

# Bulletin d'information

Numéro 51

Novembre / Décembre 25



Vue aérienne de BELAYE crédit photo C. Novello - Lot Tourisme



## Sommaire

- > **PROGICIELS**
- > **CNRACL**
- > **CONSEIL MÉDICAL**
- > **SANTE PRÉVENTION**
- > **CONCOURS EMPLOI MOBILITÉS**
- > **JURISPRUDENCE**
- > **AGENDA DU CDG**



## PROGICIELS

Il ne reste que quelques jours avant nos deux rendez-vous exclusifs pour **découvrir WeMagnus**, la nouvelle génération de solutions **Berger-Levrault**, spécialement conçue pour les petites collectivités et établissements publics.

Si vous êtes adhérent du service Progiciels et pas encore inscrit, **choisissez votre date** :

- ⇒ **au CDG46** : lundi 24 novembre 2025 de 14h00 à 16h30
- ⇒ **à BIO (foyer rural)** : mardi 25 novembre 2025 de 9h30 à 12h00  
(Accueil café 30 min avant la présentation)

### Au programme :

- ✓ Démonstration de la solution hébergée **full web**
- ✓ Réponses à vos questions essentielles sur la migration :  
*pourquoi, quand, combien, comment ? etc.*
- ✓ Découverte des nouvelles fonctionnalités intégrant l'IA

**Ne manquez pas cette opportunité !**

👉 **S'INSCRIRE**

Nous serons ravis de vous accueillir.

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter Frédéric FRANCES au  
05.65.23.00.94 ou [polenumerique@cdg46.fr](mailto:polenumerique@cdg46.fr)

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

Les prochaines élections professionnelles, dans les trois versants de la Fonction Publique, se dérouleront le **10 décembre 2026**.

Les agents seront appelés à élire leurs représentants au sein des différentes instances consultatives, à savoir :

- les commissions administratives paritaires (CAP)
- la commission consultative paritaire (CCP)
- le comité social territorial (CST)

Dans ce contexte, le CDG46 a pour mission d'organiser :

- les élections des CAP et de la CCP, pour toutes les collectivités affiliées
- les élections du CST, pour les collectivités employant moins de 50 agents

**Dans ce cadre et pour information, le CDG46 a fait le choix de mettre en place le vote électronique.**



### À NOTER

Des CST communs peuvent être créés par des délibérations concordantes, à condition que l'effectif total dépasse les 50 agents, entre :

- une collectivité et un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés
- un EPCI (Établissement Public de Coopération Intercommunale) et l'ensemble ou une partie des communes membres, ainsi que des établissements publics qui leur sont rattachés

En cas de création d'un CST commun, la délibération doit impérativement être adoptée avant le 31 décembre 2025 et transmise par mail à [elections@cdg46.fr](mailto:elections@cdg46.fr)

\*\*\*

À partir de mi-décembre 2025, le CDG46 sollicitera l'ensemble des collectivités afin de procéder à la consolidation de la liste des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### Cette démarche est primordiale !

Le CDG46 compte sur votre participation active afin d'assurer une mise à jour complète et fiable des effectifs.

## NOUVELLE MODALITÉ DE SAISINE DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL ET DE SA FORMATION SPÉCIALISÉE

Dans un souci de modernisation et d'amélioration continue des services mis à votre disposition par le CDG46, nous vous informons qu'à compter **de la séance du 20 janvier 2026**, les saisines du Comité Social Territorial (CST) et de sa Formation Spécialisée devront être effectuées exclusivement via la plateforme sécurisée « Démarches Simplifiées ».

Cette évolution vise à faciliter vos saisines, à fluidifier/centraliser nos échanges et à assurer un meilleur suivi de chaque demande jusqu'à son passage en instance.

### LES BONNES PRATIQUES RH

#### 1 - La transmission des contrats au contrôle de légalité

Le contrat d'engagement d'un agent contractuel doit être obligatoirement transmis au contrôle de légalité (article L2131-2 du CGCT).

En effet, il relève des décisions individuelles de recrutement **qui deviennent exécutoires dès qu'elles ont été transmises au préfet.**

Exception : Les contrats conclus sous le fondement juridique de l'article L332-23 du CGFP, ne sont pas transmissibles.

La transmission peut s'effectuer par voie électronique et **dans un délai de quinze jours à compter de leur signature** (article L2131-2 du CGCT).

Vous retrouverez [sur notre site internet toutes les informations](#) en lien avec ce nouveau formalisme, et notamment un document détaillant la procédure à suivre pas à pas.

Les équipes du CDG46 restent à votre entière disposition pour toute question relative à cette évolution ou pour vous accompagner dans la prise en main de l'outil.

#### 2 - Recrutement sur un grade relevant de l'échelle indiciaire C1

Pour rappel, les grades **d'adjoint administratif territorial, adjoint technique territorial, adjoint territorial du patrimoine, adjoint territorial d'animation et agent social**, d'après leur statut particulier respectif sont des **grades accessibles sans concours.**

**Le recrutement** sur l'un de ces grades intervient dans le cadre d'une **stagiatisation.**

Les agents relevant de la **catégorie C1** ne peuvent exercer une fonction de secrétaire général de mairie, réservée aux titulaires des grades d'avancement **C2 et C3.**



## RÉFORME DES RETRAITES : CE QU'IL FAUT RETENIR DES ANNONCES DU PREMIER MINISTRE

### Une suspension annoncée devant l'Assemblée Nationale.

Le mardi 14 octobre 2025, le Premier ministre a annoncé devant l'Assemblée nationale sa proposition de suspendre la réforme des retraites jusqu'à l'élection présidentielle de 2027.

Il a précisé que :

- Aucun relèvement de l'âge légal n'interviendra d'ici janvier 2028.
- La durée d'assurance restera fixée à 170 trimestres jusqu'à cette même date.

Ces annonces pourraient vous concerner si vous êtes né à partir de 1964.

### Aucune mesure adoptée à ce jour

À ce stade, aucune mesure n'a été adoptée. La proposition du Premier ministre sera débattue dans le

cadre du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, dont l'examen parlementaire a débuté fin octobre.

Les détails concrets et les impacts de cette mesure seront connus une fois la loi votée et les décrets d'application publiés.

### Ce qui reste en vigueur

La législation actuelle continue de s'appliquer. Les règles concernant l'âge légal de départ, les trimestres requis, et les modalités de calcul des retraites restent inchangées.

Le site de la CNRACL sera mis à jour en fonction des évolutions législatives.

**N'hésitez pas à le consulter régulièrement** pour suivre les actualités.



## ATELIER PORTANT SUR LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le 26 septembre dernier, s'est tenu un atelier consacré au temps partiel thérapeutique.

Le format retenu, expérimenté au cours de l'année, associait l'examen de cas pratiques à l'étude de la réglementation applicable. Il avait pour objectif d'offrir aux collectivités participantes un accompagnement à la fois global et personnalisé.

### Déroulé de l'atelier

Construit selon la chronologie de gestion du temps partiel thérapeutique (de son octroi à sa fin, en passant par ses renouvellements), l'atelier a mis en lumière plusieurs points essentiels, présentés sous forme de *focus* thématiques.

### Focus : la quotité de temps de travail

La quotité du temps partiel thérapeutique est fixée en fraction du temps de travail hebdomadaire. Alors qu'en l'absence de précisions réglementaires, les collectivités appliquaient par analogie les quotités prévues pour le temps partiel sur autorisation (de 50% à 99%), le législateur est venu encadrer ce dispositif.

Ainsi, la quotité de temps de travail, dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, peut être fixée à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée du service hebdomadaire

que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. Le temps partiel thérapeutique ne peut donc être inférieur à un mi-temps.

### Cas particulier : les agents exerçant à temps non complet

Pour les agents occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet, la quotité du temps partiel thérapeutique est déterminée par référence à la durée hebdomadaire de travail prévue pour le ou les emplois occupés.

**Exemple** : un agent travaillant 17 heures par semaine et bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique de 50% exercera ses fonctions à hauteur de 8 heures 30 hebdomadaires.

Lorsqu'un agent exerce plusieurs emplois dans différentes collectivités ou établissements publics, la quotité fixée dans l'autorisation doit être répartie entre les employeurs concernés.

Aucun principe de répartition n'est prévu par les textes, les administrations étant invitées à s'accorder sur une répartition équilibrée afin d'éviter qu'un agent ne cesse toute activité dans l'une des collectivités qui l'emploie. En cas de désaccord entre les employeurs toutefois, la répartition s'effectue au prorata du temps de travail correspondant à chaque emploi occupé.

## La modification de la quotité de temps de travail

La quotité de temps de travail fixée dans le cadre du temps partiel thérapeutique peut être modifiée à deux occasions :

- Lors du renouvellement de l'autorisation de temps partiel thérapeutique ;
- Ou en cours de période, avant son expiration, sur présentation d'un nouveau certificat médical justifiant la modification.

Le prochain atelier organisé par le service des instances médicales se tiendra

**le vendredi 12 décembre** prochain.

Il sera consacré au risque professionnel et à sa réparation, et portera plus spécifiquement sur la reconnaissance de l'imputabilité au service et ses implications.

## ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITÉ : LE CONSEIL D'ÉTAT PRÉCISE LES CONDITIONS D'OCTROI

L'allocation temporaire d'invalidité (ATI) est une prestation versée aux fonctionnaires titulaires victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, lorsqu'ils présentent une invalidité permanente et qu'ils sont maintenus en activité.

Dans un arrêt récent, le Conseil d'État est venu clarifier les modalités d'attribution de l'ATI dans le cas d'une maladie professionnelle non désignée par les tableaux annexés au Code de la sécurité sociale (maladie dite « hors tableau »).

Deux phases distinctes doivent être prises en compte, chacune assortie d'un seuil d'incapacité permanente partielle spécifique :

- Lors de l'instruction de la demande de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie « hors tableau » :

Pour qu'une maladie non inscrite dans les tableaux soit reconnue d'origine professionnelle, il est nécessaire de satisfaire à deux conditions cumulatives :

- Établir l'existence d'un lien direct et certain entre la maladie et l'activité professionnelle de l'agent ;
  - Constater un taux d'incapacité permanente partielle au moins égal à 25%. Ce taux s'apprécie au moment de l'instruction du dossier par le conseil médical compétent.
- Lors de l'évaluation du droit à l'ATI, après consolidation de l'état de santé de l'agent :
    - Une fois le lien de causalité reconnu et l'état de santé de l'agent consolidé, l'ouverture du droit à l'ATI obéit à un seuil distinct. Selon les dispositions de l'article R434-1 du Code de la sécurité sociale, un taux d'incapacité permanente partielle d'au moins 10% est

requis pour bénéficier de l'ATI. Ce taux est évalué après consolidation, c'est-à-dire lorsque l'état de santé de l'agent est stabilisé.

*Le Conseil d'État, statuant sur un litige relatif aux conditions d'ouverture du droit à l'allocation temporaire d'invalidité, a eu à se prononcer sur la situation d'un fonctionnaire dont la maladie, reconnue imputable au service, avait initialement donné lieu à un taux d'incapacité de 25%. À l'issue de la consolidation de son état de santé, une nouvelle évaluation médicale a fixé ce taux à 10%. Le Conseil d'État a jugé que ce taux, bien qu'inférieur à celui exigé pour la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie, permettait néanmoins à l'intéressée de prétendre à l'allocation temporaire d'invalidité, dans la mesure où le seuil requis pour l'ouverture de ce droit, à ce stade de la procédure, est fixé à 10%.*

À retenir :

- Le seuil de 25% ne concerne que le processus de reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie hors tableau ;
- Le seuil de 10%, apprécié après consolidation, suffit pour ouvrir le droit à l'ATI, dès lors que l'imputabilité au service a été reconnue.
- Il convient alors de veiller à distinguer ces deux évaluations, notamment lors de la constitution des dossiers.

[Conseil d'État, 17 juillet 2025, requête n°495253](#)



## SANTÉ - PRÉVENTION

### ATELIER PRÉVENTION : L'EXOSQUELETTE AU SERVICE DU BIEN-ÊTRE DES AGENTS

Mardi 4 novembre, Janis Mano, chargée d'ergonomie au sein du service santé - prévention du Centre de gestion du Lot, a proposé aux collectivités du département un atelier découverte consacré aux exosquelettes.



Le recours à ces dispositifs technologiques s'inscrit dans une démarche d'accompagnement par le service de médecine du travail.

Lors de cette matinée, les participants ont pu tester différents modèles d'exosquelettes et constater concrètement leurs effets positifs sur la mobilité et la réduction des douleurs musculaires. A cette occasion, Alison Chabbert, assistante de prévention à Territoire Énergie Lot, s'est prêtée au jeu des démonstrations et a pu mesurer les bénéfices de l'exosquelette sur la mobilité et le soulagement du dos.

Les entreprises 3DConcept Ergonomie et ErgoSanté, spécialistes des solutions ergonomiques, ont présenté plusieurs modèles d'exosquelettes adaptés à diverses activités professionnelles, permettant de soulager différentes parties du corps (nuque, épaule, dos, ..).

Cette rencontre, riche en échanges et découvertes, a permis d'ouvrir la réflexion sur l'usage de ces nouvelles solutions pour préserver la santé au travail et maintenir dans l'emploi les travailleurs.

## SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES 2025

Du 17 au 23 novembre 2025, se déroulera la 29<sup>ème</sup> édition de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

Cet événement incontournable, porté par LADAPT, l'Agefiph et le FIPHP, mettra cette année en avant une thématique essentielle : « *Handicaps et emploi : l'égalité pour toutes et tous !* ».

Chaque année, la SEEPH mobilise entreprises, associations, institutions et médias autour d'un objectif commun : favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est un moment privilégié pour échanger, débattre et partager des initiatives en faveur d'un monde du travail plus ouvert, plus inclusif et plus solidaire.

Pendant sept jours, des actions concrètes seront menées partout en France et en Europe : forums de l'emploi, ateliers de sensibilisation, rencontres entre employeurs et demandeurs d'emploi, conférences thématiques, témoignages inspirants. Ces événements sont autant d'occasions de mettre en lumière les dispositifs existants et

d'encourager les bonnes pratiques en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'adaptation des postes de travail.

Au-delà de l'emploi, la SEEPH est aussi un levier de transformation sociale. Elle contribue à faire évoluer les représentations du handicap, à renforcer la solidarité au sein des organisations et à rappeler que la diversité est une richesse collective.

Si la SEEPH concentre les initiatives pendant une semaine, l'enjeu de l'inclusion dépasse largement cet horizon. Les entreprises et acteurs publics sont invités à poursuivre leurs engagements tout au long de l'année : accompagnement des parcours, sensibilisation continue, accessibilité renforcée et développement d'une culture du travail inclusive.

[Consulter les informations relatives à la SEEPH](#)

## DUODAY, RENDEZ-VOUS LE 20 NOVEMBRE 2025

Le DuoDay repose sur une idée simple, mais porteuse de transformation : le temps d'une journée, une entreprise, une collectivité ou une association accueille une personne en situation de handicap pour former un binôme avec un professionnel volontaire. Cette immersion favorise la rencontre, la découverte mutuelle et la déconstruction des stéréotypes sur le handicap dans le monde du travail.

Le jeudi 20 novembre 2025 marquera la 8<sup>ème</sup> édition du DuoDay, une initiative désormais incontournable de la

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

L'édition 2024 a battu de nouveaux records :

- 31 440 duos formés (+14%) ;
- 52 832 offres de binômes publiées (+15%) ;
- 52 817 personnes inscrites (+15%) ;
- 14 821 employeurs participants (+9%) ;
- 5 004 structures accompagnantes mobilisées (+12%).

Le DuoDay est un tremplin pour l'avenir professionnel qui permet de :

- Découvrir un métier et un environnement de travail réel ;
- Préciser son projet professionnel grâce à une expérience concrète ;
- Accéder à des opportunités d'emploi ;
- Gagner en visibilité auprès des employeurs grâce à la plateforme DuoDay ;
- Rompre l'isolement et créer de nouveaux liens.

Pour les employeurs (collectivités, entreprises, associations, ...), DuoDay permet de découvrir les talents et les qualités professionnelles de personnes en situation de handicap. Une journée pour valoriser les équipes, affirmer les valeurs sociales et renforcer l'engagement en faveur d'une société plus inclusive. Pour les personnes en situation de handicap, DuoDay offre l'opportunité de découvrir un métier, affiner un projet professionnel, initier un parcours d'insertion et mettre en valeur ses compétences en situation réelle. Une journée de rencontre, d'échange et de partage pour faire bouger les lignes du handicap et de l'emploi.

[Consulter les actualités relatives au DuoDay](#)

[Kit de communication](#)



## CONCOURS EMPLOI MOBILITÉS

**Nouvelles missions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 !**

Dans le cadre de la **convention cadre de conseil et assistance en ressources humaines**, 2 nouvelles missions vous sont proposées :

- [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.

### AIDE AU RECRUTEMENT

Le recrutement est un **enjeu stratégique** pour les collectivités, le CDG 46 propose de vous accompagner afin de vous faire bénéficier de son expertise, mais également de garantir neutralité et transparence, ce qui est important, notamment pour les administrés.

**Un appui sur mesure**, adapté à votre calendrier et au contexte de votre collectivité ou établissement public :

- Expérience des techniques de recrutement
- Connaissance des métiers de la territoriale
- Méthode et outils efficaces
- Présence sur le terrain pour une collaboration étroite et constructive

**Le CDG 46** propose de vous accompagner tout au long de la procédure de recrutement, ou seulement sur certaines phases, pour les agents de catégories A, B et C.

### BILAN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

L'allongement de la vie professionnelle incite et parfois oblige les agents à ne plus réaliser toute leur carrière au sein d'un même service ou d'une même structure. Le rapport à la carrière évolue, donnant à la mobilité professionnelle une place majeure dans la dynamique de gestion du personnel des collectivités et établissements publics du territoire.

**Le bilan de parcours professionnel (BPP)** est un dispositif d'accompagnement réglementaire dont chaque agent de la fonction publique peut bénéficier. Il a été créé par le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022, et a été précisé par un arrêté.

**Le BPP** est un **outil de gestion de la carrière territoriale de l'agent** qui doit-être prévu dans l'offre d'accompagnement personnalisé de l'employeur. Il peut être proposé à l'agent pour lui permettre d'être accompagné dans une démarche de mobilité, qu'elle soit voulue, préventive ou contrainte. Il consiste à :

- Dynamiser le parcours de l'agent dans le cadre d'une mobilité interne ou externe, d'un projet d'organisation ou de réorganisation des services
- Prévenir une usure professionnelle
- Prendre du recul par rapport à une situation, prendre conscience de ses qualités et points de vigilance

- Élaborer un projet de reconversion réaliste et réalisable : identifier les compétences et ressources de l'agent et ses perspectives d'évolution
- Établir un plan d'actions pour la mise en œuvre de son projet professionnel

Le CDG 46 propose aux employeurs territoriaux d'accompagner leurs agents dans cette démarche.

Cette mission facultative mise en place par convention s'adresse aux fonctionnaires territoriaux et agents contractuels de la fonction publique territoriale.

**Attention ! le bilan de parcours professionnel n'est pas un bilan de compétence, celui-ci répond à d'autres modalités et dispose d'un cadre règlementaire spécifique.**

## CONCOURS - SESSION 2026

L'épreuve écrite d'admissibilité de l'examen professionnel d'avancement de grade d'adjoint technique territorial de 2<sup>ème</sup> classe - spécialité « espaces naturels, espaces verts » aura lieu le **jeudi 22 janvier 2026** :

- Lieu : **salle des fêtes de Labastide Marhnac**
- Nombre de dossiers reçus : **111**
- Les candidats admis à concourir seront convoqués mi-décembre.

## FIN DE CAMPAGNE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

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

Le taux de retour est de **71,8 %** cette année (64,81% en 2024).

La plateforme reste ouverte jusqu'au 31 décembre 2025 pour les collectivités souhaitant saisir leur RSU sans le support technique du CDG du Lot.



# JURISPRUDENCE

## CONDITION D'ATTRIBUTION DE LA NBI

[Décision de la cour administrative d'appel de Marseille n° 24MA02806 du 17 septembre 2025](#)

### Faits



Un agent instructeur au bureau des associations de la direction de la jeunesse et des sports au sein d'un Conseil Départemental, adjoint administratif, a sollicité auprès de son autorité territoriale le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), aux motifs que :

- sa fiche de poste mentionne l'octroi d'une NBI ;
- ses collègues de travail exerçant les mêmes fonctions en bénéficient.

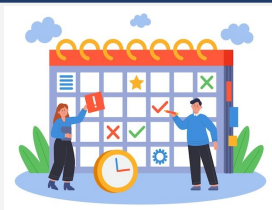
### **Décision de la Cour Administrative d'Appel**

La Cour, à l'instar du Tribunal Administratif, rejette le recours aux motifs que

- la simple mention « *NBI : oui* » sur une fiche de poste ne prouve pas le droit à son versement ;
- aucune obligation contractuelle engageant l'administration ne peut être invoquée, dès lors qu'un agent titulaire de la fonction publique territoriale - aux termes des dispositions de l'article L. 1 du CGFP - est " *vis-à-vis de l'administration dans une situation statutaire et réglementaire* " ;

- la NBI dépend de la nature des fonctions réellement exercées par le fonctionnaire et selon la Cour, l'agent n'apporte pas d'éléments prouvant qu'il exerce des missions ouvrant droit à cette bonification ;
- une inégalité de traitement ne peut être invoquée sans pièce permettant de démontrer le bien-fondé de l'allégation.

Au cas présent, la Cour Administrative d'Appel de Marseille rappelle, avec clarté, les conditions ouvrant droit au bénéfice de la NBI mais également l'importance d'apporter des éléments de preuve.



## Agenda du Centre de Gestion du LOT

20/11	Comité Social Territorial
24/11	Présentation de découverte WeMagnus de Berger Levrault (pour les adhérents au service Progiciels) au CDG46
25/11	Présentation de découverte WeMagnus de Berger Levrault (pour les adhérents au service Progiciels) à BIO
26/11	Atelier CNRACL- CDG
03/12	Conseil médical formation plénière
09/12	Conseil médical formation restreinte
12/12	Atelier conseil médical : la reconnaissance de l'imputabilité au service et ses implications
20/01	Comité social territorial

Toutes les formations et ateliers sont sur inscriptions.