

LE MENSUEL



ÉLECTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

P.02

CALENDRIER DE LA PROMOTION INTERNE

P.03

DÉCLARATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

P.07

INTÉGRER DU MOUVEMENT DANS SON QUOTIDIEN

P.08

RISQUE ÉLECTRIQUE

P.10

AGENDA

P.11

CARRIÈRES

L'ÉLECTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Après les élections municipales et intercommunales, le Centre de Gestion procédera au scrutin permettant le renouvellement de son conseil d'administration, composé de représentants élus des établissements et collectivités affiliées. Le vote aura lieu le 25 juin prochain.

Les Maires et Présidents d'établissement public élus entre mars et mai 2026 composeront le collège électoral. Chaque électeur dispose d'autant de voix que de fonctionnaires et stagiaires employés dans sa collectivité/son établissement. Ce processus permet de garantir une représentation équilibrée et actualisée des communes et de établissements publics affiliés.

Il est donc particulièrement important de retourner au plus vite au pôle carrières tous les actes concernant vos agents fonctionnaires et stagiaires pour que votre maire/président puisse disposer du nombre de voix auxquelles il a droit.

1^{er} mars 2026 : date de référence pour la définition du nombre de voix dont disposera chaque autorité territoriale.





LA PROMOTION INTERNE 2026 : LE CALENDRIER

La campagne de promotion interne 2026 sera organisée à compter de mai 2026, suivant le calendrier suivant :

- Du 4 mai au 18 juin 2026 : recueil des candidatures
- Fin septembre 2025 : parution des listes d'aptitude

POSTES OUVERTS À LA PROMOTION INTERNE 2026

CATÉGORIE A		
FILIÈRE	GRADES	NOMBRE DE POSTES
ADMINISTRATIVE	ATTACHÉ	3
	ATTACHÉ (cadre d'emploi des secrétaires de mairie)	1
TECHNIQUE	INGÉNIEUR	1
CULTURELLE	PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE SUR EXAMEN PROFESSIONNEL	1
SPORTIVE	CONSEILLER TERRITORIAL DES APS	1

CATÉGORIE B		
FILIÈRE	GRADES	NOMBRE DE POSTES
ADMINISTRATIVE	RÉDACTEUR	8
	RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ÈME} CLASSE	
TECHNIQUE	TECHNICIEN	3
	TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 ^{ÈME} CLASSE	
ANIMATION	ANIMATEUR	1
	ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ÈME} CLASSE	
SPORTIVE	ÉDUCATEUR DES APS SUR EXAMEN PROFESSIONNEL	1
CULTURELLE	ASSISTANT DE CONSERVATION du Patrimoine et des Bibliothèques	1
	ASSISTANT DE CONSERVATION du Patrimoine et des Bibliothèque Principal de 2 ^{ÈME} classe	

CATÉGORIE C			
FILIÈRE	GRADES	NOMBRE DE POSTES	
TECHNIQUE	AGENT DE MAITRISE	SUR EXAMEN	52
		AU CHOIX : PAS DE QUOTA	

Pour en savoir plus
Isabelle BONNETAT et Margaux GAMBADE [ici](#)



LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE ET LE CONGÉ D'ADOPTION

Le décret 2026-119 du 20 février 2026 précise les modalités des congés de solidarité familiale et d'adoption.



LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

L'[article L. 633-1 du CGFP](#) prévoit que le fonctionnaire en activité a droit à **un congé de solidarité familiale** lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une soeur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le décret n° 2026-119 du 20 février 2026 précise que :

- Le fonctionnaire **reste affecté dans son emploi** durant le congé de solidarité familiale,
- Si son emploi est supprimé (ou transformé, pour les fonctionnaires à temps non complet en application de l'article L.613-4 du CGFP), il est affecté dans l'un des emplois correspondant à son grade les plus proches de son ancien lieu de travail. S'il le demande, il peut être affecté dans un emploi plus proche de son domicile dans les conditions relatives à la mutation et au changement d'affectation.

4

LE CONGÉ D'ADOPTION

L'[article L. 631-8 du CGFP](#) prévoit que le fonctionnaire en activité a droit **au congé d'adoption** pour une durée égale à celle prévue par l'article L. 1225-37 du code du travail. Le décret du 20 février 2026 précise les délais dans lesquels le congé d'adoption peut être pris et les possibilités de fractionnement de ce congé.

- **Ce congé peut être accordé** au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les 8 mois suivant cette date (initialement, le congé débutait le jour de l'arrivée de l'enfant ou au cours de la période de 7 jours consécutifs qui précède son arrivée).
- **Les périodes de congé d'adoption** peuvent être fractionnées en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

ENTRÉE EN VIGUEUR : LE 22 FÉVRIER 2026

Pour le congé d'adoption, il est applicable aux parents qui demandent un congé d'adoption à compter de cette date.

PROTECTION SOCIALE

ÉVOLUTION DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN PRÉVOYANCE

La loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux transpose dans le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant sur la protection sociale complémentaire, **pour le volet prévoyance.**

Le « volet santé » demeure régi par le système actuel reposant, soit sur des contrats individuels labellisé, soit sur des contrats collectifs après mise en concurrence.

LES PRINCIPALES MESURES

- L'obligation, pour tout employeur public territorial, de conclure une convention de participation sur le risque prévoyance.
- Le dispositif de labellisation ne sera plus permis.
- L'adhésion obligatoire des agents publics, sans négociation collective au préalable, à la convention de participation pour des garanties minimales.
- La possibilité de prévoir l'adhésion obligatoire des agents publics, après négociation collective en ce sens, aux autres garanties de la convention de participation.
- La participation financière de l'employeur ne pourra pas être inférieure à 50 % du montant individuel des cotisations. Pour rappel, la participation minimale à ce jour depuis le 1^{er} janvier 2025 est de 7 € mensuels par agent.
- La garantie de la prise en charge par l'organisme des suites d'état pathologique des agents survenus avant l'adhésion au contrat.
- L'obligation d'adhésion dans le cadre d'un contrat collectif de prévoyance ne devient opposable aux agents en arrêt de travail à la date de prise d'effet du contrat et qui disposent d'un contrat individuel de prévoyance qu'à partir d'un délai de 30 jours à compter de la reprise de leur fonction ou à l'expiration de leur droit à congé pour raisons de santé.

➤ De façon transitoire, les agents continuent à bénéficier de la participation de leur employeur au financement de leur contrat individuel de prévoyance.

➤ Lors de la prise d'effet du contrat collectif, l'employeur public doit proposer aux agents qui bénéficient d'un congé pour raisons de santé de souscrire ledit contrat avant l'expiration du régime dérogatoire.

➤ **Les modalités d'entrée en vigueur** diffèrent selon que l'employeur territorial a déjà conclu un accord collectif ou non à la date de publication de la loi (soit le 23 décembre 2025) :

SITUATION À la date du 23 décembre 2025	Entrée en vigueur de la loi
Aucune convention de participation	A compter du 1 ^{er} janvier 2029
Convention en cours avec terme antérieur au 1 ^{er} janvier 2029	A compter du terme de cette convention
Convention en cours avec terme postérieur au 1 ^{er} janvier 2029	La convention en cours doit être mise en conformité avec les nouvelles modalités, dans le respect du code de la commande publique



La convention de participation en prévoyance proposée par le Centre de gestion avec Alternative Courtage et Territoria Mutuelle est d'une durée de 6 ans jusqu'au 31 décembre 2028 et répond aux conditions définies par la législation?

Conformément aux dispositions prévues par la loi, sa mise en œuvre sera menée jusqu'à son terme au 31 décembre 2028, permettant aux communes et établissements adhérant de répondre à leur obligation en matière de prévoyance.

ACTUALITÉS

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : NOS CONVENTIONS DE PARTICIPATION

1 PRÉVOYANCE - GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE

La convention de participation en Prévoyance proposée par le Centre de Gestion 36, est portée par Territoria Mutuelle en groupement avec Alternative Courtage. En ce début d'année, **TERRITORIA Mutuelle est devenue TERRITORIA Prévoyance** et cette évolution a entraîné des ajustements sur le volet gestion, actuellement en phase de régularisation.

Concernant la DSN, certaines fiches n'ont pas été disponibles dans les délais habituels. Ce point est suivi de près avec les équipes de TERRITORIA. Les fiches de paramétrage DSN sont désormais accessibles sur les Portails de Gestion TERRITORIA (PGM) des collectivités adhérentes et ont été mises à disposition sur netentreprises.

Par ailleurs, deux éléments complémentaires sont à prendre en compte :

→ Un nouveau **RIB** est désormais en vigueur pour le reversement des cotisations auprès de TERRITORIA. L'IBAN reste inchangé mais le libellé du bénéficiaire a été modifié. Des rejets peuvent donc survenir si certaines banques se réfèrent à l'ancienne dénomination.

→ Le n° de **SIRET** de TERRITORIA a également changé. Les Employeurs utilisant ce SIRET pour la création de tiers devront donc procéder à sa mise à jour. Ces documents ont été actualisés dans le **pack documentaire « Services RH »** disponible sur votre espace employeur Alternative Courtage, qui continue d'être la source d'accompagnement de la convention Prévoyance.

Un message reprenant ces informations a été diffusé aux employeurs sur l'espace employeur, accompagné d'une notification par e-mail.

2 MUTUELLE SANTÉ

La convention de participation en Santé proposée par le Centre de Gestion 36, est portée par Interiale en groupement avec Relyens. Interiale a alerté nos équipes sur le fait que des travaux de mise en conformité de l'extranet RH ont été réalisés, en lien avec la politique de gestion des mots de passe d'INTÉRIALE. Ainsi et afin d'assurer un niveau de sécurité renforcé, l'ensemble des utilisateurs devra désormais réinitialiser son mot de passe.

→ **Dans ce cadre, les employeurs adhérents à la convention de participation ont dû recevoir un mail avec un code d'authentification à usage unique, qui est à utiliser dans les 48h.**

Une fois votre mot de passe réinitialisé, vous aurez bien accès à votre compte et vous pourrez, comme précédemment :

→ **Visualiser les agents de votre collectivité, protégés par la convention de participation INTÉRIALE** : accès à la liste des adhérents et au détail de chaque adhésion.

→ **Effectuer une extraction sous Excel** de l'ensemble des données,

→ **Consulter la Documentation**

Aussi, Interiale a indiqué que **leur concentrateur pour la DSN a changé** depuis janvier 2026. Une **modification doit être effectuée par les collectivités adhérentes** à la convention de participation **sur leur outil de paye** notamment pour le nouveau code organisme. Ces dernières doivent ainsi se rapprocher de leur prestataire informatique pour réaliser cette opération.



▼ **Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)** La campagne de Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) a débuté le 1^{er} février 2026 et se terminera le 30 avril 2026. Elle concerne les communes et établissements de + de 20 agents.

Pour vous guider dans la saisie de votre déclaration via le service "Déclaration d'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés" de votre plateforme, consultez, sur le site du FIPHFP (Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la FP), la rubrique ["Effectuer sa déclaration auprès du FIPHFP"](#).

Vous y trouverez un ensemble d'outils pour vous accompagner :

tutoriels, aide en ligne, foire aux questions ainsi que le calendrier des webinaires prévus.

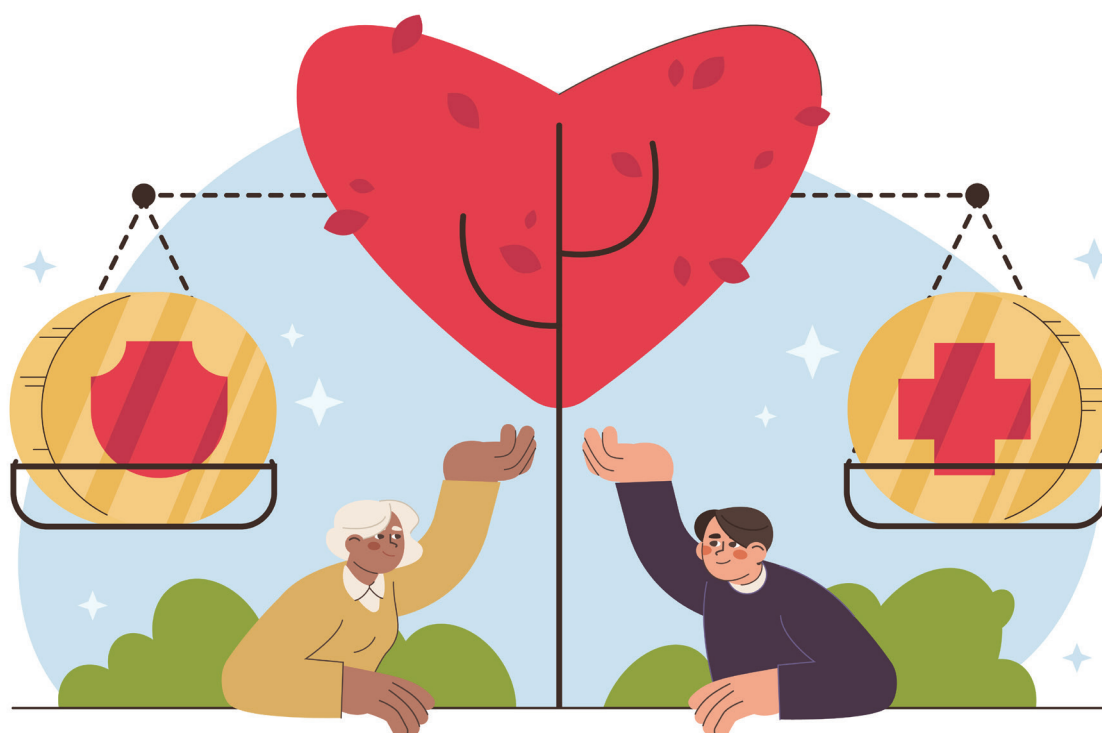
Si vous avez des difficultés, un formulaire de contact est à votre disposition soit sur PEP's (motif "Déclarations") soit sur le site institutionnel du FIPHFP.

POUR EN SAVOIR PLUS

participez au RDV RH le mardi 28 avril 2026 à 14h00

inscription sur le [site du CDG](#)

"En savoir plus sur le statut de travailleur handicapé,
l'obligation d'emploi et les aides du FIPHFP"



PRÉVENTION DES RISQUES

DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT DU FONDS NATIONAL DE PRÉVENTION (FNP) DE LA CNRACL

Inscrite dans la doctrine du Fonds National de Prévention (FNP) de la CNRACL, la nouvelle offre prolonge les efforts antérieurs tout en **diversifiant les types d'accompagnements proposés** par le FNP. Rénovée et étendue, elle vise à fournir un soutien opérationnel et global à tous les employeurs publics dans leurs initiatives et actions de prévention. Elle a pour but de permettre aux employeurs territoriaux et hospitaliers de s'engager dans un processus **progressif d'amélioration des conditions de travail de leurs agents**.

Axée sur les besoins des employeurs et des affiliés, la nouvelle offre d'accompagnement a pour objectifs :

- D'orienter les aides financières vers les bénéficiaires affiliés au régime, qui sont les destinataires effectifs des actions de prévention mises en place par les employeurs
- De développer la connaissance et la mise à disposition gratuite d'informations juridiques et statistiques pour guider et orienter les actions
- De favoriser l'élaboration et l'émission de recommandations d'actions

Les **accompagnements financiers ont été simplifiés, renouvelés** et sont désormais orientés majoritairement vers les bénéficiaires affiliés de la CNRACL destinataires réels des actions de prévention. Ils sont directement accessibles sur la plateforme « démarche numérique ».

L'offre est scindée en deux : **accompagnement méthodologique et financier** d'une part et **documentation et les outils** d'autre part. Chaque dispositif bénéficie d'une fiche synthétique dédiée présentant ses objectifs et conditions.



POUR ALLER PLUS LOIN

VOUS POUVEZ ACCÉDER AU DÉTAIL DE L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT DU FNP DE LA CNRACL SUR LA PAGE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DU SITE DE LA CNRACL RUBRIQUE « VOUS ACCOMPAGNER »

INTÉGRER DU MOUVEMENT DANS SON QUOTIDIEN

LES BÉNÉFICES POUR LA SANTÉ

Selon l'INSERM et le CNRS, rester assis plus de 8 heures par jour augmente de 17 % le **risque de mortalité cardiovasculaire**.

LE MOUVEMENT QUOTIDIEN AGIT COMME UN « INTERRUPTEUR » MÉTABOLIQUE :

- **Relance de la circulation** : Même 2 minutes de marche stimulent la pompe musculaire de vos mollets, favorisant le retour veineux.
- **Santé Mentale** : L'activité libère des endorphines et réduit le taux de cortisol (l'hormone du stress). Les personnes sédentaires ont un risque de dépression 31 % plus élevé.
- **Immunité** : Le mouvement améliore le transport des cellules immunitaires dans le sang, vous protégeant mieux contre les infections courantes.
- **Sommeil** : Bouger la journée favorise un endormissement plus rapide et un sommeil profond plus réparateur.



TRAVAIL SUR ÉCRAN

Vous l'avez sans doute remarqué : après deux heures devant un écran, les épaules montent vers les oreilles, le bas du dos se raidit et la concentration s'étioule. Ce n'est pas de la fatigue mentale, c'est votre corps qui réclame du mouvement.

■ Pourquoi toutes les 2 heures ?

Passé ce délai, la circulation sanguine ralentit et vos fascias (les tissus qui enveloppent vos muscles) commencent à se "figer" dans la posture assise.

Faire une pause étirements permet de « rafraichir » votre métabolisme !

RISQUE ÉLECTRIQUE

OUTILS DE L'INRS

En France, chaque année, plus de 2 000 accidents électriques surviennent sur les lieux de travail. Pour aider les employeurs à mieux appréhender et gérer le risque électrique, l'INRS vient de publier des outils de sensibilisation consacrés à la prévention des risques électriques en milieu professionnel.

- Intitulée « Stop risque électrique : pour débrancher, ne tirez pas ! », l'affiche proposée vise à alerter les personnes sur un geste fréquent mais dangereux : débrancher un appareil en tirant sur le cordon d'alimentation plutôt que sur la fiche. Ce réflexe, en apparence anodin, peut endommager le câble, fragiliser son isolant et ainsi accroître le risque d'électrocution ou d'incendie. L'INRS rappelle que la bonne utilisation du matériel électrique fait partie des règles essentielles de sécurité à respecter pour prévenir les accidents liés à l'électricité au travail.



L'INRS propose de nombreux outils (brochures d'information, des affiches et autocollants, ainsi qu'un épisode de la série de films d'animation « Napo ») pour aider les employeurs à sensibiliser les salariés/agents sur les risques liés à l'électricité et renforcer la culture de prévention.

**POUR ALLER PLUS LOIN,
RENDEZ-VOUS CI LA PAGE INTERNET DÉDIÉE DE L'INRS : [ICI](#)**

AGENDA

CALENDRIERS

CALENDRIER DES INSTANCES MEDICALES

CONSEIL MÉDICAL « FORMATION PLÉNIÈRE »

DATES DES RÉUNIONS	DATE LIMITE RÉCEPTION DES DOSSIERS
26 mai 2026	26 avril 2026
23 juin 2026	2 juin 2026
1 ^{er} octobre 2026	10 septembre 2026
3 décembre 2026	12 novembre 2026

CONSEIL MÉDICAL « FORMATION RESTREINTE »

DATES DES RÉUNIONS	DATE LIMITE RÉCEPTION DES DOSSIERS
23 avril 2026	2 avril 2026
21 mai 2026	30 avril 2026
23 juin 2026	2 juin 2026
23 juillet 2026	2 juillet 2026

Pas de séance au mois d'août

17 septembre 2026	27 août 2026
15 octobre 2026	24 septembre 2026
17 novembre 2026	27 octobre 2026
17 décembre 2026	26 novembre 2026

Les dossiers complets doivent être transmis, **sous pli confidentiel**, au moins 3 semaines avant la séance au **secrétariat des instances médicales**.

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) & FORMATION SPÉCIALISÉE (F3SCT)

DATES DES RÉUNIONS	DATES LIMITES DE RÉCEPTION DES DOSSIERS À TRANSMETTRE AU CDG
MARDI 28 AVRIL 2026 CST - F3SCT	36 LUNDI 23 MARS 2026
LUNDI 14 SEPTEMBRE 2026 CST - F3SCT	LUNDI 10 AOÛT 2026
LUNDI 16 NOVEMBRE 2026 CST - F3SCT	LUNDI 19 OCTOBRE 2026

Les dossiers doivent être transmis :

Pour le CST à l'adresse e-mail : polecarrieres@cdg36.fr

Pour la F3SCT à l'adresse e-mail : sante-prevention@cdg36.fr

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP) ET COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

DATES DES RÉUNIONS	DATES LIMITES DE RÉCEPTION DES DOSSIERS À TRANSMETTRE AU CDG36*
MARDI 5 MAI (CAP A, B, C) - CCP	MARDI 31 MARS
MARDI 13 OCTOBRE (CAP A, B, C) - CCP	MARDI 15 SEPTEMBRE

* Les dossiers sont à transmettre à l'adresse e-mail suivante : polecarrieres@cdg36.fr
Les dossiers parvenus après cette date seront examinés à la prochaine CAP ou CCP.