

Bulletin d'information

1^{er} trimestre 2026 - # 52



LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

À l'aube de cette nouvelle année, je souhaite adresser à l'ensemble des collectivités et établissements publics du Lot mes vœux les plus sincères. Cette période est traditionnellement propice au bilan, mais aussi à la projection vers l'avenir. Elle l'est d'autant plus que le mandat actuel du conseil d'administration du CDG46 s'achèvera en juin 2026.



Depuis le début de ce mandat, une ligne claire a guidé notre action : être un centre de gestion utile, accessible et proche de ses collectivités adhérentes. Cet engagement s'est notamment traduit par une décision forte et assumée : ne pas augmenter les taux de cotisation tout au long du mandat, tout en maintenant un niveau de service exigeant et en développant de nouvelles missions.

Cette volonté de proximité s'est renforcée tout au long du mandat, grâce à un dialogue constant avec les élus et les services, une meilleure connaissance des réalités de terrain et une capacité d'adaptation aux besoins spécifiques de chacun. Le CDG46 a ainsi élargi son champ d'intervention avec la mise en place de nouvelles missions et notamment la réalisation d'enquêtes administratives, l'accompagnement au recrutement, les bilans de parcours professionnels, autant d'outils concrets au service de la gestion des ressources humaines locales.

La réouverture du service de médecine professionnelle constitue également une avancée majeure de ce mandat. Elle répond à un enjeu essentiel de prévention, de santé et de qualité de vie au travail pour les agents territoriaux, dans un contexte où ces questions sont plus que jamais centrales.

Regarder vers l'avenir, c'est aussi anticiper les transformations profondes qui impactent nos collectivités. La réflexion sur l'usage de l'intelligence artificielle dans les services publics locaux devra être menée avec discernement, éthique et pragmatisme. De même, la cybersécurité s'impose comme un chantier prioritaire, tant les risques numériques sont devenus une réalité quotidienne pour nos organisations. Enfin, le développement de nouvelles missions RH restera un axe structurant de l'action du CDG46.

Dans un environnement en constante évolution, le Centre de gestion du Lot réaffirme son engagement : être présent, au quotidien, aux côtés des collectivités et établissements publics, pour les accompagner, les conseiller et les soutenir dans l'exercice de leurs missions au service des habitants.

Je vous souhaite à toutes et à tous une année dynamique, solidaire et tournée vers l'avenir.

Véronique ARNAUDET, Présidente du CDG46

MEILLEURS VŒUX
2026





Sommaire

- > **CONSEIL MÉDICAL**
- > **SANTÉ PRÉVENTION**
- > **ASSURANCE STATUTAIRE**
- > **CST**
- > **CNRACL**
- > **CONCOURS EMPLOI MOBILITÉS**
- > **INTERNET**
- > **JURISPRUDENCE**
- > **LA PAROLE AUX COLLECTIVITÉS**
- > **AGENDA DU CDG**



CONSEIL MÉDICAL

Focus sur les outils de gestion de l'absentéisme : visite de contrôle et expertise médicale

La gestion de l'absentéisme repose sur des outils rigoureux, destinés à garantir le bon fonctionnement du service. Parmi les instruments à la disposition des collectivités territoriales, le contrôle médical et l'expertise médicale représentent deux étapes essentielles permettant de faire un bilan sur l'état de santé de l'agent en situation d'indisponibilité physique. Il s'agit toutefois de différencier ces deux dispositifs afin de comprendre leurs enjeux respectifs et d'en faire un usage éclairé.

Qu'est-ce que le contrôle médical et quel en est l'objectif ?

Le contrôle médical consiste en une visite effectuée par un médecin agréé, qu'il soit généraliste ou spécialiste. Il a pour objet d'apprécier la réalité de l'inaptitude physique de l'agent à exercer ses fonctions et, par conséquent, de vérifier la justification de l'arrêt de travail en cours.

Plus précisément, le contrôle médical vise à :

- S'assurer que l'arrêt de travail demeure médicalement justifié,
- Apprécier l'évolution de la pathologie en question,
- Vérifier le respect par l'agent de ses obligations statutaires, telles que l'interdiction d'exercer une activité privée lucrative, par exemple.

Le contrôle médical s'inscrit dans l'intérêt du service et repose sur des éléments strictement médicaux et factuels. L'autorité territoriale est en droit d'y recourir à tout

moment au cours de l'arrêt de travail, dès lors qu'elle en interroge la légitimité.

Tous les agents, qu'ils relèvent du régime général ou du régime spécial, sont concernés par cette procédure et sont tenus de se présenter à cette visite, laquelle revêt un caractère obligatoire, bien que facultatif pour l'employeur public.

Qu'est-ce que l'expertise médicale et quel en est l'objectif ?

L'expertise médicale, quant à elle, constitue un examen médical approfondi, également réalisé par un médecin agréé généraliste ou spécialiste. Elle a pour finalité d'évaluer, à un moment précis, l'aptitude de l'agent, de statuer sur ses droits en matière de congés pour raison de santé, ou d'apprécier les conséquences d'une pathologie sur l'état de santé de l'agent.

L'expertise médicale permet notamment :

- De déterminer le degré d'inaptitude, temporaire ou définitive, de l'agent à exercer tout ou partie de ses fonctions ;
- D'anticiper les éventuels aménagements de poste ou mesures de reclassement rendus nécessaires par le constat d'inaptitude.

Qu'elle soit diligentée à l'initiative du service du conseil médical ou de l'employeur territorial, l'expertise médicale est en principe sollicitée dans le cadre de toutes les procédures suivies par le conseil médical, tant en formation restreinte qu'en formation plénière. Elle revêt ainsi un caractère obligatoire à certaines étapes déterminantes du congé pour raison de santé. De même, l'administration ou son assureur statutaire peuvent, en cas de nécessité, solliciter une expertise médicale à tout moment du processus.

En résumé, ces outils, agissant de manière complémentaire, sont essentiels à la gestion de l'absentéisme, afin de garantir le respect des droits des agents et préserver le bon fonctionnement et la continuité du service public.



SANTÉ - PRÉVENTION

MODIFICATION DE LA PÉRIODICITÉ DES VISITES MÉDICALES D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION

La réforme de la périodicité des visites médicales d'information et de prévention applicables aux agents de la

fonction publique territoriale s'inscrit dans une volonté d'harmonisation avec les dispositions en vigueur au sein de

la fonction publique de l'État, tout en prenant en compte les spécificités propres aux collectivités territoriales. À ce titre, le décret n°2025-1193 du 8 décembre 2025 modifie le cadre fixé par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 et introduit de nouvelles règles relatives à l'organisation et à la fréquence de ces visites.

Désormais, la visite médicale d'information et de prévention est organisée, pour les agents publics territoriaux, selon une périodicité minimale de cinq ans. Cette évolution marque un changement significatif du suivi médical de droit commun, tout en maintenant des modalités spécifiques pour certains agents nécessitant une surveillance médicale particulière.

Les nouvelles modalités :

La visite d'information et de prévention est réalisée au minimum tous les cinq ans pour l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels.

Une périodicité renforcée est prévue pour trois catégories d'agents, pour lesquels la visite d'information et de prévention doit être réalisée au moins tous les quatre ans, selon une périodicité définie par le médecin du travail.

Sont concernés :

- › Les agents relevant d'une catégorie de surveillance médicale particulière, notamment:
 - Les personnes en situation de handicap ;
 - Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;

- Les agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- Les agents affectés à des postes comportant des risques particuliers pour leur santé ou sécurité, conformément aux fiches de postes (remplaçant l'ancienne catégorie « agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ») ;

- › Les agents pour lesquels le médecin a proposé des aménagements de poste de travail ;
- › Les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement.

Pour les agents relevant de l'une des trois catégories précitées, une visite intermédiaire doit être réalisée au plus tard dans un délai de deux ans suivant la visite d'information et de prévention effectuée par le médecin du travail.

En conclusion :

› Cas général :

- Visite d'information et de prévention organisée tous les cinq ans.

› Cas particuliers :

- Visite d'information et de prévention réalisée par le médecin du travail au minimum tous les quatre ans ;
- Visite intermédiaire organisée au plus tard dans les deux ans suivant la visite médicale réalisée par le médecin.

ASSURANCE STATUTAIRE

FORMATION « GESTION DU STRESS » (RELYENS)

Formation « gestion du stress » (Relyens)

En partenariat avec **Relyens**, le Centre de gestion du Lot propose, à titre gracieux, une formation en présentiel destinée aux personnels d'encadrement (membres de la direction, secrétaires généraux de mairie, ...).

Cette action est exclusivement réservée aux collectivités et établissements publics adhérents au contrat groupe d'assurance statutaire.

La formation, consacrée à **la gestion du stress**, se déroulera le mardi 21 avril 2026, de 9h00 à 17h00, dans les locaux du Centre de gestion du Lot. Elle sera animée par Madame Amandine Couthures, psychologue du travail.



[S'inscrire](#)



COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

MISE EN LIGNE DU CALENDRIER DES SÉANCES 2026 DU CST ET DE SA FORMATION SPÉCIALISÉE

[Le calendrier prévisionnel des séances 2026](#) du Comité Social Territorial (CST) et de sa Formation Spécialisée (FS) est désormais disponible sur le site du CDG46. Ce calendrier précise également les dates limites de saisine

afin de permettre aux collectivités d'anticiper les échéances, de garantir l'inscription des dossiers dans les délais requis mais également d'assurer la bonne organisation des travaux de ces instances.

Calendrier 2026 Comité Social Territorial (CST) et de la Formation Spécialisée du Comité Social Territorial (FS)			
Date des séances	Date limite d'envoi des saisines (via Démarches Simplifiées)	Séances	
Mardi 20 janvier 2026 à 9h30	Mercredi 31 décembre 2025	CST	FS
Jeudi 5 mars 2026 à 9h00	Jeudi 12 février 2026	CST	—
Mardi 9 juin 2026 à 9h30	Mardi 19 mai 2026	CST	FS
Jeudi 24 septembre 2026 à 9h30	Jeudi 3 septembre 2026	CST	FS
Jeudi 26 novembre 2026 à 9h30	Jeudi 5 novembre 2026	CST	—



CNRACL

« GEL » DE LA RÉFORME DES RETRAITES DE 2023

Le 16 décembre 2025, l'Assemblée nationale a voté la suspension du calendrier de relèvement de l'âge légal et de la durée d'assurance prévu par la réforme de 2023. Cette mesure est inscrite dans la loi de financement de la Sécurité sociale 2026.

L'adoption de la suspension prévoit que les règles actuellement en vigueur restent inchangées jusqu'au 31 août 2026 pour les générations 1964 à 1968.

À compter du 1^{er} septembre 2026, les nouvelles dispositions s'appliqueront ; les personnes nées entre 1964 et 1968 pourront partir un trimestre plus tôt. Toutes les autres générations ne seront pas touchées par ce « gel » de la réforme des retraites.

La CNRACL est en attente de décrets d'application pour déployer le dispositif.

RECONDUCTION DES ATELIERS CNRACL EN 2026

A la suite du déploiement, en septembre 2024, de nouveaux outils de gestion des anomalies et de contrôle du CIR par la CNRACL, les ateliers pratiques sont reconduits en 2026.

Six ateliers sont prévus sur une demi-journée aux dates suivantes :

- Jeudi 02 avril 2026, de 8h30 à 12h
- Jeudi 02 avril 2026, de 13h30 à 17h
- Mardi 02 juin 2026, de 8h30 à 12h
- Mardi 02 juin 2026, de 13h30 à 17h
- Mercredi 30 septembre 2026, de 8h30 à 12h
- Mercredi 30 septembre 2026, de 13h30 à 17h

Les 2 objectifs de ces ateliers sont :

- Maitriser le CIR CNRACL (récapitulatif de la carrière CNRACL) des agents de la collectivité, c'est à dire savoir le consulter, le lire et le corriger ;
- Corriger les anomalies générées par la DSN.

Pour voir l'ensemble des anomalies période, il faut aller dans Pep's/ Carrière/ Comptes individuels retraite CNRACL/ Rechercher par anomalie.

Pour rappel, une **inscription au préalable est indispensable** auprès du service retraite du centre de gestion.

RECONDUCTION DES PERMANENCES CNRACL EN 2026

Les permanences CNRACL sont reconduites pour 2026 aux lieux et dates suivantes :

FIGEAC (à la maison de la formation)

- Mardi 24 mars 2026
- Mardi 26 mai 2026
- Mardi 13 octobre 2026

SOUILLAC (salle voûtée, annexe de la mairie)

- Mardi 21 avril 2026
- Mardi 23 juin 2026
- Mardi 10 novembre 2026

Les agents concernés sont les fonctionnaires territoriaux du Lot qui sont **à moins de 3 ans** du départ en retraite et ayant cotisé au moins deux ans à la CNRACL.

Ils doivent prendre **rendez-vous au préalable** auprès du service retraite du centre de gestion.

Une étude personnalisée leur sera proposée lors d'un entretien d'environ 45 minutes.



CONCOURS EMPLOI MOBILITÉS

NOUVELLES MISSIONS !

Dans le cadre de la **convention cadre de conseil et assistance en ressources humaines**, 2 nouvelles missions vous sont proposées depuis le 1^{er} janvier 2026 :

- › L'aide au recrutement
- › Le bilan de parcours professionnel

Pour en savoir plus sur le déroulement et les **conditions d'intervention**, retrouvez les informations relatives au

[conseil et assistance en ressources humaines](#) sur le site du CDG 46.

N'hésitez pas à contacter Madame Roselyne VIGNALS (05.32.28.00.16 ou par mail emploi-concours@cdg46.fr), **en charge de ces nouvelles missions et qui pourra vous renseigner si vous avez besoin d'informations complémentaires.**

EXAMEN PROFESSIONNEL - SESSION 2026

L'examen professionnel **d'animateur territorial principal de 2^{ème} classe** (par voie de promotion interne) est organisé par le CDG du Lot.

Cet examen est ouvert aux **fonctionnaires** relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation **titulaires des grades d'adjoint d'animation principal de 1^{ère} classe et d'adjoint d'animation principal de 2^{ème}**

classe, comptant **au moins 12 ans de services effectifs** en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, **dont cinq années au moins dans le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.**

Les inscriptions seront ouvertes du 10 mars au 15 avril 2026 sur le site : « www.concours-territorial.fr »

NATURE DES EPREUVES

EPREUVE D'ADMISSIBILITE

Rédaction d'un rapport à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation sociale, socio-éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales assorti de propositions opérationnelles. (durée : trois heures ; coefficient 1)

EPREUVE D'ADMISSION

Entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle ; elle se poursuit par des questions permettant d'apprécier les facultés d'analyse et de réflexion du candidat ainsi que sa motivation à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois et son aptitude à l'encadrement. (durée : vingt minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé ; coefficient 2)

FIN DE CAMPAGNE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

La campagne Rapport Social Unique sur les données de l'année 2024 **s'est terminée le 31 décembre 2025.**

Le taux de retour est de **75,9%** cette année (74% en 2024).



INTERNET ET DÉMATÉRIALISATION

ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE : UNE OBLIGATION POUR LES COLLECTIVITÉS

Les services de communication numérique des collectivités territoriales doivent être accessibles à tous, conformément à la loi de 2005.

À cette obligation s'ajoute, depuis le décret de 2019, celle de publier sur le site internet et/ou l'application mobile de la collectivité :

- une **déclaration d'accessibilité**
- le **taux de conformité (*) au RGAA**
- un **schéma pluriannuel de mise en accessibilité**

(*) Pour afficher un taux de conformité autre que "non conforme", un audit complet est nécessaire.

UN ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ PAR LE CDG

Le service Internet du CDG vous accompagne dans la mise en conformité de vos sites et outils numériques, notamment par :

- la sensibilisation à l'accessibilité numérique,
- la rédaction de la déclaration d'accessibilité et du schéma pluriannuel,
- la réalisation d'audits de conformité au RGAA,
- l'accompagnement à la correction des sites internet,
- la formation à la création de documents bureautiques accessibles, etc.

Ces prestations sont éligibles aux **subventions du FIPHFP**.

Contact - Service Internet et Dématérialisation demat@cdg46.fr — 05 65 23 00 98



JURISPRUDENCE

CONGÉS ANNUELS NON PRIS : UNE INFORMATION REQUISE

Décision du Conseil d'Etat du 17 octobre 2025, n°495899

Faits

L'Union fédérale des syndicats de l'État CGT a saisi le Conseil d'État aux fins d'abrogation des articles 1 et 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État. Selon lui, « ces dispositions ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel et excluent toute possibilité d'indemnité compensatrice en fin de relation de travail ».

Par ailleurs, l'Union fédérale des syndicats de l'État CGT regrette que l'extinction des droits à congés ne soit pas liée à une obligation d'informer les agents sur leurs droits.

Contexte

Depuis la saisine de l'Union fédérale, l'entrée en vigueur du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 a introduit un report des congés non pris dans certains cas ainsi que le versement d'une indemnité compensatrice pour les congés non pris à la fin du contrat, sous certaines limites (4 semaines, etc.). Donc, sur ce point, la demande de l'Union fédérale est devenue sans objet, le droit ayant été modifié.

Décision du Conseil d'Etat : création d'un nouveau droit pour les agents

Le Conseil d'Etat juge illégal qu'un agent puisse perdre ses droits aux congés sans avoir été préalablement informé par son employeur (obligation d'information découlant de la directive européenne 2003/88/CE). Il appartient dès lors à l'employeur public d'informer explicitement ses agents :

- du nombre de jours de congés non pris dont ils disposent,
- la date limite à laquelle ces congés peuvent être pris.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat fait injonction au 1^{er} ministre d'intégrer dans la réglementation cette obligation d'information dans un délai de six mois.

Portée de cette jurisprudence

- Renforcement des droits des agents publics : l'État doit s'assurer de la parfaite information de ses agents sur leurs droits en matière de congés annuels
- Mise en conformité avec le droit européen : la décision s'inscrit dans la logique de la directive 2003/88/CE (aménagement du temps de travail) imposant des garanties aux travailleurs en matière de congés.

Cette décision vise spécifiquement la fonction publique de l'État mais elle aura un effet sur les autres versants, notamment la fonction publique territoriale au sein de laquelle les règles relatives aux congés reposent sur des décrets analogues.

Il semble opportun que les collectivités s'emparent de cette question et anticipent une mise en conformité de leurs pratiques d'information des agents sur leurs droits à congés, avant même la probable modification du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985.



LA PAROLE AUX COLLECTIVITÉS

TÉMOIGNAGE SUR L'ACCOMPAGNEMENT À L'ÉTABLISSEMENT DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Fin 2025, la commune de Rocamadour a souhaité bénéficier d'un **accompagnement personnalisé à la réalisation des lignes directrices de gestion**. Il s'agit d'une nouvelle mission facultative, qui s'intègre dans la prestation d'accompagnement RH.

Satisfaite du travail réalisé, Madame LENFANT, Maire de Rocamadour, a demandé à publier son témoignage.

« Madame Cindy Braz est venue sur place, dans nos locaux, nous accompagner pour rédiger les lignes directrices de gestion de la Mairie pour une période de six ans. Elle nous a aidés à faire un état des lieux du personnel en dressant un tableau sur trois ans par statut, par catégorie et par filière. Ce visuel évolutif, clair et détaillé, permet de prioriser les actions à mettre en place.

Tous les sujets sont envisagés : effectifs, temps de travail, mouvements de personnel, rémunérations, formation, absences, conditions de travail, protection et actions sociales, égalité professionnelle, handicap, promotion et valorisation des parcours professionnels, ainsi que la durée de validité de ces lignes directrices de gestion.

C'est une première « à domicile » très confortable puisque tout se déroule en direct : documents nécessaires à portée de main, réponses aux questions en temps réel, regard sur le lieu de travail et son adaptation aux changements, etc. Sur le plan humain, se connaître lorsqu'on travaille ensemble est un vrai plus ! Pouvoir poser la question aux agents concernés, assis en face de vous, se découvrir des affinités, se comprendre, ou pas, constitue un atout dans une collaboration étroite.

Une fois élue Maire, on devient le seul membre du conseil municipal responsable du personnel, sans que la nécessité de cette compétence en ressources humaines ne soit jamais évoquée.

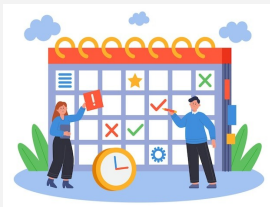
Démarrer sur des bases saines et une organisation sans faille, avec des agents qui sont là pour vous aider à travailler : que demander de plus !

Merci au Centre de gestion pour cette initiative positive.

Merci à Cindy pour son sourire si encourageant, merci pour toutes ces idées et tous ces conseils qui allègent la fonction de maire et lui permettent d'aller à l'essentiel ce qui, déjà, n'est pas une mince affaire. »



Madame Dominique LENFANT
Maire de Rocamadour



Agenda du Centre de Gestion du LOT

13/01	Conseil médical formation restreinte
20/01	Comité social territorial Webinaire—Sensibilisation et découverte de l'accessibilité numérique
22/01	Webinaire— Berger Levraut e.GRC « La gestion des élections »
23/01	Webinaire— Cosoluce ELECTRA « La gestion des élections »
29/01	Atelier Statut— « le recrutement d'un apprenti dans la FPT »
06/02	Webinaire— Berger Levraut EVOL « CA-CFU / Saisie du budget »
12/02	Conseil d'administration du CDG
17/02	Conseil médical formation restreinte Webinaire— Berger Levraut e.gf 2009 « CA-CFU / Saisie du budget »
18/02	Conseil médical formation plénière
19/02	Webinaire—Sensibilisation et découverte de l'accessibilité numérique
05/03	Comité social territorial
10/03	Commission Administrative Paritaire
17/03	Conseil médical formation restreinte
24/03	Permanence CNRACL à Figeac (sur Rdv)
25/03	Atelier conseil médical— « De la saisine à la décision (instruire le dossier, comprendre le rôle de l'instance et sécuriser la procédure) »
02/04	Atelier CNRACL—Maitriser le CIR CNRACL
03/04	Webinaire— Berger Levraut e.Paie « Gestion des élus »
21/04	Formation "Gestion du stress", animée par Relyens, partenaire CNP assurances (à destination des collectivités adhérentes à la CNP) Permanence CNRACL à Souillac (sur Rdv)

Toutes les formations et ateliers sont sur inscriptions.