

Bulletin d'information

3ème trimestre 2026 - # 54



Sommaire

- › **Le mot de la présidente sortante**
- › **Actualités du CDG**
- › **Santé et prévention**
- › **Assurance statutaire**
- › **Accompagnement statutaire**
- › **Concours**
- › **Emploi**
- › **Conseil médical**
- › **Internet et dématérialisation**
- › **Gestion des contractuels**
- › **Retraites**
- › **Jurisprudence**
- › **Animation du réseau des SGM**
- › **Communication**
- › **Coordination régionale**
- › **Agenda**



Membres du conseil d'administration du Centre de gestion



LE MOT DE LA PRÉSIDENTE SORTANTE

Madame, Monsieur, chers collègues,

C'est avec beaucoup d'émotion que je m'adresse à vous une dernière fois en qualité de présidente du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Lot.

Les élections du conseil d'administration du Centre de gestion qui se sont déroulées le 23 juin dernier ont permis d'élire une nouvelle équipe, largement renouvelée, qui se tiendra à vos côtés pour les 6 années à venir.

Je suis très fière du mandat accompli. Ensemble, en collaboration avec mes collègues élus au conseil d'administration et les équipes, nous avons œuvré pour un Centre de gestion plus accessible et plus agile, qui s'adapte à vos réalités de terrain.

Développement des ateliers, création de nouvelles missions pour répondre à vos demandes, ouverture du pôle santé, recrutement d'une secrétaire de mairie itinérante puis de 2, mise en place de la protection sociale complémentaire (prévoyance et santé) au bénéfice des agents de vos collectivités, autant de projets tournés vers vos besoins en constante évolution.

Aujourd'hui, le Centre de gestion est un acteur incontournable de notre paysage territorial, grâce au travail réalisé par tous.

Je ne doute pas que cette dynamique sera poursuivie par la nouvelle gouvernance, à laquelle je souhaite de prendre autant de plaisir que j'en ai eu à diriger le Centre de gestion.

Véronique ARNAUDET



ACTUALITÉS DU CDG

Installation du nouveau conseil d'administration du Centre de gestion

À l'issue des élections du 23 juin, les représentants des collectivités affiliées et des établissements publics ont désigné les membres du nouveau conseil d'administration du Centre de gestion. Ce scrutin s'est distingué par une forte mobilisation des électeurs, avec un taux de participation de 80,4% au sein du collège des communes et de 53,7% pour celui des établissements publics. Ces résultats témoignent de l'intérêt porté à la gouvernance de l'établissement et confèrent une légitimité renforcée au nouvel organe délibérant. Les membres élus ont été officiellement installés lors de leur première réunion, le 7 juillet.

À cette occasion, Monsieur Pascal LAVAUR, maire de Trespoux-Rassiels, a été élu président du Centre de gestion. Mesdames Bénédicte LANES-FOURNIÉ, maire de Douelle, Marielle ALARY, maire de Le Vignon-en-Quercy, et Fabienne SIGAUD, maire de Prayssac, ont été élues vice-présidentes.

Cette nouvelle mandature marque l'ouverture d'un nouveau cycle pour l'établissement. En définissant les orientations stratégiques de l'établissement et en prenant les décisions qui guideront son action, le conseil d'administration joue un rôle essentiel dans son pilotage et son rayonnement, au service des collectivités territoriales du département.

Nous avons le plaisir de vous présenter ci-après les élus qui composeront cette instance pour les années à venir. Forts de leur engagement, de leur expérience et de leur connaissance des réalités locales, ils auront à cœur de poursuivre le développement du Centre de gestion, d'accompagner l'évolution de ses services et de répondre, aux côtés des collectivités, aux enjeux et aux défis qui façonnent aujourd'hui les territoires et la fonction publique territoriale.

Nous leur adressons tous nos vœux de réussite dans l'exercice de ce mandat.

Pour les communes affiliées

Titulaires

Suppléants

1 - LAVAUR Pascal - *Maire de Trespoux-Rassiels*

1 - VALETTE Roselyne - *Maire de Fontanes*

2 - LANES-FOURNIÉ Bénédicte - *Maire de Douelle*

2 - VIVANCOS José - *Maire de Francoulès*

3 - BOUILLAGUET Vincent - *Adjoint au maire de Cahors*

3 - BLADOU-GRENIER Corinne - *Adj. au maire de Mercuès*

4 - ALARY Marielle - *Maire de Le Vignon-en-Quercy*

4 - DIAZ Sylvain - *Maire de Teyssieu*

5 - BAHU Pascal - *Maire de Prendeignes*

5 - JOS Rémy - *Maire de Vayrac*

6 - NAYRAC Jean-Luc - *Maire de Rudelle*

6 - ESTRADEL Jean-Luc - *Maire de Pern/ Lhospitalet*

7 - MARLAS Yves - *Maire de Concots*

7 - VIALETTE Jean-Claude - *Maire de Limogne-en-Quercy*

8 - DIETSCH Jérôme - *Maire d'Arcambal*

8 - DEJEAN Geneviève - *Maire d'Aujols*

9 - SIGAUD Fabienne - *Maire de Prayssac*

9 - PIASER Bernard - *Maire de Luzech*

10 - MAZOT Frédéric - *Adjoint au maire de Saint-Céré*

10 - PONCELET Jean-François - *Maire de Calès*

11 - DELESTRE Christine - *Adjointe au maire de Figeac*

11 - GAVET Jean-Philippe - *Maire de Saint-Sozy*

12 - CUNY Eric - *Adjoint au maire de Gramat*

12 - PONS Christian - *Maire de Souломès*

13 - VERGNES Frédéric - *Maire de Souillac*

13 - SALINIER Martine - *Maire de Le Roc*

14 - OUSTRY Jean-Marie - *Maire de Villesèque*

14 - RICHARD Jérôme - *Maire de Beauregard*

15 - VIGIÉ Claude - *Maire de Milhac*

15 - BONAFOUS Jérôme - *Maire de Les Arques*

16 - GROUSSET Paul - *Maire de Castelnau-Montratier*

16 - MARRE Denis - *Maire de Pradines*

Pour les établissements affiliés

Titulaires

- 1 - UNAL Philippe - *Vice-président de la communauté de communes du Grand Figeac*
- 2 - COURTIN Jean-Marie - *Président de la communauté de communes Quercy Bouriane*
- 3 - FIGEAC Mireille - *Présidente de la communauté de communes Cazals-Salviac*

Suppléants

- 1 -
- 2 - OUBREYRIE Yannick - *Vice-président de la communauté de communes Cauvaldor*
- 3 - VIGNALS Bernard - *Président de la communauté de communes du Quercy Blanc*

Pour le collège spécifique

› Le département

Titulaires

- 1 - GINESTET Nelly - *Conseillère départementale*
- 2 - BALDY Guillaume - *Conseiller départemental*

Suppléants

- 1 - HILT Martine - *Conseillère départementale*
- 2 - ARNAUDET Véronique - *Conseillère départementale*

› Le SDIS

Titulaires

- 1 - BIZAT Dominique - *Conseillère départementale*
- 2 - SAUVIER Jean-Claude - *Président de la communauté de communes Lalbenque-Limogne*

Suppléants

- 1 - LAGARDE Edith - *Conseillère départementale*
- 2 - TERLIZZI Alfred - *Conseiller départemental*

Accueil des nouveaux élus : une première rencontre placée sous le signe des échanges

Le 7 juillet, le Centre de gestion a eu le plaisir d'accueillir les nouveaux membres du conseil d'administration. À l'issue de la séance d'installation, un temps de découverte et d'échanges leur a été proposé.

Cette rencontre a permis de présenter l'organisation de l'établissement ainsi que ses principales missions. Chaque service a pu prendre la parole pour partager son champ d'action et les prestations proposées aux collectivités territoriales, offrant ainsi aux élus une vision concrète et

globale des compétences du Centre de gestion et des enjeux qui jalonnent leur mandat.

Ce moment s'est poursuivi dans une atmosphère chaleureuse, propice aux échanges entre les administrateurs et les équipes. Ce premier temps de travail et de convivialité a marqué une étape importante, posant les bases d'une dynamique collective au service des collectivités du territoire.





SANTÉ - PRÉVENTION

Fortes chaleurs : renforcer la prévention pour protéger les agents

Les épisodes de fortes chaleurs sont désormais plus fréquents, plus précoces et plus intenses. Ils peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé des agents et nécessitent une vigilance accrue de la part des employeurs territoriaux.

Les agents exerçant leurs missions en extérieur, mais également ceux travaillant dans des locaux insuffisamment ventilés ou exposés à la chaleur, peuvent être confrontés à différents risques : déshydratation, fatigue, malaises, aggravation de pathologies préexistantes, diminution de la vigilance ou encore coup de chaleur, situation pouvant engager le pronostic vital.

Dans le cadre de leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail, les collectivités territoriales doivent évaluer les risques liés à l'exposition à la chaleur et mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées aux conditions de travail et aux activités exercées.

Le décret n°2025-482 du 27 mai 2025 a renforcé la prise en compte du risque chaleur dans la démarche de prévention des risques professionnels. Il prévoit notamment l'intégration explicite de ce risque dans l'évaluation des risques professionnels ainsi que la mise en œuvre de mesures adaptées lors des épisodes de chaleur intense.

Ces dispositions s'inscrivent dans la continuité des recommandations des pouvoirs publics relatives à la gestion sanitaire des vagues de chaleur. Les instructions interministérielles diffusées chaque année rappellent l'importance d'anticiper ces situations, d'informer les agents et d'adapter l'organisation du travail afin de limiter les risques liés aux fortes températures.

Une attention particulière doit être portée aux agents les plus vulnérables, notamment ceux présentant des pathologies chroniques, les femmes enceintes ou les agents suivant certains traitements médicaux susceptibles d'accroître leur sensibilité à la chaleur.

Mesures de prévention à mettre en œuvre :

Selon les situations rencontrées au sein des collectivités, différentes mesures peuvent être envisagées :

- › Adapter les horaires de travail afin d'éviter les périodes les plus chaudes de la journée ;
- › Réorganiser les activités physiques ou les travaux les plus pénibles aux heures les moins exposées ;
- › Renforcer les temps de pause et permettre l'accès à des espaces frais ou ombragés ;
- › Mettre à disposition une quantité suffisante d'eau fraîche et encourager une hydratation régulière ;

- › Aménager les locaux de travail et les espaces de repos (ventilation, protection solaire, limitation des apports de chaleur, solutions de rafraîchissement) ;
- › Fournir, lorsque nécessaire, des équipements ou vêtements adaptés aux conditions climatiques ;
- › Informer et sensibiliser les agents ainsi que l'encadrement aux risques liés à la chaleur et aux conduites à tenir en cas de symptômes.

Repérer les signes d'alerte :

Les agents et leurs responsables doivent être attentifs à l'apparition de certains symptômes pouvant révéler une exposition excessive à la chaleur :

- › Soif intense ;
- › Maux de tête ;
- › Vertiges ou étourdissements ;
- › Fatigue inhabituelle ;
- › Crampes musculaires ;
- › Nausées ;
- › Confusion ou troubles du comportement.

Face à ces signes, il convient de réagir rapidement en mettant la personne à l'abri de la chaleur, en favorisant son hydratation et, si nécessaire, en sollicitant les secours.



Anticiper pour mieux prévenir :

Face à la multiplication des épisodes de fortes chaleurs, les collectivités sont invitées à intégrer pleinement le risque chaleur dans leur démarche de prévention, à actualiser si nécessaire leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et à adapter leur organisation afin de garantir la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents tout au long de la période estivale.

Un livret d'accueil santé et sécurité au travail à destination des collectivités

Afin d'accompagner les collectivités territoriales dans leur démarche de prévention des risques professionnels, le Centre de gestion met à disposition un livret d'accueil santé et sécurité au travail.

Véritable outil de sensibilisation et d'information, ce document a pour objectif de favoriser l'intégration des nouveaux agents, de rappeler les règles essentielles en matière de santé et de sécurité au travail et de développer une culture commune de prévention au sein des services.

Un support pratique pour tous les agents :

Conçu dans un format accessible et pédagogique, le livret présente les principaux acteurs de la prévention, les documents obligatoires en matière de santé et sécurité au travail ainsi que les droits et obligations de chacun. Il propose également des fiches thématiques consacrées aux principaux risques professionnels rencontrés dans les collectivités territoriales :

- › Risques liés aux équipements de travail ;
- › Risques électriques ;
- › Risques chimiques et biologiques ;
- › Risques liés au bruit ;
- › Risques liés à l'activité physique et aux troubles musculosquelettiques, ...

Chaque thématique rappelle les effets potentiels sur la santé ainsi que les mesures de prévention et de protection à mettre en œuvre au quotidien.

Un outil au service de la culture de prévention :

Le livret rappelle que la prévention des risques professionnels est l'affaire de tous : employeur, encadrants, agents, assistants et conseillers de prévention, membres des formations spécialisées, services de médecine du travail. Il met également en lumière des notions essentielles telles que :

- › Le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- › Le plan de prévention ;
- › Le registre de santé et de sécurité au travail ;
- › Le droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent ;
- › Les procédures à suivre en cas d'accident ou d'incendie.

Le livret d'accueil santé et sécurité au travail est disponible sur le site internet du Centre de gestion. Les collectivités sont invitées à l'intégrer dans leur parcours d'accueil des nouveaux agents et à le diffuser largement afin de renforcer la culture de prévention et la sécurité au travail au sein de leurs services.

[Télécharger le livret d'accueil santé et sécurité au travail](#)



ASSURANCE STATUTAIRE

Formation Relyens : développer ses capacités à faire face aux risques d'agressivité

Dans le cadre du partenariat avec Relyens, le Centre de gestion du Lot proposera, le 10 septembre 2026, une formation consacrée à la prévention et à la gestion des situations d'agressivité rencontrées dans le cadre professionnel.

Cette formation a pour objectif d'accompagner les agents confrontés à des situations d'incivilité, de tension ou de

conflit dans l'exercice de leurs missions. Elle permettra notamment d'identifier les mécanismes de l'agressivité, de repérer les situations à risque et de développer des techniques de communication favorisant la désescalade des tensions.

Réservée aux collectivités adhérentes au contrat groupe d'assurance statutaire, cette action s'inscrit dans la démarche de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration des conditions de travail des agents territoriaux. Les modalités d'inscription seront prochainement communiquées aux collectivités concernées.



ACCOMPAGNEMENT STATUTAIRE

Promotion interne : saisie dématérialisée des dossiers

Dans le bulletin d'information du mois d'avril, nous vous avons informés des nouvelles modalités de dépôt des dossiers de promotion interne pour la campagne 2026. Désormais, l'ensemble des dossiers devra être transmis exclusivement via le site internet sécurisé « démarche numérique » (anciennement « démarches simplifiées »). Afin de vous permettre de vous approprier pleinement cet outil, la campagne de promotion interne sera ouverte sur une période élargie, **du 1er septembre au 2 novembre inclus**.

[Un guide pratique d'utilisation](#) est disponible sur le site internet du Centre de gestion.

Pour toute question relative à l'utilisation de la plateforme « démarche numérique », vous pourrez contacter le service gestion des carrières à l'adresse suivante : promotioninterne@cdg46.fr

Par ailleurs, une nouveauté est mise en place cette année : une permanence téléphonique sera assurée les mardis et jeudis matin, de 9h00 à 12h00, pendant toute la durée de la campagne, **afin de répondre à vos questions statutaires**.



CONCOURS

Concours et examens professionnels

Examen professionnel d'accès au grade d'**animateur territorial principal de 2ème classe** par voie de promotion interne – **session 2026**

- Date de l'épreuve d'admissibilité :

⇒ Jeudi 17/09/2026 de 14h00 à 17h00

- Lieu :

⇒ Centre de gestion du Lot à Pradines

Attention : les inscriptions s'effectuent auprès du Centre de gestion organisateur, selon la spécialité, sur le site :
« www.concours-territorial.fr »

Concours d'accès au grade d'**agent de maîtrise territorial** (externe, interne et 3ème concours) dans la spécialité « espaces naturels, espaces verts » - **session 2027**

Vous pourrez avoir accès aux autres spécialités organisées en Occitanie sur le calendrier régional qui sera disponible sur notre site internet (courant juillet).

Date des épreuves d'admissibilité :

⇒ Jeudi 28/01/2027

Période de retrait des dossiers d'inscription :

⇒ Du mardi 01/09 au mercredi 07/10/2026 inclus

Date limite de dépôt des dossiers :

⇒ Jusqu'au jeudi 15/10/2026



EMPLOI

Recrutement d'une nouvelle secrétaire de mairie itinérante - secteur Figeac et ses alentours.



Nous accueillons à compter du 1^{er} juillet 2026, Bérénice POSTIC, qui exercera les missions de secrétaire de mairie itinérante sur le secteur de Figeac et ses alentours.

Bérénice POSTIC a une formation initiale d'agent de développement territorial et plusieurs expériences dans le secteur privé (gestionnaire de projet et responsable d'actions locales). Elle s'est ensuite

formée auprès de plusieurs secrétaires de mairie en poste et exerce aujourd'hui en tant que secrétaire de mairie aux Pechs du Vers.

Elle pourra intervenir dans son secteur géographique (Figeac et ses alentours). Ceci permettra de garantir l'opérationnalité et la continuité de service, qu'il s'agisse de répondre à une demande de renfort ou de remplacement, pour des missions de secrétaire de mairie ou pour des missions administratives plus spécifiques ayant un caractère d'urgence (ressources humaines, marchés publics, finances, urbanisme, état civil...).

Gestion des cimetières – le service intérim propose du personnel expérimenté (selon secteur géographique) !

La **gestion des cimetières** (lieu de tranquillité et de recueillement) mérite une grande attention de la part des collectivités qui en ont la charge et dont la responsabilité peut donc être engagée.

En lien direct avec les familles, les professionnels funéraires, les entrepreneurs et confrontés à une constante évolution de la réglementation, **les collectivités doivent gérer cet espace public** dans le cadre de situations variées (désigner un emplacement, délivrer ou renouveler une concession, autoriser une exhumation ...).

Pour aider les collectivités dans leurs obligations, le service « intérim territorial » dispose de profils expérimentés dans la gestion des cimetières.

N'hésitez pas à contacter notre service « intérim territorial » au 05.32.28.00.16 pour tout complément d'information sur ces missions facultatives (emploi-concours@cdg46.fr)

Concrètement, en quoi consiste la mission « gestion des cimetières » ?

Favoriser la continuité et la transmission des informations

- › Gestion optimisée et pérenne ;
- › Recensement de l'existant, mise à jour des informations et mise en place de documents.

Cadrer, sécuriser et prévenir les différends

- › Établir ou mettre à jour le règlement intérieur du cimetière en tenant compte de la législation en vigueur ;
- › Fixer des règles de fonctionnement ;
- › Clarifier les droits à l'inhumation ;
- › Préciser le type de concession délivrée, les conditions d'acquisition et de renouvellement ;
- › Appliquer les règles relatives aux travaux, etc.

Emploi – rapport social unique – campagne 2025

Pour rappel, la campagne du **rapport social unique pour les données de l'année 2025** a débuté le 20 avril dernier. La date limite de transmission est fixée au **30 septembre 2026**.

Pour toutes questions sur la complétude du RSU : 05.32.28.00.16 ou emploi-concours@cdg46.fr





CONSEIL MÉDICAL

Le conseil médical : repères à l'attention des nouveaux élus

Dans le cadre du renouvellement des équipes municipales, une bonne compréhension du rôle du conseil médical est essentielle pour appréhender les situations d'indisponibilité physique pouvant se présenter à l'employeur. Cette instance croise des enjeux de santé, de gestion des ressources humaines et de sécurisation juridique. À ce titre, elle apporte un éclairage à la collectivité sur des situations individuelles pouvant avoir des incidences sur l'organisation du service.

Comprendre le conseil médical : rôle et compétences

Le conseil médical est sollicité lorsque l'état de santé d'un agent soulève des questions à portée administrative ou statutaire. La demande peut émaner de l'employeur comme de l'agent.

Son champ d'intervention est large : attribution et renouvellement des congés pour raison de santé, évaluation de l'aptitude ou de l'inaptitude, reconnaissance de l'imputabilité au service, examen des demandes de retraite pour invalidité ou d'allocation temporaire d'invalidité, etc.

Depuis la réforme de 2022, le conseil médical fonctionne selon deux configurations complémentaires :

La formation restreinte : compétente notamment pour les congés liés à l'indisponibilité physique, la réintégration ou l'évaluation de l'aptitude ;

La formation plénière : compétente pour les situations relatives à l'imputabilité au service, à la réparation du risque professionnel ou à l'invalidité.

Le conseil médical rend un avis à caractère consultatif et préparatoire, qui ne s'impose à la collectivité que dans certains cas prévus par les textes. La pertinence de l'avis rendu dépend toutefois étroitement de la précision et de l'exhaustivité des éléments portés à la connaissance de l'instance. Ainsi, la décision finale relève de l'autorité territoriale : le conseil médical en éclaire l'exercice, sans s'y substituer.

Le service du conseil médical se tient à votre écoute pour toute demande de renseignement au
05.65.23.00.96
ou par courriel à conseilmedical@cdg46.fr

Saisir le conseil médical : les points clés

La constitution du dossier de saisine est une étape clé. Un dossier complet, structuré et actualisé permet au conseil médical de rendre un avis pertinent dans des délais maîtrisés.

L'employeur doit notamment fournir :

- › Les éléments médicaux utiles à la compréhension de la situation, le cas échéant sous pli confidentiel ;
- › Les documents administratifs relatifs à la position statutaire de l'agent ;
- › Les arrêtés déjà pris ;
- › Le cas échéant, des rapports détaillant précisément les faits ou le contexte.

Une attention particulière doit être portée à l'actualisation du dossier. Entre la saisine et son examen en séance, la situation de l'agent peut évoluer. Il revient donc à la collectivité de transmettre toute information nouvelle (certificat médical récent, reprise d'activité, évolution statutaire, mobilité, démission), afin de garantir la pertinence de l'analyse.

La maîtrise des délais constitue également un point clé. Dans de nombreuses situations, l'avis du conseil médical conditionne la continuité de la situation administrative de l'agent (prolongation de congé, reprise, reclassement). Une saisine tardive peut ainsi entraîner une rupture, même temporaire, de cette continuité.

Par ailleurs, le recours à une expertise médicale préalable est en principe nécessaire. Sa mise en œuvre et la réception de ses conclusions doivent également être prises en compte dans le déroulé de l'instruction.

Un levier de sécurisation juridique

Une saisine rigoureuse du conseil médical contribue à sécuriser le positionnement de la collectivité, tant sur le plan juridique qu'humain. Elle permet de fonder les décisions sur une expertise médicale et administrative éclairée et documentée, tout en assurant le respect des droits des agents et des garanties statutaires qui leur sont attachées.

Dans ce contexte, le service du conseil médical joue un rôle de conseil et de sécurisation auprès des employeurs territoriaux. Nous vous accompagnons dans l'identification des situations relevant de l'instance, la qualification des demandes à formuler et la constitution de dossiers complets et recevables.



INTERNET ET DÉMATÉRIALISATION

Automatisez la publication de vos actes et procès-verbaux

Depuis la mise en application de l'ordonnance n°2021-1310 du 7 octobre 2021 relative à l'entrée en vigueur, à la publicité et à la conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements, les collectivités disposant d'un site internet sont tenues de publier certains documents administratifs :

- › Les procès-verbaux (PV) approuvés par le conseil municipal ;
- › La liste des délibérations examinées par le conseil municipal ;
- › Pour les communes de plus de 3 500 habitants, l'ensemble des actes soumis au contrôle de légalité.

Une publication automatique et sans contrainte

Vous utilisez STELA ACTES ? Nous pouvons mettre en place sur votre site internet un tableau synchronisé avec les actes transmis en préfecture, que votre site ait été réalisé par nos services ou par un autre prestataire.

- › Aucune saisie manuelle
- › Mise à jour automatique des actes publiés

Une gestion simplifiée des procès-verbaux

Pour les sites développés sous Typo3, nous avons conçu un outil permettant d'intégrer automatiquement vos actualités de type « Procès-verbal » au sein du tableau des actes.

- › Classement automatique des PV
- › Consultation facilitée pour les administrés

Une mise en œuvre entièrement gratuite

Pour les adhérents au service Internet et Dématérialisation du Centre de gestion, l'installation et le paramétrage de ces fonctionnalités sont inclus dans votre adhésion, sans coût supplémentaire.

Découvrez la solution en démonstration

Consultez un exemple en ligne : <https://demotypo06.cdg46.fr/actualites>

Vous souhaitez en bénéficier ?

Le service Internet et Dématérialisation du Centre de gestion se tient à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en place de cette solution rapidement :

internet@cdg46.fr 05 65 23 00 98



GESTION DES CONTRACTUELS

Rappel des règles de limite d'âge applicables aux agents contractuels

L'article L556-11 du CGFP dispose que :

« Sous réserve des exceptions légalement prévues par des dispositions spéciales, la limite d'âge des agents contractuels est fixée à soixante-sept ans.

Toutefois, l'agent contractuel occupant un emploi auquel s'applique la limite d'âge mentionnée au premier alinéa ou une limite d'âge qui lui est égale ou supérieure peut, sur autorisation, être maintenu en fonctions jusqu'à l'âge de soixante-dix ans.

Le refus d'autorisation est motivé.

Le bénéfice cumulé de ce maintien en fonctions et des reculs de limite d'âge prévus à l'article L.556-12 ne peut conduire l'agent contractuel à être maintenu en fonctions au-delà de soixante-dix ans »

En pratique, cela signifie qu'il est impossible de recruter un agent par contrat (cas du cumul emploi-retraite) qui aurait atteint cette limite d'âge.

*Aucun texte ne permet aux employeurs territoriaux de recruter des agents contractuels (même dans le cadre du dispositif du cumul emploi-retraite) **au-delà de la limite d'âge.***

La survenance de la limite d'âge des agents publics, telle qu'elle est déterminée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, entraîne de plein droit la rupture du lien de ces agents avec le service (CE, 8 novembre 2000, n°209322)

En revanche, cette disposition législative ouvre la possibilité aux agents qui occupent un emploi et qui seraient atteints par cette limite d'âge en cours de contrat, de bénéficier (sous réserve d'une demande de l'agent et d'une autorisation de l'employeur) d'un maintien en fonction jusqu'à l'échéance de celui-ci et dans la limite de 70 ans.

(Cas des agents non retraités ou cas du cumul emploi-retraite dont le contrat aurait débuté avant que le bénéficiaire ait atteint la limite d'âge)

Recrutement des agents contractuels : obligation d'information des candidats présélectionnés (art. R.332-17 du CGFP)

Entré en vigueur le 1^{er} octobre 2025, l'article R.332-17 du Code général de la fonction publique (CGFP) impose aux employeurs publics une nouvelle formalité dans la procédure de recrutement des agents contractuels.

- › Une obligation d'information en amont du recrutement

L'article R.332-17 du CGFP prévoit que tout candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire doit être informé :

- Des obligations déontologiques applicables aux agents publics (dignité, impartialité, probité, neutralité, principe de laïcité, secret professionnel...);

- Des infractions pénales sanctionnant certains manquements à ces obligations (en particulier la prise illégale d'intérêts).

Cette information intervient avant la décision de recrutement, au stade de la présélection des candidatures.

- › Une formalité à intégrer dans la procédure de recrutement

Cette obligation constitue une garantie procédurale à la charge de l'employeur public et suppose son intégration dans les pratiques de recrutement, sous peine de fragiliser juridiquement la procédure.

Afin de satisfaire à cette obligation, le Centre de gestion du Lot vous propose un document « clé en main » afin que vous puissiez le distribuer aux candidats présélectionnés non-fonctionnaires.

Vous trouverez ce flyer [dans l'espace Gérer les RH/Les agents contractuels de droit public/Documents et liens associés](#)



RETRAITES

Ateliers CNRACL de septembre : places encore disponibles

Il reste des places pour les ateliers pratiques CNRACL qui sont prévus sur une demi-journée dans les locaux du Centre de gestion aux dates suivantes :

- Mercredi 30 septembre 2026, de 08h30 à 12h00
- Mercredi 30 septembre 2026, de 13h30 à 17h00

Les 2 objectifs de ces ateliers sont :

- › Maîtriser 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.

Affiliation automatique des fonctionnaires à la CNRACL : rappel des bonnes pratiques

Vous transmettez chaque mois vos déclarations sociales nominatives (DSN), qui permettent l'affiliation automatique de vos agents à la CNRACL.

Pour être affilié à la CNRACL, un agent doit être de nationalité française ou ressortissant d'un pays de l'Union européenne, de la Suisse, de la Grande Bretagne ou des principautés d'Andorre et de Monaco.

En sa qualité de gestionnaire des régimes de retraite publics, la Caisse des Dépôts réalise des contrôles a posteriori de l'affiliation, concernant notamment la nationalité de vos agents.

À l'issue de ces contrôles, la CNRACL peut vous demander par courriel de transmettre les pièces justificatives requises, dans le respect de la sécurité des données personnelles de vos agents.

Vous disposez d'un délai de trois mois pour fournir les documents demandés. Sans réponse à l'issue de ce délai, l'affiliation de l'agent sera annulée.

Nous vous invitons par conséquent à veiller au respect des règles d'affiliation à la CNRACL.



JURISPRUDENCE

Suicide à domicile et accident de service



Faits :

Un conducteur-ambulancier au SMUR du CHU de Clermont-Ferrand travaillait dans un contexte professionnel très dégradé : surcharge de travail, tensions hiérarchiques et conflit social lié à une réduction effectifs ayant entraîné une grève.

En 2019, cet agent a une altercation avec un cadre supérieur de santé dans ce contexte conflictuel. À la suite de cet incident :

- Il est convoqué à un entretien disciplinaire ;
- Il est placé en arrêt de travail dès le lendemain ;
- Une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de trois jours lui est infligée en février 2020 ;

Plusieurs éléments médicaux et témoignages ont révélé une forte souffrance psychologique de l'agent : syndrome anxio-dépressif, sentiment d'injustice, humiliation, dévalorisation et détérioration progressive de son état mental.

En mai 2020, l'agent se suicide à son domicile. Sa veuve demande que ce décès soit reconnu imputable au service. Le CHU refuse. Le tribunal administratif annule ce refus et ordonne la reconnaissance de l'imputabilité au service. Le CHU fait appel.

Décision de la cour administrative d'appel

La cour administrative d'appel rejette l'appel du CHU et confirme le jugement.

Elle rappelle que :

- Un suicide peut être reconnu comme accident de service même hors du temps et du lieu de travail s'il présente un lien direct avec le service ;
- Il appartient au juge d'apprécier ce lien au regard des circonstances de l'espèce.

La cour administrative d'appel constate que :

- L'environnement de travail de l'agent présentait d'importants risques psychosociaux ;
- L'altercation de 2019 et la procédure disciplinaire ont aggravé son état psychologique ;
- Plusieurs médecins et collègues ont attesté de sa souffrance liée au travail et au sentiment d'injustice provoqué par la sanction.

Elle considère donc que le suicide présente un lien direct avec le service et constitue un accident de service.

Le fait que :

- Le suicide ait eu lieu au domicile ;
- La sanction ait été légère ;
- Ou que l'agent n'ait pas engagé de procédure de reconnaissance d'accident de service avant son décès ;

ne suffit pas à détacher le suicide du service.

À retenir

Cet arrêt illustre la protection accordée aux agents publics face aux risques psychosociaux et confirme une jurisprudence favorable à la reconnaissance des suicides liés au travail comme accidents de service lorsque le lien avec le travail est suffisamment établi.

[CAA de LYON, 6ème chambre, 16/04/2026, 25LY01706](#)



ANIMATION DU RÉSEAU DES SGM

Premier Congrès national des secrétaires généraux de mairie

Le 13 juin, la commune du Vigan-en-Quercy a accueilli le 1^{er} Congrès national des secrétaires généraux de mairie, organisé par l'association départementale des secrétaires de mairie du Lot (ADSM 46).

Monsieur Pascal LAVAUUR a représenté le Centre de gestion en sa qualité de vice-président.



COMMUNICATION



⇒ 13 métiers, 13 territoires : retour sur une campagne régionale au service de l'attractivité territoriale

La campagne régionale portée par les Centres de gestion d'Occitanie s'est achevée après :

- 13 semaines de diffusion ;
- 13 vidéos ;
- 13 territoires ;
- 13 professionnels engagés.

À travers cette série, des agents territoriaux ont accepté de partager leur quotidien, leur parcours et leur engagement au service des habitants.

⇒ Valoriser pour mieux recruter

Dans un contexte de tensions sur certains métiers, l'objectif était clair : mettre en lumière la diversité et la richesse des métiers de la fonction publique territoriale.

Agents techniques, auxiliaires de vie, policiers municipaux, directeurs généraux des services, cuisiniers, animateurs, secrétaires de mairie, responsables RH, professionnels de l'eau ou du numérique...

Chaque témoignage a permis de :

- Rendre visibles des métiers parfois méconnus ;
- Illustrer concrètement les missions exercées ;
- Valoriser l'engagement des équipes territoriales ;
- Donner envie de rejoindre les collectivités.

⇒ Une mobilisation régionale

Diffusées sur la chaîne YouTube régionale et relayées sur les réseaux sociaux et les sites internet des Centres de gestion, les vidéos ont suscité de nombreuses interactions et partages.

Cette mobilisation collective a permis de toucher un large public : agents, élus, partenaires, étudiants, personnes en reconversion.

⇒ Une dynamique à poursuivre

Cette campagne rappelle une évidence : les collectivités disposent de talents engagés, compétents et profondément attachés au service public de proximité.

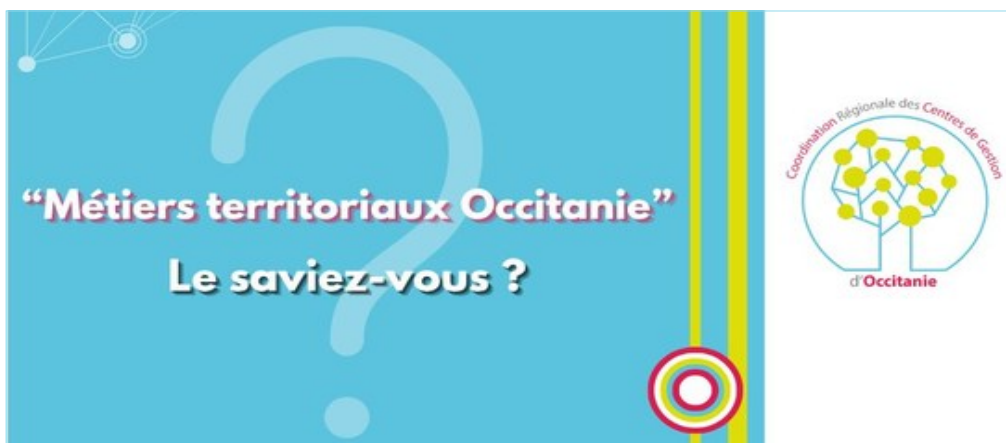
Les 13 vidéos restent disponibles en replay et peuvent continuer à être utilisées comme supports de valorisation, d'information et de recrutement par les collectivités.

Ensemble, poursuivons cette démarche pour renforcer l'attractivité des métiers territoriaux en Occitanie.

Retrouvez les vidéos en cliquant [sur ce lien](#).

Retrouvez l'ensemble des publications sur :

- Le LinkedIn du Centre de gestion du Lot ;
- Le LinkedIn de la Coordination régionale des Centres de Gestion d'Occitanie ;
- Le Facebook de la Coordination régionale des Centres de Gestion d'Occitanie (simple déclinaison) Coordination régionale des CDG d'Occitanie | Facebook.





COORDINATION RÉGIONALE

Séminaire des présidents des Centres de gestion d'Occitanie

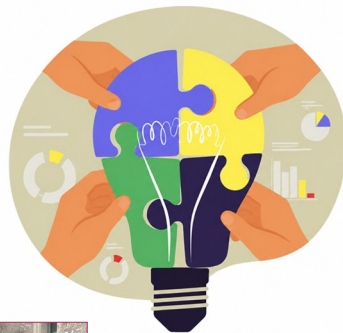
Le 3 juin, les présidents des Centres de gestion d'Occitanie se sont retrouvés à l'occasion d'un séminaire régional, accueilli avec beaucoup de convivialité par la commune de Saint-Cirq-Lapopie. Ce rendez-vous a constitué un temps privilégié d'échanges et de réflexion entre les représentants des différents départements.

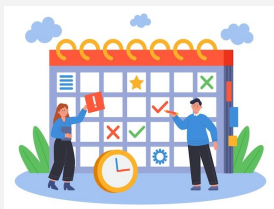
Cette rencontre a permis de porter un regard sur le chemin parcouru au cours de la mandature qui s'achève, en dressant collectivement le bilan des projets conduits, tout en ouvrant la réflexion sur les orientations et les actions à engager pour la nouvelle mandature.

Dans un contexte d'évolution des attentes des collectivités, les participants ont échangé sur les enjeux communs aux

Centres de gestion, leurs missions et les modalités de leur coordination à l'échelle régionale. Les discussions ont également nourri une réflexion sur les bénéfices de la coopération et de la mutualisation, dans une démarche respectueuse de la souveraineté, des spécificités et de l'identité de chaque territoire.

Au-delà des travaux engagés, ce séminaire a offert un cadre propice au partage d'expériences et de bonnes pratiques, renforçant ainsi les liens entre les établissements et la dynamique collective au service des employeurs territoriaux d'Occitanie.





Agenda du Centre de gestion du Lot

Septembre



Ouverture campagne promotion interne 2026



Conseil médical en formation restreinte



Conseil médical en formation plénière



Examen professionnel d'accès au grade d'animateur territorial principal de 2ème classe par voie de promotion interne



Atelier statut « le temps de travail »



Webinaire conseil médical (nouveaux élus)



Comité social territorial



Atelier « utilisation du site emploi-territorial »



Ateliers CNRACL

Octobre



Atelier « procédure de recrutement des agents contractuels »



Atelier « inaptitude et indemnisation (ATI, IPP) »



Webinaire conseil médical (nouveaux élus)

Toutes les formations et ateliers sont sur inscription.

Retrouvez les actualités du Centre de gestion sur notre page **LinkedIn**

