

# Bulletin d'information

Numéro 49

Juillet / Aout 25



## Agenda

### > CST :

- Le 18 septembre

### > CONSEIL MÉDICAL:

- Formation restreinte: le 16 sept.
- Formation plénière: le 17 sept.

### > DSN:

- Arrêt de travail: le 09 sept. 25



## Sommaire

### > PORTE OUVERTES

### > COMPLEMENTAIRE SANTE

### > CNRACL

### > LIGNE DIRECTRICE DE GESTION

### > CONSEIL MEDICAL

### > ARCHIVES

### > CNRACL

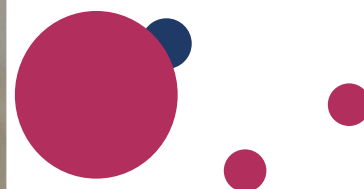
### > JURISPRUDENCE

### > PROGICIEL

## 1<sup>ÈRE</sup> MATINÉE PORTES OUVERTES, UNE BELLE RÉUSSITE



3 juin 2025





# MATINÉE PORTES OUVERTES

## 1<sup>ÈRE</sup> MATINÉE PORTES OUVERTES, UNE BELLE RÉUSSITE

Mardi 3 juin 2025, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Lot (CDG46) accueillait, dans ses locaux situés à Pradines, élus locaux et responsables administratifs, à l'occasion d'une matinée portes ouvertes.

Ce fut l'occasion pour les collectivités et établissements publics du Lot de rencontrer les équipes du CDG46 (30 agents), de redécouvrir ses missions et d'échanger sur leurs problématiques de gestion des ressources humaines.

Trois interventions thématiques (cybersécurité, conseil médical, accessibilité numérique) étaient proposées et ont rencontré un franc succès.

La matinée s'est achevée autour d'un verre de l'amitié au cours duquel Véronique ARNAUDET, Présidente du CDG46, a remercié les agents du CDG46 pour le travail réalisé.

Toutes les personnes présentes ont salué la qualité de l'événement qu'elles espèrent voir se renouveler.



# COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

## ATTRIBUTION DU MARCHÉ

Dans le cadre de ses missions et en prévision de l'obligation pour les employeurs publics de participer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, au financement de la protection sociale complémentaire-**risque santé**- de leurs agents, le CDG46 a lancé la procédure de convention de participation conformément au décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011, sur la base d'un contrat à adhésion facultative. 142 collectivités et établissements publics ont donné mandat au CDG46 pour lancer une consultation pour leur compte.

6 offres valables ont été analysées.

A l'appui d'un avis favorable unanime rendu par le comité social territorial rattaché au CDG46, c'est l'offre de la MNT-RELYENS qui a été retenue.

Plusieurs réunions d'information sont proposées sur le territoire. Il s'agit de réunions **à destination des collectivités.**

[Pour vous inscrire à ces réunions d'informations, veuillez suivre ce lien](#)



# SANTÉ ET OUTILS RH

## DE NOUVELLES MISSIONS DE CONSEIL ET ASSISTANCE EN RESSOURCES HUMAINES

Pour répondre au besoin exprimé par les collectivités et établissements publics, le Centre de gestion du Lot propose aux collectivités et à leurs établissements publics, dans le strict respect de leur autonomie de gestion, de bénéficier de son expertise et de son accompagnement technique par la réalisation de missions de conseil et d'assistance en ressources humaines.

## LA RÉALISATION D'ENQUÊTES ADMINISTRATIVES

L'enquête administrative est une investigation menée à l'initiative de l'autorité territoriale, visant à collecter des informations sur un événement, une situation ou une plainte. Elle permet de vérifier la matérialité des faits rapportés, d'identifier les responsabilités et de déterminer les mesures appropriées à mettre en œuvre.

L'enquête administrative est menée par un ou plusieurs agents du Centre de gestion du Lot qui présentent tous les gages d'impartialité et d'objectivité indispensables, désignés par la Présidente du CDG46 du Lot pour leurs qualités professionnelles nécessaires au déroulé de l'enquête.

Elle consiste à réaliser l'audition des principaux protagonistes de l'incident signalé et à rédiger un rapport de synthèse à destination de l'autorité territoriale. Cette dernière demeurant libre de la suite donnée au rapport d'enquête.





# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

## L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ À LA RÉALISATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION :

Le Centre de gestion du Lot propose d'accompagner la collectivité ou l'établissement public dans la formalisation de sa politique RH comme suit :

- › Définir le cadre juridique des lignes directrices de gestion ;
- › Acquérir une méthodologie de construction des lignes directrices de gestion ;
- › Recenser les projets politiques de la collectivité ou de l'établissement public ;
- › Dresser un état des lieux de la gestion et de la stratégie RH de la collectivité ou de l'établissement public ;
- › Définir les lignes directrices de gestion en lien avec la politique RH de la collectivité ou de l'établissement public ;
- › Définir les orientations en matière de gestion des carrières ;
- › Rédiger le projet des lignes directrices de gestion.

Une convention unique (convention cadre de conseil et assistance en ressources humaines) définit les modalités d'adhésion des missions concernées. Elle s'enrichira de nouvelles missions au fur et à mesure de leur développement par le Centre de gestion du Lot (conseil et assistance au précontentieux, aide au recrutement, ...)

L'adhésion à cette convention est gratuite. Pour chaque mission confiée au Centre de gestion du Lot, une proposition financière précisant le contenu de la mission, sa durée ainsi que son calendrier vous sera transmise

[Pour en savoir plus : retrouvez toutes les informations relatives au conseil et assistance en ressources humaines sur notre site](#)



# CONSEIL MEDICAL

## FOCUS SUR L'ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITÉ

### Une question de terminologie : que signifie le sigle ATI ?

L'allocation temporaire d'invalidité, dite ATI, ne doit pas être confondue avec l'allocation d'invalidité temporaire, dite AIT. Cette dernière étant une prestation prévue par le régime spécial de sécurité sociale destinée aux agents qui ne peuvent exercer leurs fonctions, en raison d'une invalidité temporaire d'au moins deux tiers.

### Qu'est-ce que l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) et quels sont ses bénéficiaires ?

L'allocation temporaire d'invalidité, quant à elle, est une prestation destinée aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL maintenus en activité, victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle dont résulte une invalidité permanente partielle.

Elle vise essentiellement à indemniser l'invalidité résiduelle de l'accident de service ou de la maladie professionnelle, et non la diminution de rémunération consécutive à la réduction de capacité de travail. L'agent qui en bénéficie continue en effet à percevoir son traitement d'activité.

L'évaluation des séquelles consécutives à l'accident de service ou à la maladie professionnelle suppose toutefois que l'état de santé de l'agent ait été préalablement consolidé, c'est-à-dire stabilisé.

### Quelles sont les principales étapes du traitement d'une demande initiale d'allocation temporaire d'invalidité ?

Tout agent victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle peut se voir reconnaître un droit à indemnisation de la part de la Caisse des dépôts et consignations, sous réserve d'en réunir les conditions d'attribution. Pour cela, l'agent fait établir par son médecin traitant un certificat initial constatant l'ensemble des blessures et/ou symptômes, et déclare l'évènement correspondant

auprès de son administration, qui instruit son dossier au regard de l'imputabilité au service.

Lorsque le médecin agréé ou le conseil médical constate une stabilisation des séquelles, il est alors possible d'évaluer l'incapacité partielle à caractère permanent au titre de laquelle l'agent peut solliciter l'octroi d'une

allocation temporaire d'invalidité. La collectivité devant également veiller à informer l'agent de son droit à indemnisation de la part l'ATIACL.

Une fois cette demande formulée, l'administration missionne un médecin agréé chargé d'examiner l'agent concerné, en lui transmettant l'ensemble des pièces utiles à son expertise. A cette occasion, l'expert complète notamment le rapport médical ATIACL dédié, au moyen duquel il qualifie les séquelles constatées en se référant au barème du code des pensions civile et militaire. Autrement dit, le médecin agréé détermine un taux d'incapacité permanente partielle, en lien avec chaque séquelle.

### **A partir de quel taux les séquelles constatées sont-elles indemnisables ?**

L'allocation temporaire d'invalidité n'est attribuable qu'en cas d'accident de service ayant entraîné un taux d'incapacité permanente partielle égal ou supérieur à 10%. S'agissant

d'une maladie professionnelle, celle-ci doit avoir entraîné un taux d'incapacité permanente partielle au moins égal à 1%.

### **Que faire lorsque le taux déterminé par le médecin agréé ouvre droit à une indemnisation ?**

A réception du rapport médical dûment renseigné, l'administration saisit le conseil médical en formation plénière, au moyen du formulaire de saisine et des documents médico-administratifs associés. L'instance instruit la demande correspondante et rend un avis matérialisé par un procès-verbal. Celui-ci est ensuite transmis à la collectivité, chargée de constituer le dossier auprès de la Caisse des dépôts et consignations. L'organisme examine les droits de l'agent et rend un avis, à la suite duquel l'autorité territoriale prend sa décision, sous réserve de l'avis conforme de la Caisse des dépôts et consignations.



## SANTÉ - PRÉVENTION

### **PRÉVENTION DU « RISQUE CHALEUR » : UN NOUVEAU CADRE RÉGLEMENTAIRE DÈS LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2025**

Le décret n°2025-482 du 27 mai 2025 est venu compléter les dispositions du Code du travail portant sur la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

Pour mémoire, les dispositions du Code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables au sein des collectivités territoriales. Le décret précité introduit un nouveau chapitre au sein du Code du travail spécifiquement dédié à la prévention du « *risque lié aux épisodes de chaleur intense* ».

En application de ces nouvelles dispositions, il incombe aux employeurs territoriaux :

D'évaluer les risques liés à l'exposition des agents à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur, et d'intégrer ce risque dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;

D'adopter, le cas échéant, les mesures nécessaires à la réduction du risque dont la liste est dressée à l'article R4463-3 du Code du travail (aménagement des procédés de travail, des postes de travail, des lieux et des horaires de travail, mise en œuvre de moyens techniques visant à contenir le rayonnement solaire sur les surfaces exposées ou l'accumulation de chaleur dans les locaux, fourniture d'équipements adaptés et d'eau fraîche, ...).



## LA VIE DU CDG46

### **NATHALIE PÉLISSIÉ, INFIRMIÈRE EN SANTÉ AU TRAVAIL**

Après plusieurs années d'expérience en tant qu'infirmière en santé au travail (industrie et services inter-entreprises), j'ai eu l'opportunité de découvrir un nouvel univers, celui de la fonction publique territoriale, dans l'Aude, où j'ai exercé pendant 5 ans. Un domaine d'application de la santé au travail qui m'a plu.

Lotoise d'origine, je suis revenue dans la vallée au moment de reprendre une maison familiale.

Aujourd'hui, je suis ravie de rejoindre l'équipe de santé au travail du Centre de gestion du Lot, et vais faire de mon mieux pour contribuer à son essor et déploiement auprès des collectivités.





### FLORIAN GARRIGUE, CONSEILLER PRÉVENTION

Après avoir travaillé en laboratoire, j'ai eu envie de donner une nouvelle orientation à mon parcours professionnel en réalisant une formation dans le domaine de l'hygiène, santé, sécurité et environnement.

C'est lors d'une alternance en tant qu'assistant de prévention dans le secteur agricole que j'ai développé mes compétences dans ce domaine.

Depuis le 1er avril, j'ai eu l'opportunité d'intégrer l'équipe du pôle santé du Centre de gestion du Lot. Ce poste me permet de plonger concrètement dans le métier de conseiller prévention, de renforcer mes compétences et surtout, d'expérimenter le fonctionnement du secteur public.

Aujourd'hui, j'accompagne les collectivités territoriales dans la mise en place de leur document unique d'évaluation des risques professionnels, outil essentiel pour préserver la santé et la sécurité des agents, tout en contribuant à l'amélioration de leurs conditions de travail.



## ARCHIVES

### RETOUR SUR LA JOURNÉE PORTE OUVERTE CDG 46



Parmi les différents stands proposés lors de la matinée portes ouvertes du CDG46, le service Archives, représenté par M. Joel NAEGELEN, était mobilisé pour informer et sensibiliser les visiteurs sur les enjeux liés à la gestion des archives dans les collectivités locales.

#### Une méconnaissance persistante des obligations légales

Un questionnaire sur les procédures d'archivage et les obligations réglementaires applicables aux communes et intercommunalités a été proposé. Il a mis en lumière un constat préoccupant : une méconnaissance générale des responsabilités légales des maires en matière de conservation et de gestion des archives publiques.

Or, les archives ne représentent pas seulement un enjeu administratif. Elles relèvent du patrimoine public et font partie intégrante de la mémoire collective. Leur gestion rigoureuse est une obligation légale, encadrée notamment par le Code du patrimoine. En cas de manquement, la responsabilité du maire peut être engagée.

#### Une mission d'accompagnement à la gestion des archives

Peu de participants connaissaient réellement le rôle et les missions du service Archives du CDG46. Ce service propose pourtant un accompagnement concret aux collectivités locales du département, notamment à travers la réalisation d'un diagnostic archivistique, l'organisation des fonds et la sensibilisation des agents.

Lors de la journée, une dizaine de collectivités ont exprimé leur intérêt pour un diagnostic, démontrant qu'un simple échange peut suffire à faire émerger une prise de conscience.

#### Des retours d'expérience très positifs

Des agents de collectivités ayant déjà bénéficié de l'intervention du service sont également venus témoigner. Les retours sont encourageants : plusieurs années après la mission, les procédures mises en place sont toujours appliquées, les locaux sont mieux organisés et les recherches d'informations plus rapides.

Ces résultats confirment l'efficacité de l'accompagnement proposé par le CDG46 et l'importance d'une démarche proactive en matière d'archivage.

#### ↳ **Élus, n'attendez pas d'être débordés ou en difficulté : le service Archives est là pour vous aider.**

Pour toute demande d'information ou pour envisager un diagnostic dans votre collectivité, le CDG46 reste à votre disposition.



## SÉCURISATION DE L'ACCÈS À LA PLATEFORME PEP'S

La sécurisation de l'accès à PEP's a été déployée le 3 juillet :



La sécurisation des modalités de connexion à la plateforme répond à un enjeu de protection de l'accès à vos données et en particulier aux données personnelles de vos agents.

Depuis le 3 juillet 2025, la connexion à PEP's sera sécurisée par un dispositif de double authentification. Ce processus se déroulera en deux étapes :

- › la première étape consistera à saisir ses identifiants et mot de passe, que ce soit pour une connexion locale ou via « Net-entreprises »
- › la deuxième étape nécessitera la saisie d'un code à usage unique sur six positions. Ce code sera transmis soit par SMS sur un téléphone portable, soit par message vocal sur un téléphone fixe. Sa saisie sera obligatoire à la première connexion suivant la bascule, puis tous les sept jours sur un même poste de travail.

En complément, un code à usage unique sera systématiquement demandé pour les actions sensibles :

- › pour les administrateurs PEP's : création d'un compte utilisateur ou modification des coordonnées d'un utilisateur, attribution des droits d'accès à certains services.
- › pour tous les utilisateurs : modification de leurs coordonnées médiatiques (courriel et téléphone) et de leur mot de passe.

Cette exigence implique que vous associez un numéro de téléphone portable ou fixe à chaque compte utilisateur PEP's en complément d'une adresse courriel.

La CNRACL a tenu compte des retours des employeurs consultés lors de la conception du dispositif. Pour simplifier vos démarches, l'utilisation du numéro de téléphone personnel est facilitée. L'utilisateur pourra, le cas échéant, saisir son numéro de téléphone portable et choisir qu'il ne soit pas affiché dans PEP's. Ce numéro ne sera visible ni des administrateurs dans PEP's, ni des gestionnaires de la Caisse des Dépôts, et ne pourra donc pas être utilisé à des fins de contact.

La mise en œuvre de la double authentification peut nécessiter une adaptation des procédures existantes au sein de vos établissements. La sécurité ne permet pas d'envisager de dispositif dérogatoire au cas par cas.

Points d'attention pour préparer le déploiement de la double authentification :

- › l'enregistrement des numéros de téléphone portable sera uniquement possible à la 1<sup>ère</sup> connexion à partir du 3 juillet. A ce jour, PEP's permet uniquement d'enregistrer un numéro de téléphone fixe.
- › pour simplifier le dispositif et éviter les situations de blocage, le 3 juillet jour de la bascule, l'ensemble des numéros de téléphone aura été mis à blanc.
- › vérifier la validité des adresses courriels des comptes PEP's : l'enregistrement du numéro de téléphone associé au compte sera validé à partir de l'adresse courriel du compte.

Pour vous accompagner dans votre appropriation de la double authentification à PEP's, reportez-vous à l'aide à votre disposition :

- une [présentation de la connexion à PEP's](#)
- une [FAQ dédiée](#).

Pour toute question sur la mise en place de ce dispositif, vous pouvez solliciter la CNRACL à partir du formulaire de contact PEP's, motif « Gestion des comptes dans PEP's ».

Pour tout problème de connexion, vous pouvez appeler directement la CNRACL.



# EMPLOI - GESTION DES CONTRACTUELS

## Echéanciers de fin de contrat

Le recrutement et la gestion des agents contractuels permanents nécessitent une anticipation dans les différentes démarches administratives (délai de prévenance, saisie DCE/DVE ...)

Aussi, nous vous enverrons dès le mois de septembre des **échanciers de fin de contrat** accompagnés d'un rappel

des différentes étapes à mettre en œuvre en fonction de la suite qui sera donnée.

Ces échéanciers de fin de contrat, vous seront transmis mensuellement, quatre mois avant le terme du contrat, par Madame Angélique LIOGER du service « Gestion des agents contractuels et des agents stagiaires ».

## RECRUTEMENT AGENT

Le service Gestion des carrières met à disposition sur le site internet du centre de gestion [une nouvelle fiche de renseignements](#), à compléter **obligatoirement** lors du recrutement d'un nouvel agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel sur emploi permanent.

Cette fiche doit ensuite être transmise par mail au service compétent :

- **Pour les agents fonctionnaires :**
  - ⇒ [carrieres-ets-publics@cdg46.fr](mailto:carrieres-ets-publics@cdg46.fr)
  - ⇒ [carrieres-mairies@cdg46.fr](mailto:carrieres-mairies@cdg46.fr)
- **Pour les agents contractuels permanents :**
  - ⇒ [contractuels-stagiaires@cdg46.fr](mailto:contractuels-stagiaires@cdg46.fr)



# PROGICIELS

## « DSN DE SIGNALEMENTS ARRÊT DE TRAVAIL : COMMENT ET QUAND LA TRANSMETTRE À LA CPAM VIA VOTRE LOGICIEL DE PAIE »

3 Clubs Utilisateurs sur la « **DSN de signalements arrêt de travail : comment et quand la transmettre à la CPAM via votre logiciel de paie** » dans les logiciels de paie Berger Levrault et Cosoluce sont proposés par le service Progiciels :

- › 9 septembre
- › 2 octobre
- › 16 octobre

Ces clubs utilisateurs, seront animés par Madame VIGUIE, chargée de la Relation Entreprises à la CPAM pour la partie métier, et par notre technicienne du service progiciels, pour la partie application dans les logiciels. Les inscriptions sont ouvertes, n'hésitez pas à vous inscrire !- (*voir le calendrier des formations*)

## Autres formations prévues pour fin 2025 :

- › Bonnes pratiques du logiciel de paie de Berger Levrault
- › Gestion du cimetière dans le logiciel EBENE de COSOLUCE
- › Gestion des rappels automatique dans le logiciel de paie de Berger Levrault
- › Gestion des pièces justificatives dans les logiciels de comptabilité de Berger Levrault
- › Opérations de fin d'année dans les logiciels de comptabilité de Cosoluce et de Berger Levrault



Toutes les informations sont dans le calendrier des formations.

[Consulter le calendrier des formations 2025 Berger Levrault sur le site du CDG46](#)

[Consulter le calendrier des formations 2025 Cosoluce sur le site du CDG46](#)



Décision créatrice de droits

[Décision de la cour administrative d'appel de Douai n° 24DA00570 du 12 février 2025](#)

Les faits

Après une altercation avec le maire le 27 novembre 2020, Mme B... A... secrétaire de mairie, réclame le 07 décembre sa reconnaissance comme accident de service, que le maire rejette le 16 septembre 2021, retirant un arrêté de placement « provisoire » en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) du 10 décembre 2020.

Mme B... A... demande au tribunal administratif de Rouen d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté du 16 septembre 2021 par lequel le maire a retiré la décision de placement provisoire en CITIS du 10 décembre 2020.

Par un jugement du 1er mars 2024, le tribunal administratif de Rouen annule l'arrêté du 16 septembre 2021 du maire.


La commune demande à la cour administrative d'appel de Douai d'annuler ce jugement.

**La cour administrative de Douai dans sa décision du 12 février 2025 rappelle que le retrait d'une décision créatrice de droit n'est possible que pour illégalité, dans les 4 mois de son prononcé, sauf fraude.**

**L'arrêté du 10 décembre 2020 plaçant l'agent en CITIS comporte le cachet de la mairie, sans être signé du maire, qui réfute en être l'auteur. Mais l'agent a bénéficié d'un plein traitement jusqu'en septembre 2021, comme en attestent ses bulletins de paye. En outre, l'arrêté figure dans le dossier administratif de l'agent, qui, à sa demande, lui a été transmis le 10 mars 2021. De surcroît, il ne mentionne aucun caractère provisoire.**

**La cour estime l'arrêté créateur de droit et, rien ne montrant une fraude, le maire ne pouvait plus le retirer en décembre.**

**La requête de la commune est rejetée.**

 **La décision de la cour administrative d'appel revêt une importance particulière, car elle rappelle aux élus leur devoir de vigilance dans la rédaction des actes et leur contrôle, ceux-ci pouvant être créateurs de droits.**