

Bilan de compétences UN NOUVEL APPUI POUR ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le Centre de Gestion du Puy-de-Dôme renforce son offre d'accompagnement des parcours professionnels avec une nouvelle mission facultative : la réalisation de bilans de compétences. Conçue pour répondre aux besoins d'orientation et de projection des agent-e-s publics, cette prestation s'appuie sur l'expertise du Centre de Gestion en matière de métiers territoriaux et de gestion de carrière.



QU'EST-CE QU'UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Le bilan de compétences est une démarche structurée visant à analyser les acquis professionnels et personnels, identifier les motivations, clarifier les intérêts et faire émerger un ou plusieurs projets d'évolution.

Il se décompose en trois phases :

- ☑ **Une phase préliminaire** pour analyser la demande, définir les objectifs et organiser le déroulement ;
- ☑ **Une phase d'investigation** pour explorer les compétences, construire des pistes d'orientation, et en tester la faisabilité ;
- ☑ **Une phase de conclusion** pour formaliser les projets, planifier les étapes à venir et envisager un suivi.

La démarche est personnalisée et peut intégrer : enquêtes métiers, tests de personnalité, bilans thématiques, entretiens semi-directifs...



DURÉE TOTALE : 24 HEURES

- 16 heures en entretiens individuels
- 8 heures de travail personnel



TARIFS

- 1 600 € : collectivités affiliées obligatoirement
- 1 800 € : collectivités non affiliées ou affiliées volontairement



COMMENT EN FAIRE LA DEMANDE ?

La conseillère en évolution professionnelle reçoit les agent-e-s souhaitant réaliser un bilan sur rendez-vous préalable pour leur présenter la démarche, leur remettre un devis et un calendrier prévisionnel.

L'agent-e doit demander à son employeur un congé pour bilan de compétences 60 jours avant le début de celui-ci. La demande doit indiquer le nom de l'organisme choisi, la durée et les dates proposées, ainsi qu'une demande de financement.

L'employeur répond à la demande dans les 30 jours suivant sa réception. Si la demande est acceptée, une convention tripartite sera signée par l'employeur, le Centre de Gestion et l'agent-e.



BON À SAVOIR

Le bilan de compétences réalisé par le Centre de Gestion ne peut être financé que par l'employeur public.

Aucun autofinancement par l'agent-e concerné-e n'est possible.



CONTACTS

Laetitia TERRISSE

Conseillère en évolution
professionnelle

✉ laetitia.terrisse@cdg63.fr

☎ 04 73 28 59 99

Rémy GALLIET

Responsable du pôle Métiers,
Compétences & Développement

✉ remy.galliet@cdg63.fr

☎ 04 73 28 59 83

Report et indemnisation des congés annuels

MISE EN CONFORMITÉ DE LA RÉGLEMENTATION



Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 et un arrêté du même jour viennent clarifier les règles de report et d'indemnisation des congés annuels des agent-e-s publics-ques en lien avec les garanties issues du droit européen. Une circulaire de la DGAFP est attendue en complément. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 23 juin 2025.

Ces textes fixent les règles applicables aux congés annuels non pris du fait d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales et familiales et consacrent un droit au report encadré.

Il est également instauré un droit au versement d'une indemnité compensatrice des congés annuels non pris en cas de fin de la relation de travail.

Par rapport à l'état du droit positif issu de la jurisprudence, des évolutions sont à noter :

- La durée de report de 15 mois peut être dépassée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale ;
- Le point de départ du report n'est plus nécessairement le 31 décembre de l'année de référence lorsque le congé s'achève avant

cette date (impact limité à la seule année en cours) ;

- Les congés annuels acquis avant le placement en congé sont traités de manière distincte des congés acquis durant la période de congé en ce qui concerne le point de départ de la période de report, le cas échéant.

LE REPORT DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

Dorénavant, il convient de tenir compte, d'une part, de la période d'acquisition des congés annuels et, d'autre part, de la nature du congé qui n'a pas permis de les prendre pour déterminer les modalités du report (point de départ et plafond).

Le dispositif est plus favorable en cas d'impossibilité résultant d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.



		REPORT		
		Durée	Point de départ	Plafond
CONGÉ POUR RAISON DE SANTÉ (CMO, CLM/CGM, CLD et CITIS)	congés annuels acquis et non soldés AVANT	15 mois prolongation possible au-delà sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale	à la date de la reprise de l'agent-e indépendamment de l'année d'attribution	4 premières semaines par période de référence
	congés non pris ACQUIS PENDANT		<ul style="list-style-type: none"> • au 31 décembre de l'année d'acquisition des CA en l'absence de reprise avant cette échéance. • sinon à la date de reprise des fonctions pour les CA de l'année en cours qui n'auront pas pu être soldés au 31 décembre de l'année 	
CONGÉ LIÉ AUX RESPONSABILITÉS PARENTALES OU FAMILIALES (maternité, paternité, adoption, présence parentale, solidarité familiale...)	congés annuels acquis et non soldés AVANT		à la date de la reprise de l'agent-e indépendamment de l'année d'attribution	Totalité du droit acquis sur la période de référence
	congés non pris ACQUIS PENDANT		<ul style="list-style-type: none"> • au 31 décembre de l'année d'acquisition des CA en l'absence de reprise avant cette échéance. • sinon à la date de reprise des fonctions pour les CA de l'année en cours qui n'auront pas pu être soldés au 31 décembre de l'année 	

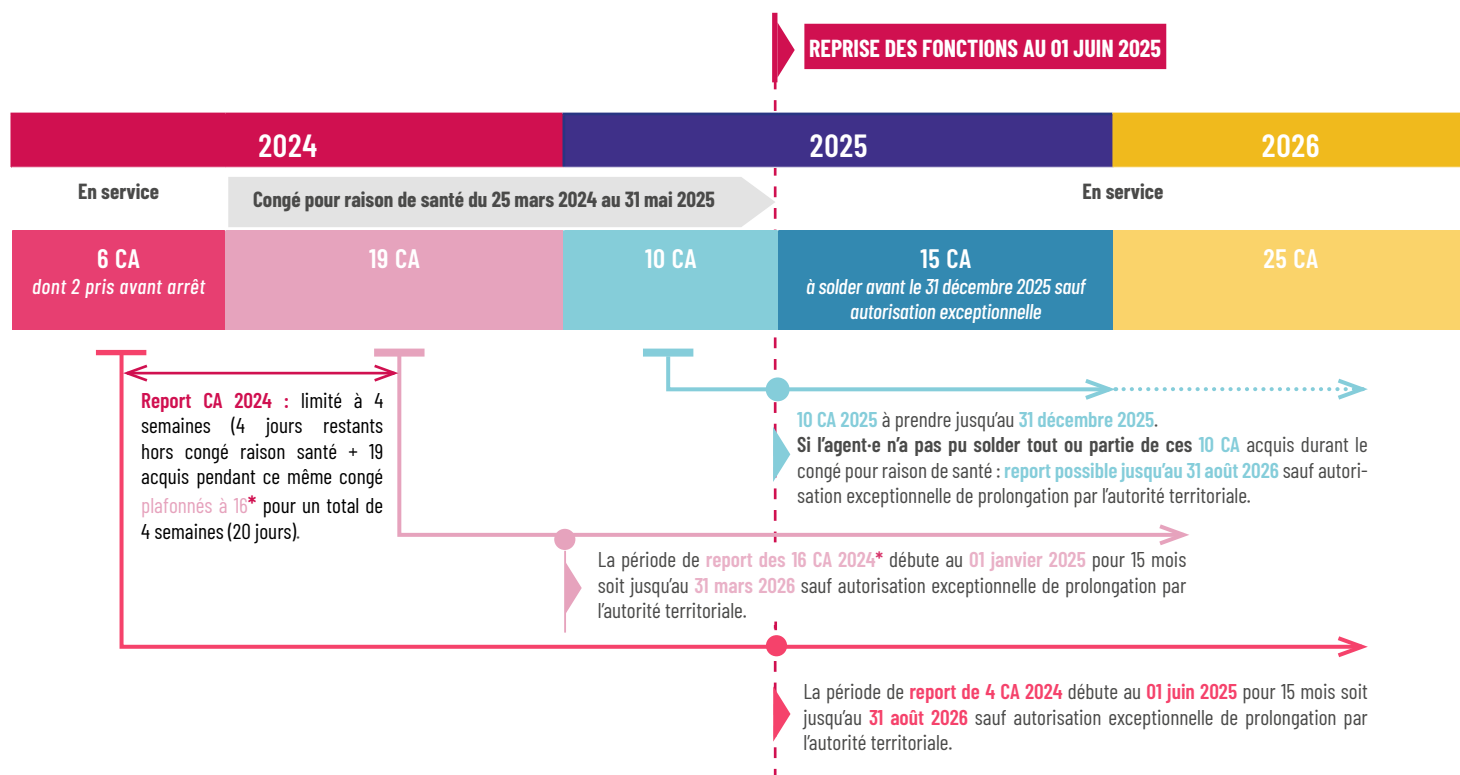
EXEMPLES

Cas #01

CONGÉ POUR RAISON DE SANTÉ

Agent-e avec :

- ✓ Obligation hebdomadaire de service de 5 jours ouvrés soit 25 CA pour l'année
- ✓ En arrêt pour raison de santé du 25 mars 2024 au 31 mai 2025.
- ✓ Prise de 2 jours de CA 2024 avant son arrêt

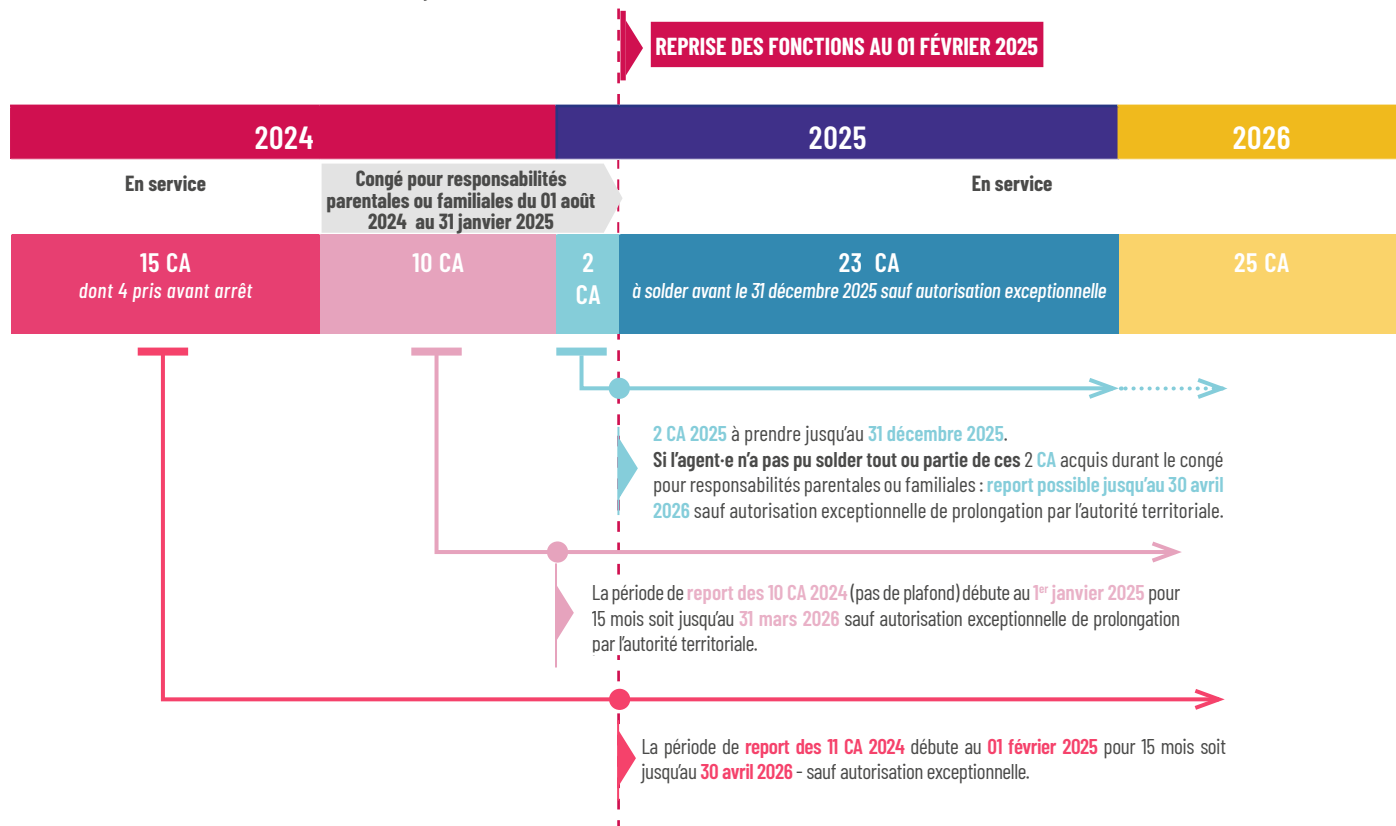


Cas #02

CONGÉ LIÉ AUX RESPONSABILITÉS PARENTALES OU FAMILIALES

Agent-e avec :

- ✓ Obligation hebdomadaire de service de 5 jours ouvrés soit 25 CA pour l'année
- ✓ En arrêt pour responsabilités parentales ou familiales du 01 août 2024 au 31 janvier 2025
- ✓ Prise de 4 jours de CA avant son arrêt



L'INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation, la situation de l'agent-e doit remplir deux conditions :

MOTIFS DE FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL (non définis par le décret)

- ☒ Admission à la retraite
- ☒ Fin de contrat
- ☒ Licenciement
- ☒ Rupture conventionnelle
- ☒ Autre...



CONGÉS NON PRIS DU FAIT D'UN

- ☒ Congé pour raison de santé
- ☒ Congé lié aux responsabilités parentales et familiales
- ☒ Motif tiré de l'intérêt du service et indépendant de la volonté de l'agent-e (situation issue de la jurisprudence)

FORMULE DE CALCUL

$$1 \text{ JOUR DE CA INDEMNISÉ} = \frac{\text{RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE}^*}{12} \times 12$$

250



RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE *



dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet.

Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent-e qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Si la dernière rémunération était à 90 % ou à demi-traitement du fait d'un congé pour raison de santé, il convient de remettre cette rémunération sur un plein traitement.

COMPREND

- ☒ traitement indiciaire (traitement de base indiciaire et NBI le cas échéant),
- ☒ indemnité de résidence (non applicable dans le Puy-de-Dôme),
- ☒ supplément familial de traitement,
- ☒ primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire (IFSE ou ISFE, CTI, Indemnité compensatrice CSG, Transfert prime-points, autres primes ...),
- ☒ indemnités pour heures supplémentaires annualisées des professeur-e-s et assistant-e-s d'enseignement artistique).

NE COMPREND PAS

- ☒ les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (CIA, prime d'intéressement à la performance collective des services),
- ☒ les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais (forfait mobilité, frais de déplacement, frais de repas, télétravail...),
- ☒ les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire (participation santé et prévoyance),
- ☒ les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature (indemnité de changement de résidence),
- ☒ les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi (vacations),
- ☒ les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique,
- ☒ les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail (IHTS, heures supplémentaires et complémentaires).

Il s'agit d'un montant brut. Cette indemnisation est ensuite soumise aux cotisations :

- CSG, CRDS et RAFF pour les fonctionnaires CNRACL,
- toutes les cotisations salariales pour les agent-e-s IRCANTEC.



L'indemnité compensatrice de 10 % pour les congés annuels pour les agent-e-s contractuel-le-s qui ont une fin de contrat à partir du 23 juin 2025 est supprimée. Elle est remplacée par le calcul ci-dessus.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025](#) relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la Fonction Publique

[Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

[Arrêté du 21 juin 2025](#) relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la Fonction Publique Territoriale





En bref

LES ACTUALITÉS STATUTAIRES

CRÉATION DU LIVRE III DE LA PARTIE RÉGLEMENTAIRE DU CGFP

Après la publication des livres I^{er} et II portant d'une part sur les droits, obligations et protections, et d'autre part sur l'exercice du droit syndical et du dialogue social, la codification du droit de la fonction publique se poursuit avec la création du livre III de la partie réglementaire du CGFP relatif au recrutement et dont l'entrée en vigueur sera le 1^{er} octobre 2025.

Sont notamment codifiées les règles concernant :

- les conditions générales d'accès aux emplois (Titre I^{er}),
- les modalités de recrutement des fonctionnaire (Titre II),
- le recrutement par contrat (Titre III),
- les emplois de direction (Titre IV),
- l'emploi des personnes en situation de handicap (Titre V).

La codification procède à l'abrogation partielle ou totale de décrets qui sont transférés au livre III du CGFP. Certaines dispositions réglementaires sont actualisées afin de prendre en compte les nouvelles références. Sont également corrigées diverses références juridiques et erreurs matérielles de codification au sein des livres I^{er} et II de la partie réglementaire du CGFP.

■ RÉFÉRENCE :

- [Décret n° 2025-693 du 23 juillet 2025](#) relatif aux dispositions réglementaires du livre III du code général de la fonction publique
- [Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025](#) modifiant les livres I^{er} et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code

RETRAITE PROGRESSIVE

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 portant réforme des retraites a créé à compter du 1^{er} septembre 2023, un dispositif de retraite progressive dans la fonction publique, dispositif qui existait déjà pour les assurés du régime général.

Par deux décrets du 15 juillet 2025, la condition d'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive est abaissée à 60 ans à partir du 1^{er} septembre 2025.

Cette mesure concerne tous-tes les agent-e-s publics territoriaux (fonctionnaires CNRACL,

fonctionnaires IRCANTEC et agent-e-s contractuel-le-s de droit public) qui souhaitent percevoir une partie de leurs retraites de base et complémentaire, tout en poursuivant leur activité professionnelle à temps partiel ou temps non complet.

Consultez [ICI](#) les conditions applicables aux agent-e-s affilié-e-s à la CNRACL.

■ RÉFÉRENCE :

[Décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025](#) fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans pour les assurés du régime de retraites des agents des collectivités locales et pour les ouvrier-ère-s des établissements industriels de l'État

[Décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025](#) fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans

REFUS DE TITULARISATION

Un-e fonctionnaire stagiaire ne peut être nommé-e, pour effectuer son stage, que dans un emploi permanent du cadre d'emplois dans lequel, à l'issue de ce stage, sa titularisation pourra, éventuellement, être prononcée.

Par suite, un-e stagiaire ayant fait l'objet d'un changement d'affectation pour raison de santé sur un poste relevant d'un autre cadre d'emplois, à l'occasion du renouvellement de sa période probatoire, est fondé.e à demander la suspension de la décision refusant sa titularisation, en ce qu'il/elle n'était pas placé-e dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il/elle était destiné-e.

■ RÉFÉRENCE :

[CE 497330 du 20.06.2025](#)

DISCRÉTION PROFESSIONNELLE

Les circonstances qu'un-e agent-e, ancien.ne DGS de la commune, ait, dans le cadre de la campagne des élections municipales, intercepté et détourné durant plusieurs mois des courriels de la messagerie électronique de la première adjointe de la collectivité, afin de les transférer aux candidat.e-s de la liste qu'il.elle soutenait, puis ait participé activement à la campagne électorale de la liste d'opposition, y compris sur son temps de travail, constituent des man-

quements aux obligations de discrétion professionnelle, au devoir de réserve et de neutralité, justifiant sa révocation.

■ RÉFÉRENCE :

[TA Toulouse 2202032 du 02.07.2025](#)

MANAGEMENT

Le fait qu'un.e responsable de service à l'humeur imprévisible, manquant d'empathie et incapable de reconnaître et de valoriser la qualité du travail effectué par ses agent.e.s, se soit livré.e, durant plusieurs années, à un management directif et autoritaire, laissant peu de place au travail en équipe, à l'échange, à l'initiative individuelle et entretenant un climat de tension et de crainte, est constitutif de pratiques managériales inappropriées et maltraitantes.

Dans la mesure où l'intéressé.e exerçait à l'égard de ses subordonné.e.s un contrôle poussé à l'extrême sur l'organisation de leurs tâches, ainsi que sur leurs productions, avec pour effet une perte totale d'autonomie et de confiance en soi, pouvant conduire à une situation d'isolement et de souffrance, le.la maire n'a pas pris une sanction disproportionnée en prononçant sa révocation.

La circonstance qu'il.elle a bénéficié pendant des années d'appréciations positives voire élogieuses de sa hiérarchie quant à son engagement professionnel et à la qualité de ses services ne saurait, dans ce contexte, induire que la sanction prononcée serait disproportionnée.

■ RÉFÉRENCE :

[CAA Nantes 24NT03310 du 08.07.2025](#)

DISCRIMINATIONS

La circonstance qu'il ait été demandé à un.e fonctionnaire, alors qu'il.elle était affecté.e au service des ressources humaines de sa collectivité, de clarifier son positionnement lors de certaines réunions, soit en tant qu'agent.e, soit en tant que représentant.e syndical.e, ne permet pas de faire présumer une atteinte au principe de l'égalité de traitement entre agent.e.s pour des motifs tenant à son droit syndical.

■ RÉFÉRENCE :

[TA Poitiers 2300811 du 05.06.2025](#)

AGENDA

Jeudi 12 septembre 2025

➤ **CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE**

Lundi 15 septembre 2025

➤ **DÉPÔT DES DOSSIERS DE RETRAITE - JANVIER 2026**

> Pour les départs du mois de janvier 2026, les collectivités bénéficiant de la mission assistance retraites doivent transmettre les formulaires et pièces justificatives au plus tard le 15 septembre 2025.

Mardi 16 septembre 2025

➤ **RENCONTRE TERRITORIALE 2025 N°1**

> **LOCALISATION** : Maison du parc Livradois Forez, à Saint-Gervais-sous-Meymont

> **INSCRIPTION** [en cliquant ici](#).

Jeudi 18 septembre 2025

➤ **CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE**

➤ **MATINALE RH**

> **THÉMATIQUE** : La médiation conventionnelle, outil de régulation des conflits

> **INSCRIPTION** [en cliquant ici](#).

Jeudi 18 septembre 2025

➤ **RÉUNION THÉMATIQUE PRÉVENTION**

> **THÉMATIQUE** : La gestion des violences et des agressions en situation professionnelle

> **INSCRIPTION** [en cliquant ici](#).

Mardi 23 septembre 2025

➤ **COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) ET FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

➤ **COMMISSIONS ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP) ET CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)**

Mardi 30 septembre 2025

➤ **RENCONTRE TERRITORIALE 2025 N°2**

> **LOCALISATION** : salle Harmonia, à Veyre-Monton

> **INSCRIPTION** [en cliquant ici](#).

Mission « assistance retraites » ADHÉSION OU RENOUVELLEMENT POUR 2026-2028

UNE OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Le Centre de Gestion propose, en complément de sa mission générale d'information et de formation sur la réglementation CNRACL, une mission facultative d'assistance retraites. Ce service s'adresse aux collectivités et établissements publics souhaitant un appui dans la gestion des dossiers retraite des agent-e-s affilié-e-s à la CNRACL.

L'accompagnement personnalisé porte sur la prise en charge des dossiers dans l'année précédant l'ouverture des droits à pension, incluant les simulations de calcul et l'instruction des demandes.

RENOUVELLEMENT POUR 2026-2028 : DÉMARCHES À EFFECTUER

Les conventions actuellement en vigueur arriveront à échéance le 31 décembre 2025. Pour bénéficier de la mission à compter du 1^{er} janvier 2026, une copie de la délibération et deux exemplaires

signés de la nouvelle convention devront être transmis avant le 20 décembre 2025.

L'ensemble des documents nécessaires est [disponible ici](#) :

Il comprend :

- le nouveau modèle de convention, avec les tarifs annuels adaptés conditionnés à la date d'adhésion et au nombre d'agent-e-s affilié-e-s ;
- un modèle de délibération, autorisant la/le représentant-e de la collectivité à signer la convention ;
- le formulaire de saisine, précisant les pièces justificatives à fournir et permettant la délégation du suivi des dossiers.

La liste des agent-e-s concerné-e-s est consultable sur la plateforme PEP's, dans la thématique « Carrière », onglet « Agent-e-s affilié-e-s à la CNRACL ».

Reconversion et handicap UN TEMPS D'INFORMATION À NE PAS MANQUER

Une réunion d'information à distance est organisée par le Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes dans le cadre de la commission de mobilité inter-fonction publique du Puy-de-Dôme. Cette rencontre vise à mieux faire connaître les leviers existants en matière de reconversion professionnelle des agent-e-s publics en situation de handicap.

UNE OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Ce temps d'échange s'adresse aux acteur-ice-s ressources des collectivités : services RH, référent-e-s handicap, chargé-e-s de parcours, etc.

UNE HEURE POUR MIEUX COMPRENDRE

Cette réunion permettra de :

- mieux comprendre le fonctionnement de la commission de mobilité inter-fonction publique, son rôle et son évolution ;

- découvrir des exemples concrets de parcours accompagnés ;
- s'approprier les ressources mobilisables en matière de reclassement et de reconversion professionnelle.



MODALITÉS PRATIQUES

DATE : Lundi 13 octobre 2025

HORAIRE : de 11 h à 12 h

FORMAT : à distance, via visioconférence

INSCRIPTION OBLIGATOIRE [EN CLIQUANT ICI](#).

