammographie est entièrement remboursée. Après 50 ans, vous recevez cette invitation tous les deux ans.

Votre médecin généraliste ou votre gynécologue peut aussi vous faire une ordonnance s'il a senti **quelque chose d'anormal dans vos seins**, par exemple une boule ou du liquide qui coule.



Qu'est-ce qu'un cancer du sein ?

Les cancers regroupent un grand nombre de maladies causées par la **multiplication de cellules anormales dans le corps**. Il existe de nombreux cancers du sein différents : adénocarcinomes, cancers lobulaires, carcinomes canalaires, etc.

Les cancers du sein touchent majoritairement les femmes mais aussi les hommes, très rarement. Le cancer exclusivement féminin est le cancer du col de l'utérus. Il est important de réaliser un frottis cervical pour le dépister.

Où faire une mammographie ?

Vous pouvez faire une mammographie dans un centre de radiologie, dans un hôpital ou dans une clinique. Vous pouvez également bénéficier des services de la Mammobile Ariège.
Vous pouvez consulter le planning sur le site https://www.mammobile-ariege.fr/

Et la médecine du travail dans tout ça ?

Le service de santé sécurité au travail du CDG09 joue un rôle dans la prévention du cancer du sein, notamment par :

- L'information et la sensibilisation aux dépistages lors des visites d'information et de prévention (*VIP*) ;
- Les mesures de prévention en hygiène de vie, sevrage tabagique, activité physique, alimentation... ;
- L'évaluation des éventuels risques professionnels tel que le travail de nuit, l'exposition à des agents chimiques et les rayonnements ionisants ;
- La préparation et l'accompagnement à la reprise du travail notamment grâce à une visite de pré-reprise. Le retour à l'emploi est recommandé dès l'arrêt des traitements actifs contre le cancer ;
- L'accompagnement des agents dans leur maintien en emploi. Le médecin du travail peut préconiser des aménagements de poste, des horaires ou des conditions de



travail, en lien avec les capacités de l'agent ;
- → Le repérage précoce et les difficultés liées à une éventuelle rechute (*fatigue, douleurs, retentissement psychologique...*) ;
- → La coordination des différents acteurs : agent, employeur, médecin traitant et autres professionnels impliqués dans le maintien dans l'emploi le cas échéant ;
- → La recherche de solutions de reclassement ou d'orientation professionnelle lorsque le maintien au poste n'est plus possible.

L'assistant de prévention, un acteur essentiel !

La matinée du Jeudi 8 octobre était consacrée au lancement du réseau des assistants de prévention (ADP) en Ariège.
En partenariat avec le CNFPT – « La matinale prévention : ADP, quoi de 09 ? » – au Centre Universitaire de Foix a réuni 11 personnes.

L'objectif était d'animer une matinée avec les Assistants De Prévention ou futur ADP de l'Ariège pour se retrouver entre pairs autours d'ateliers thématiques et relancer une dynamique réseau.
De 9h à 12h30 : accueil café, actualités, animation de 2 ateliers : Mise à jour du DUERP et l'Intelligence Artificielle au service des ADP.

Pour toutes personnes intéressées par cette mission merci de vous adresser au secrétariat de prévention du centre de gestion :
secretariat.prevention@cdg09.fr

Obligatoire dans chaque collectivité. Découvrez son rôle et la procédure de désignation.

Rôle et missions de l'assistant de prévention
L'assistant de prévention a pour mission principale d'assister et de conseiller l'autorité territoriale dans la démarche d'évaluation des risques professionnels et la mise en place d'une politique de prévention.
Parmi ses missions figurent :
- → La prévention des dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents ;
- → L'amélioration des méthodes et



du milieu de travail ;
- La promotion de la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques pour les résoudre ;
- La veille à la bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail.

Il est important de noter que l'assistant de prévention n'a pas de pouvoir décisionnel ni de rôle de contrôle. Il propose des mesures et conseille l'autorité territoriale. La responsabilité de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité incombe à l'autorité territoriale elle-même.

Procédure de désignation :

La désignation de l'assistant de prévention doit être formalisée par un arrêté et une lettre de cadrage signés par l'autorité territoriale, précisant les missions et les moyens alloués. L'agent bénéficie d'une formation préalable obligatoire de cinq jours, puis l'année suivante d'une formation continue de 2 jours et enfin, d'un module de formation au minimum les années suivantes. La formation spécialisée (*ou à défaut le Comité Social Territorial*) doit être informée de cette désignation.
> Modèle de lettre de cadrage
> Modèle d'arrêté de désignation

Il est essentiel pour chaque collectivité de se conformer à cette obligation légale en désignant un ou plusieurs assistants de prévention, afin de garantir un environnement de travail sûr et conforme aux normes en vigueur.

WEBINAIRE
SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Mardi 10 novembre 14h-16h :
Webinaire en partenariat CNFPT – « La sédentarité tous concernés ! »
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*).

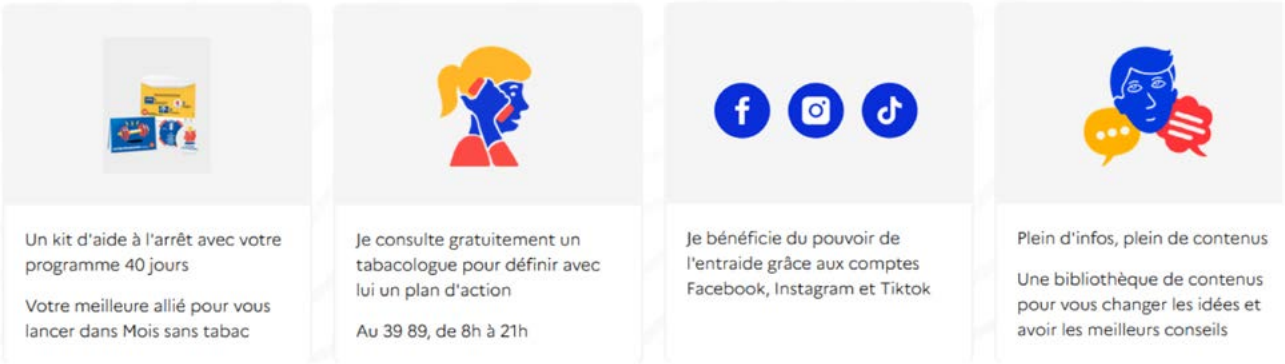
Prochaine thématique santé sécurité du Flash info de Novembre sur le « mois sans tabac »

En effet, en France, le tabac reste **la première cause de mortalité évitable** avec plus de **68 000 décès prématurés** enregistrés par an (*représentant environ 11 % de la mortalité totale*) selon Santé publique France.

Relevez le défi d'arrêter le tabac avec le **dispositif « mois sans tabac »** : https://mois-sans-tabac.tabac-info-service.fr/

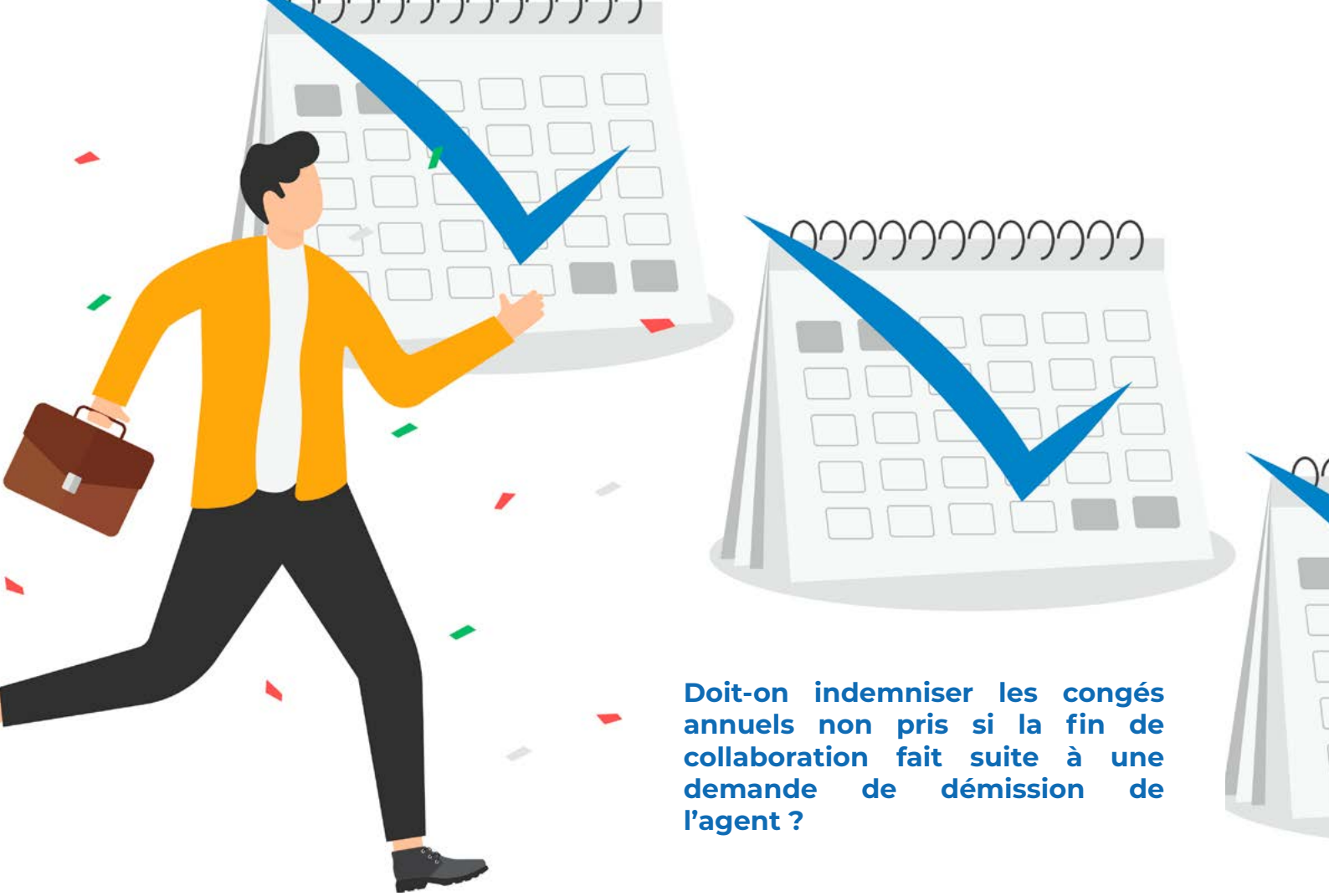
Pourquoi s'inscrire à Mois sans tabac ?

En vous inscrivant à Mois sans tabac, vous bénéficiez de nombreux outils et conseils pour vous aider à arrêter de fumer :









CONSEIL STATUTAIRE
FOIRE AUX QUESTIONS

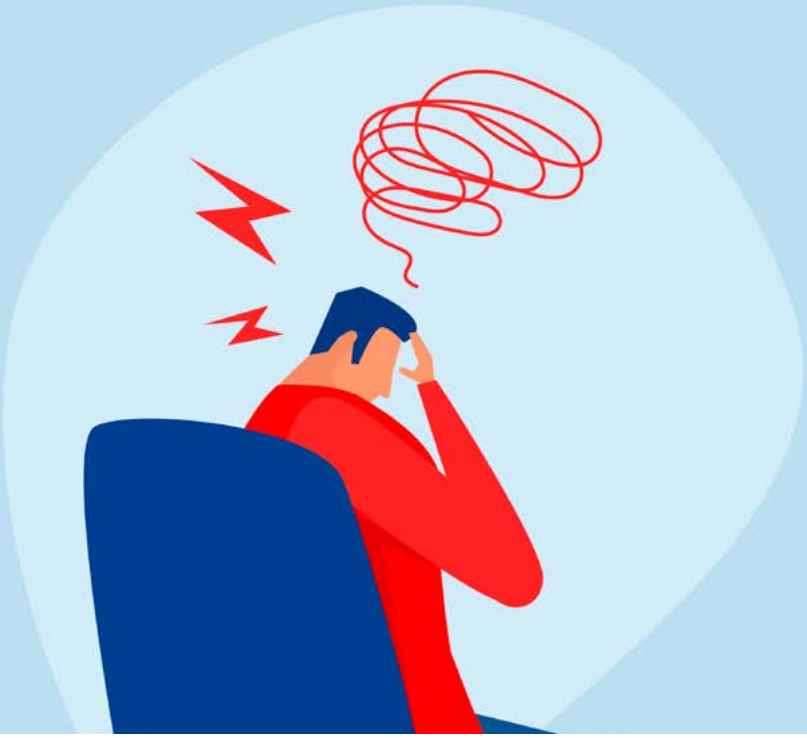
Un agent a bénéficié du renouvellement de son contrat, pour exercer les mêmes fonctions auprès de notre collectivité. Peut-on ré-appliquer une période d'essai ?

NON. Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat (*décret 88-145 et CAA Bordeaux 14BX01704 du 29 février 2016*).

Doit-on indemniser les congés annuels non pris si la fin de collaboration fait suite à une demande de démission de l'agent ?

OUI. La réglementation prévoit le versement d'une indemnité compensatrice lorsque l'agent public n'a pas été en mesure de bénéficier de ses congés avant la fin de la relation de travail. (*Décret 85-1250 du 26.11.1985 - art. 5-2, CAA Nantes 12NT00291 du 06.06.2013 [pour un agent contractuel suite à licenciement pour inaptitude physique], CAA Bordeaux 14BX03684 du 13.07.2017 [pour un titulaire avant la retraite]*).

Cette indemnisation s'applique lorsque le fonctionnaire ou l'agent contractuel n'a pu utiliser ses congés du fait d'un congé de maladie, d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale ou du fait de l'autorité territoriale avant la fin de son engagement (*fin CDD, démission, licenciement*).



CONSEIL STATUTAIRE
JURISPRUDENCE ET RÉPONSES MINISTÉRIELLES

Insuffisance professionnelle

Une collectivité ne peut caractériser une insuffisance professionnelle sans disposer d'éléments permettant d'apprécier objectivement et dans la durée la manière de servir et l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions correspondant à son grade.

En l'espèce, une commune avait licencié un fonctionnaire titulaire en raison de refus d'exécuter certaines tâches, de contestations récurrentes des instructions, de tensions avec ses collègues et de son refus de suivre une formation.

Toutefois, aucune fiche de notation ni aucun compte rendu d'évaluation professionnelle n'avait été établi depuis son recrutement, de sorte qu'aucun élément ne permettait d'apprécier sa manière de servir ou son aptitude à exercer les fonctions correspondant à son grade.

Dans ces conditions, la commune n'établissait pas l'insuffisance professionnelle de l'intéressé.

Par suite, la décision prononçant son licenciement était entachée d'une erreur d'appréciation.

TA Lyon 2408615 du 06.10.2026

Réseaux sociaux

La diffusion répétée, sur plusieurs comptes Facebook publics, de propos outranciers et dénigrants directement dirigés contre les services et les élus communaux, ainsi que leur réitération lors de déclarations publiques au cours d'une fête de quartier, constitue une faute disciplinaire.

En l'espèce, l'intéressé soutenait que les faits qui lui étaient reprochés relevaient de sa liberté d'expression en qualité de citoyen et d'habitant de la commune.



Toutefois, les propos litigieux, établis notamment par plusieurs constats d'huissiers de justice et par les témoignages de deux chefs de service, présentaient le caractère d'insultes, de dénigrements, de décrédibilisations et de remises en cause des services et des politiques communales.

Par suite, ces agissements sont de nature à justifier la révocation.

CAA Versailles 24VE03221 du 22.09.2026

Médaille d'honneur

L'employeur peut légalement refuser de proposer un agent à l'attribution de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale lorsqu'il estime que ses conditions de service ou de moralité ne justifient pas une telle distinction.

En l'espèce, un agent sollicitait l'attribution de la médaille d'honneur régionale échelon vermeil en faisant valoir qu'il remplissait les conditions d'ancienneté requises.

Toutefois, l'employeur estimait que son comportement professionnel ne permettait pas de justifier une telle proposition, notamment au regard d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours dont il avait fait l'objet.

Par suite, la seule circonstance que l'agent remplisse les conditions d'ancienneté exigées pour l'attribution de cette distinction ne lui ouvrait aucun droit à être proposé au préfet.

TA Marseille 2404217 du 24.09.2026



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.

- → Débuter la campagne de réalisation des entretiens professionnels
- → Procéder à l'estimation de la masse salariale 2027
- → Anticiper la période hivernale, en réfléchissant à la mise en place éventuelle d'astreintes de viabilité hivernale
- → Planifier les congés de fin d'année et évaluer les besoins de remplacement des agents absents
- → Mettre à jour le tableau des effectifs
- → Présenter le RSU en CST

MÉMENTO DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

SEPTEMBRE 2026

*NE PAS OUBLIER CE MOIS-CI ! **

COMPTABILITÉ – FINANCES

- Déclaration de TVA ;
- FCTVA pour les communes en N-2
- Éditer comparatifs fonctionnement et investissement pour anticiper DM ou fongibilité ;
- Mise en recouvrement des créances omises avant la clôture de l'exercice ;
- Subventions : demande à faire pour N+1 et encaissement des soldes restants ;
- Calcul des fermages ;
- 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...*) ;
- Prévoir écritures comptables ("*travaux en régie" + mandats au service ADS garderie, etc...*).

RESSOURCES HUMAINES

- DSN octobre + déclarations autres cotisations (*qui ne passent pas en DSN*)
- Entretiens professionnels sur novembre/décembre (*envoi convocations*)
- Plan de formation pour l'année suivante

ELECTIONS / CONSEIL MUNICIPAL GESTION COURANTE

- Préparation réunion Conseil Municipal ;
- Envoi convocation du CM (*3 jours francs*) ;
- Rédaction PV, délibérations et transmission des décisions ;
- Recensement des Voies Communales (*VC*) pour le calcul de la DGF.

ÉVÈNEMENTIEL

- Bulletin municipal annuel : finaliser les articles avant l'impression ;
- Préparation commémoration du 11 novembre (*+ prévoir pavoisement*) ;
- Préparer la liste des aînés ;
- 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.*

Centre de gestion de l'Ariège

PROCHAIN WEBINAIRE

Notre prochain webinaire relatif à
l'entretien professionnel annuel se tiendra le
Lundi 23 novembre 2026
de 14H00 à 16H00



NOUS VOUS ATTENDONS NOMBREUX !

Contactez le pôle conseil statutaire
statut@cdg09.fr

Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale - Ariège

ACCOMPAGNER

CONSEILLER

INFORMER

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

INFORMATIONS DE PUBLICATION

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

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

Conception : Studio VokaGraphic
Crédit photos : CDG09 | Adobe Stock