

LE MENSUEL

RETRAITE

P.02

RIFSEEP

P.03

SANTÉ ET PRÉVENTION

P.04

AGENDA

P.12



RETRAITE

RETRAITE PROGRESSIVE

Le [décret n°2025-680 du 15 juillet 2025](#) a modifié les conditions d'éligibilité de la retraite progressive à compter du 1er septembre 2025. Désormais, le dispositif de retraite progressive est accessible dès 60 ans.

Pour mémoire, ce dispositif est attribué sur demande de l'agent qui doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir au moins 60 ans
- Justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance tous régimes confondus
- Exercer son activité à temps partiel ou à temps non complet : Pour les agents à temps partiel, la quotité de travail doit être comprise entre 50 % et 90 % d'un temps complet. Pour les agents à temps non complet, la quotité de travail maximale doit être équivalente à 90 % d'un temps complet.

POUR TOUTES QUESTIONS, VEUILLEZ ADRESSER VOS DEMANDES

À MADAME MÉLANIE BRUNET

m.brunet@cdg36.fr

PRESTATION RETRAITE

Suite à la réforme des retraites entrée en vigueur en septembre 2023, les conditions de départ des agents ont été modifiées et de nouveaux dispositifs, comme la retraite progressive, ont été mis en place.

De plus, en septembre 2024, la CNRACL a procédé à une refonte complète de la plateforme Pep's, entraînant ainsi la modification du système de saisie des dossiers de retraite.

L'instruction d'un dossier de retraite nécessitant de maîtriser ces outils et les différentes modalités de départ, le Centre de Gestion (CDG) vous propose depuis février 2024 une nouvelle prestation « retraite » afin de toujours mieux vous accompagner.

L'objectif du CDG est d'adapter sa prestation à votre besoin en permettant aux gestionnaires des ressources humaines de nous confier la constitution de leurs dossiers de retraite.

Ainsi, sur demande, le service retraite du CDG prend en charge l'intégralité de la démarche de mise en place du dossier de retraite :

- Créer le dossier sur la plateforme « Pep's »,
- Vérifier la date d'ouverture de droits et le motif du départ (carrière longue, âge légal, travailleur handicapé... etc.),
- Le compléter tout en fiabilisant les données personnelles et de carrière de l'agent,
- Transmettre le dossier à la CNRACL après avoir téléversé tous les justificatifs nécessaires.

Les tarifs

50€ pour un dossier de liquidation normale

80€ pour un dossier d'invalidité.

Si votre gestionnaire des ressources humaines maîtrise les modalités de la réforme des retraites et les outils Pep's, il lui est également possible de transmettre le dossier pour vérification uniquement au CDG après l'avoir entièrement complété et avoir téléchargé les pièces demandées. Ce contrôle est alors compris dans la cotisation annuelle.

Afin de bénéficier de ce service, il vous suffit simplement de compléter la fiche de saisine (téléchargeable sur le site du CDG et en cliquant **(ICI)** et de la retourner par mail au service retraite à cette adresse : **retraite@cdg36.fr**



3

RIFSEEP

Suite au grand nombre de modification des régimes indemnitaires institué notamment par la promotion interne voie dérogatoire « secrétaire de mairie », le Centre de Gestion a mis à jour son modèle de délibération et sa fiche de saisine pour la mise en place du RIFSEEP. Retrouvez nos modèles en cliquant **ICI**

Le Centre de Gestion vous conseille vivement, avant toute modification, de contacter sa juriste, Elise Barrिताud (e.barrिताud@cdg36.fr) qui vous accompagnera dans l'élaboration de votre délibération.

SANTÉ ET PRÉVENTION

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL : SENSIBILISATION : L'ATELIER « ATOUT MANAGERS »

Le 17 juin 2025, s'est tenu l'atelier "Atouts Managers" dédié à la gestion des conflits en milieu professionnel, une initiative qui a rassemblé des encadrants autour d'une approche innovante en psychologie du travail. Cet atelier, organisé par le Centre de Gestion de l'Indre, a offert aux participants un espace d'échanges pour mieux comprendre et gérer les conflits au sein de leurs équipes.

L'atelier a été structuré en trois phases principales :

- ① **Une mise en situation** où les participants ont choisi un scénario de conflit professionnel couramment rencontré.
- ② **Un retour d'analyse** : cette phase a permis de comprendre les dynamiques à l'œuvre dans les conflits et d'identifier les comportements et les réactions qui peuvent soit aggraver, soit résoudre les tensions.
- ③ **La réalisation d'une fiche outil** reprenant les éléments essentiels et les bons réflexes à adopter. Cette fiche est téléchargeable : [CLIQUEZ ICI](#)

Cette méthodologie a permis aux managers de vivre une expérience immersive tout en acquérant des connaissances théoriques solides pour transformer les conflits en opportunités de croissance et de collaboration.

5

Astuces managériales

Pour gérer les conflits en milieu professionnel

1 Agir dès les premiers signes

Permet de ne pas entrer dans le mécanisme de l'escalade conflictuelle

2 Faire un point sur la coordination

Il n'y a pas de coopération (liens que les agents tissent entre eux pour travailler ensemble) sans coordination (prescription du travail, cadre, organisation)

3 Favoriser un raisonnement analytique

Traitement neutre de toutes les informations à notre disposition
Prendre conscience de ses biais cognitifs
Être vigilant au raisonnement binaire (noir VS blanc)

4 Recentrer la problématique sur la sphère travail

Être vigilant sur la tendance à la psychologisation : expliquer la situation comme des problèmes de personnes (*vulnérabilités de l'agent, difficultés à faire face, manque d'endurance, problème de personnalité, vie personnelle venant impacter le professionnel...*)

Considérer la situation comme des conflits de l'activité et des disputes de métiers

5 Être facilitateur

Privilégier une posture de relation d'aide avec une attitude compréhensive
Faire émerger des solutions par la co-construction
Cadrer la démarche et les échanges
Convoquer en entretiens individuels puis en collectif
Formaliser les changements : plan d'actions / d'objectifs (définis dans le temps)

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter :
Madeline BAUDET,
Psychologue du travail du CDG 36 -

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : LE POINT SUR LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR

Qu'est-ce que la protection sociale complémentaire ?

La protection sociale complémentaire est un mécanisme d'assurance facultatif permettant aux agents de faire face aux conséquences financières de la maladie :

- ➔ La « **prévoyance** » ou « garantie maintien de salaire » complète la rémunération de l'agent en arrêt de travail qui subit une baisse de rémunération de 50%
- ➔ La mutuelle « **santé** » complète les remboursements de la Sécurité Sociale en cas de maladie

Les employeurs territoriaux ont-ils l'obligation de participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents ?

Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 définit les montants de référence de la participation employeur à la prévoyance et à la santé et précise également les garanties minimales des contrats destinés à couvrir les risques en matière de prévoyance. Il est notamment indiqué que :

- ➔ Pour le risque Prévoyance, la participation est obligatoire depuis le 1er janvier 2025 pour un montant minimal de 7 € par mois par agent.
- ➔ Pour le risque Santé, la participation sera obligatoire à compter du 1er janvier 2026 pour un montant minimal de 15 € par mois par agent.

Il appartient à l'assemblée délibérante ou au conseil d'administration, après avis du Comité Social Territorial (PSC), de décider de la participation aux agents.

Labellisation/convention de participation : quelles différences ?

La **labellisation** concerne les contrats **individuels** en santé ou prévoyance souscrits librement et directement par les agents. Un contrat est labellisé lorsqu'il répond aux critères de qualité réglementaire.

La **convention de participation** est un contrat à vocation **collective** en santé ou prévoyance souscrit par l'employeur au bénéfice de ses agents et qui répond aux critères de qualité réglementaire. Une mise en concurrence est nécessaire pour signer une convention de participation., réalisée soit par le Centre de Gestion, soit par l'employeur public, pour s'assurer d'un meilleur rapport qualité/prix.

L'employeur public peut choisir de verser sa participation aux agents :

- ➔ Soit en accompagnant les contrats individuels labellisés
- ➔ Soit en signant une convention de participation pour son collectif d'agents

Lorsqu'une convention de participation est signée par l'employeur public, il réserve sa participation aux seuls agents qui rejoignent la convention de participation.

Quels sont les agents concernés par la participation employeur ?

Peuvent bénéficier de la participation mise en place par un employeur territorial :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- Les agents contractuels de droit public,
- Les agents contractuels de droit privé.

Les agents retraités sont-ils concernés ?

Les agents retraités ne peuvent pas percevoir de participation de leur dernier employeur territorial. Ils peuvent néanmoins adhérer au contrat de mutuelle-santé conclu par leur dernière collectivité ou établissement public d'emploi.

L'employeur peut-il moduler le montant de la participation ?

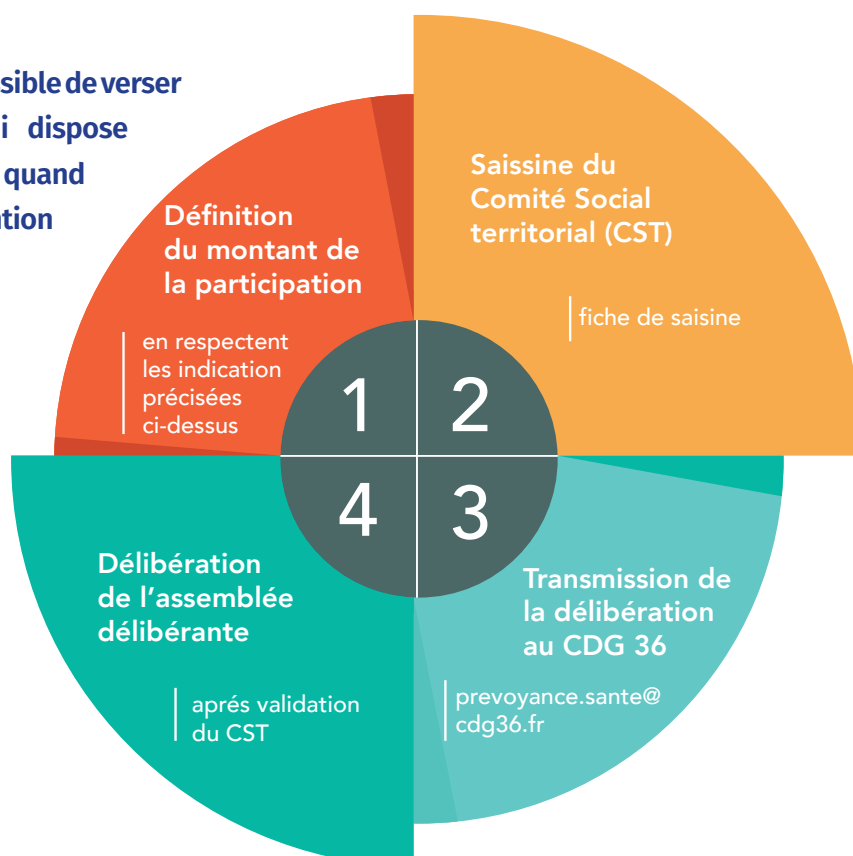
La participation de l'employeur est établie comme suit :

- Il s'agit d'un montant unitaire, et non un pourcentage de la cotisation due par l'agent
- Ce montant peut être modulé uniquement dans « un but d'intérêt social », en prenant en compte le revenu des agents (en privilégiant les salaires les plus bas par exemple) et, le cas échéant, leur situation familiale. Il apparaît ainsi illégal de proratiser la participation financière au prorata du temps de travail de l'agent
- Le montant réel versé par l'employeur est limité au montant de la cotisation due par l'agent. (Exemple : la participation de l'employeur est fixée par délibération à 7 € par mois et par agent. La cotisation due par l'agent est de 5 € : le versement de l'employeur est donc limité à 5 €)
- Les agents bénéficiaires de la participation sont
 - Les agents qui souscrivent au contrat en en participation de leur employeur
 - Les agents qui ont souscrit un contrat labellisé si l'employeur n'a pas souscrit de contrat collectif

► **Attention :** il n'est donc pas possible de verser une participation à l'agent qui dispose d'un contrat labellisé quand l'employeur a opté pour la convention de participation du CDG.

Vous devez modifier le montant de la participation allouée à vos agents ?

Voici les démarches à réaliser :



POURQUOI ET COMMENT ANALYSER LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ?



L'INRS a récemment publié un dépliant qui explique l'intérêt d'analyser les accidents du travail et précise les différentes étapes de la démarche d'analyse. Les accidents du travail sont en effet révélateurs de dysfonctionnements au niveau d'une situation de travail et plus largement au niveau de l'organisation de la structure.

Analyser un accident du travail, c'est prendre le temps de se questionner, de réfléchir, de tirer des enseignements et d'agir afin d'atteindre deux objectifs :

- ▶ Empêcher qu'un accident similaire se reproduise
- ▶ Améliorer le fonctionnement de la structure

POUR RETROUVER LE DÉPLIANT DE L'INRS, CLIQUEZ SUR LE LIEN [ICI](#)

LES RISQUES PROFESSIONNELS LIÉS AUX MÉTIERS DE LA PROPRETÉ

En partenariat avec l'Assurance Maladie, l'INRS a récemment publié un dépliant de sensibilisation, présentant les principaux risques professionnels liés aux métiers de la propreté ainsi que les chiffres-clés en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Il rappelle également les principales situations à l'origine d'accidents du travail et les solutions de prévention incontournables.



POUR RETROUVER LE DÉPLIANT DE L'INRS, CLIQUEZ SUR LE LIEN [ICI](#)



AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE : RECOMMANDATION DU FNP



Le Fond National de Prévention de la CNRACL a récemment présenté sa recommandation « **Prévenir les risques et améliorer les conditions de travail des auxiliaires de puériculture** », fruit des travaux menés par 24 employeurs territoriaux et hospitaliers dans le cadre d'un appel à projets portant sur cette thématique.

Fondée sur un diagnostic centré sur les trois catégories de risques identifiés comme les plus prégnants (risques biologiques et chimiques, risques psycho-organisationnels et risques physiques) par les professionnels, cette recommandation a été construite autour de l'analyse des meilleures pratiques des employeurs et leur expertise par les équipes du Fonds national de prévention (FNP) de la CNRACL.

8

Cette recommandation s'organise autour de deux grands chapitres et condense la synthèse des cartographies des risques, des actions mises en oeuvre par les employeurs et des réflexions partagées par les porteurs de projets lors des comités de suivis.

Simple, librement accessible en ligne et structurée autour d'exemples facilement reproductibles visant à apporter des réponses opérationnelles aux problématiques rencontrées, elle s'adresse aux employeurs, agents, représentants du personnel, organismes de prévention et à toutes celles et ceux qui sont engagés dans & pour l'amélioration des conditions de travail des auxiliaires de puériculture ?

POUR ACCÉDER À LA RECOMMANDATION « PRÉVENIR LES RISQUES ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE »,
[CLIQUEZ ICI](#)

WEBINAIRES DE L'INRS

L'INRS organise 4 webinaires consacrés à la prévention des risques professionnels, sur ce dernier trimestre :

FILIÈRE BIODÉCHETS - COMPRENDRE ET PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

- ▶ L'INRS consacre un webinaire à la filière de valorisation des biodéchets.
- ▶ Date : 4 novembre, à 15h
- ▶ Objectif : présenter les risques et solutions concrètes de prévention pour protéger les opérateurs.

→ Pour vous inscrire : [ICI](#)

PERTURBATEURS ENDOCRINIENS : LES REPÉRER POUR PRÉVENIR LES RISQUES

- ▶ Date : 21 novembre, à 11 h
- ▶ L'INRS organise un webinaire destiné à tous ceux qui, connaissant la prévention des risques chimiques, souhaitent repérer et inventorier les perturbateurs endocriniens et les produits qui en contiennent.

→ Pour vous inscrire : [ICI](#)

TRAVAIL SUR ÉCRAN : CONNAÎTRE ET PRÉVENIR LES RISQUES

- ▶ Date : 16 décembre, à 11h
- ▶ Durant ce webinaire, Fardeen Abdouramane, expert d'assistance conseil à l'INRS, répondra aux principales questions qui se posent pour mettre en oeuvre de façon concrète des actions efficaces et durables visant à prévenir les risques liés au travail sur écran.

→ Pour vous inscrire : [ICI](#)



➤ PROCÉDURE DÉROGATOIRES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : ENQUÊTE DE LA DGAFP

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a institué, à titre expérimental, **deux procédures dérogatoires au bénéfice des personnes en situation de handicap**.

- Les apprentis en situation de handicap d'être titularisés au terme de leur apprentissage
- Les agents en situation de handicap peuvent être détachés dans un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur, en vue de son intégration.

La DGAFP lance une enquête qui vise à recueillir des données qualitatives et quantitatives sur la mise en oeuvre par les employeurs publics, de ces procédures expérimentales dérogatoires, afin d'en évaluer l'impact et en vue de leur éventuelle pérennisation..

En tant que collectivités et établissements publics territoriaux, n'hésitez pas à répondre à cette enquête, afin de contribuer à l'évaluation de ces mesures dérogatoires.

POUR RÉPONDRE À L'ENQUÊTE :

Rendez-vous sur le site « démarches simplifiées »

10



AGENDA

CALENDRIERS

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

DATES DES RÉUNIONS		DATE LIMITE RÉCEPTION DES DOSSIERS
lundi 13 octobre 2025	F3SCT	
lundi 24 novembre 2025	CST	lundi 20 octobre 2025

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

DATES DES RÉUNIONS	DATES LIMITES DE RÉCEPTION DES DOSSIERS À TRANSMETTRE AU CDG36*
MARDI 4 NOVEMBRE 2025 (CAP A, B, C) - CCP	mardi 7 octobre 2025

CALENDRIER RDV RH 2025

THÈMES	DATES
Observatoire de l'absentéisme : les données de l'Indre	Octobre
RIFSEEP	Judi 20 novembre 2025
Les résultats de l'enquête 2024 sur les conditions de travail des SGdM	Décembre

LE CDG & VOUS...

Le prochain rdv d'accueil des nouveaux RH/SGdM :

21 NOVEMBRE À 8h45	AU CDG
--------------------	--------





webinaire

CONFERENCE REGIONALE POUR L'EMPLOI 2025



MERCREDI
15 OCTOBRE 2025
10H00 – 12H00

12



- Présentation des données de l'emploi par **Bertrand MASSOT**, Président du CDG d'Eure-et-Loir, Délégué Régional du CNFPT



- L'absentéisme, mythe ou réalité ?
Présence de **Relyens** et de **Caracal Strategies**, partenaires de la gestion des risques auprès des Centres de Gestion.



- Temps d'échange

**INSCRIPTION
EN LIGNE**





CONSEIL MÉDICAL

DATES DES RÉUNIONS

DATE LIMITE RÉCEPTION DES DOSSIERS

CONSEIL MÉDICAL « Formation plénière »

20 novembre 2025

30 octobre 2025

DATES DES RÉUNIONS

DATE LIMITE DE DÉPÔT DES DOSSIERS

CONSEIL MÉDICAL « Formation restreinte »

Pas de séance au mois d'août

18 novembre 2025

28 octobre 2025

16 décembre 2025

27 octobre 2025

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