

ACTU STATUTAIRE

AOUT 2026



A LA UNE 2

FOCUS 7

VIGIE 9

ACTUALITÉS 10



Filière sportive : évolution des épreuves des concours et de l'examen professionnel des CTAPS, ETAPS et OTAPS

Le décret n° 2026-834 du 28 août 2026 modifie les modalités d'organisation de plusieurs concours de la filière sportive territoriale ainsi que de l'examen professionnel permettant l'accès au cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS).

Le texte concerne les concours de recrutement des **conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (CTAPS)**, des **éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS)** et des **opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives (OTAPS)**.

UNE EPREUVE PHYSIQUE DESORMAIS FACULTATIVE POUR LES CONSEILLERS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES

L'épreuve physique n'est désormais plus obligatoire. Les candidats peuvent choisir, au titre de l'épreuve facultative :

- une épreuve physique, comprenant au choix un parcours de natation ou une épreuve de course ;
- ou une épreuve orale de langue vivante.

UN DISPOSITIF DE DISPENSE ELARGI POUR LES EDUCATEURS ET LES OPERATEURS TERRITORIAUX LES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES

La dispense prévue pour les femmes enceintes est étendue, à la demande des candidates :

- aux femmes bénéficiant du délai légal postnatal ;
- aux femmes allaitant au-delà du délai légal postnatal ;
- ainsi qu'aux femmes ayant accouché avant vingt-deux semaines d'aménorrhée, sous réserve de la production du certificat médical prévu par le décret n° 2008-800 du 20 août 2008.

UNE HARMONISATION DE LA DUREE DES EPREUVES ORALES

Le texte harmonise également la durée de certaines épreuves orales d'admission :

- pour le concours d'OTAPS, la durée de l'épreuve orale passe de 20 à 15 minutes ;
- pour le concours interne de CTAPS, elle passe de 20 à 25 minutes.



CONGES ANNUELS NON PRIS : QUELLES SONT LES NOUVELLES REGLES DE REPORT ?

Tout agent public en activité bénéficie, pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre, d'un droit à congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

En principe, les congés annuels doivent être pris au cours de l'année civile au titre de laquelle ils ont été acquis et ne peuvent être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'autorité territoriale.

Toutefois, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a rappelé à plusieurs reprises qu'un agent ne pouvait être privé de son droit au congé annuel lorsque celui-ci n'avait pas pu être exercé en raison d'une incapacité de travail liée à son état de santé.

UN DROIT AU REPORT DESORMAIS PREVU PAR LA REGLEMENTATION

Un [décret n° 2025-564 du 21 juin 2025](#) est venu fixer les modalités de report des congés annuels non pris en raison d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

Faute de précisions sur le droit à l'information des droits à congés annuels reportables, et sur le report et indemnisation des congés annuels non pris du fait des nécessités de service, un avis du Conseil d'Etat du 16 juin 2026 a annulé l'article 4 du décret n° 2025-564.

Ces précisions manquantes ont été apportées par [le décret n° 2026-768 du 11 août 2026](#).

Le décret n°85-1250 relatif aux congés annuels a été actualisé en conséquence.

AJOUT DU REPORT DES CONGES NON PRIS DU FAIT DES NECESSITES DE SERVICE

Dans sa version initiale, l'article 5-1 du décret du 26 novembre 1985 prévoyait le report des congés annuels uniquement lorsque le fonctionnaire était dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui était dû.

Désormais, le report est aussi prévu lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés annuels « pour des raisons tirées de l'intérêt du service ». Le report pour ce motif porte, dans ce cas, sur l'intégralité des congés annuels non pris. Autrement dit, il n'est pas limité aux droits non utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

DROIT A L'INFORMATION EN CAS DE REPORT DES CONGES

Le décret du 11 août 2026 vient instituer un droit à l'information de l'agent en cas de report de ses congés annuels. Désormais, l'agent doit être informé :

- Du nombre de jours de congé annuel reportés
- De la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Ces informations doivent être transmises « par tout moyen lui conférant une date certaine » (exemples : remise en main propre contre signature, LRAR, etc.) :

- Dans le mois suivant la reprise des fonctions, lorsque les congés n'ont pas pu être pris en raison d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ;
- Avant le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle le congé annuel est dû, lorsque les congés n'ont pas pu être pris pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

DEBUT DE LA PERIODE DE REPORT

Par principe, la période de report des congés annuels débute à la date à laquelle l'agent reçoit les deux informations obligatoires (nombre de jours reportés et date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris).

Par dérogation, lorsque l'agent bénéficie, depuis au moins un an, d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, la période de report des congés annuels acquis au cours de cette période débute au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû. Dans ce cas, lors de la reprise des fonctions, si la période de report n'a pas expiré, elle est suspendue jusqu'à ce que l'agent ait reçu les deux informations obligatoires.

DROIT A L'INFORMATION EN CAS D'INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS

Lorsque le fonctionnaire ou le contractuel de droit public n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail et que ses droits non utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice, l'agent public est informé du nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation.



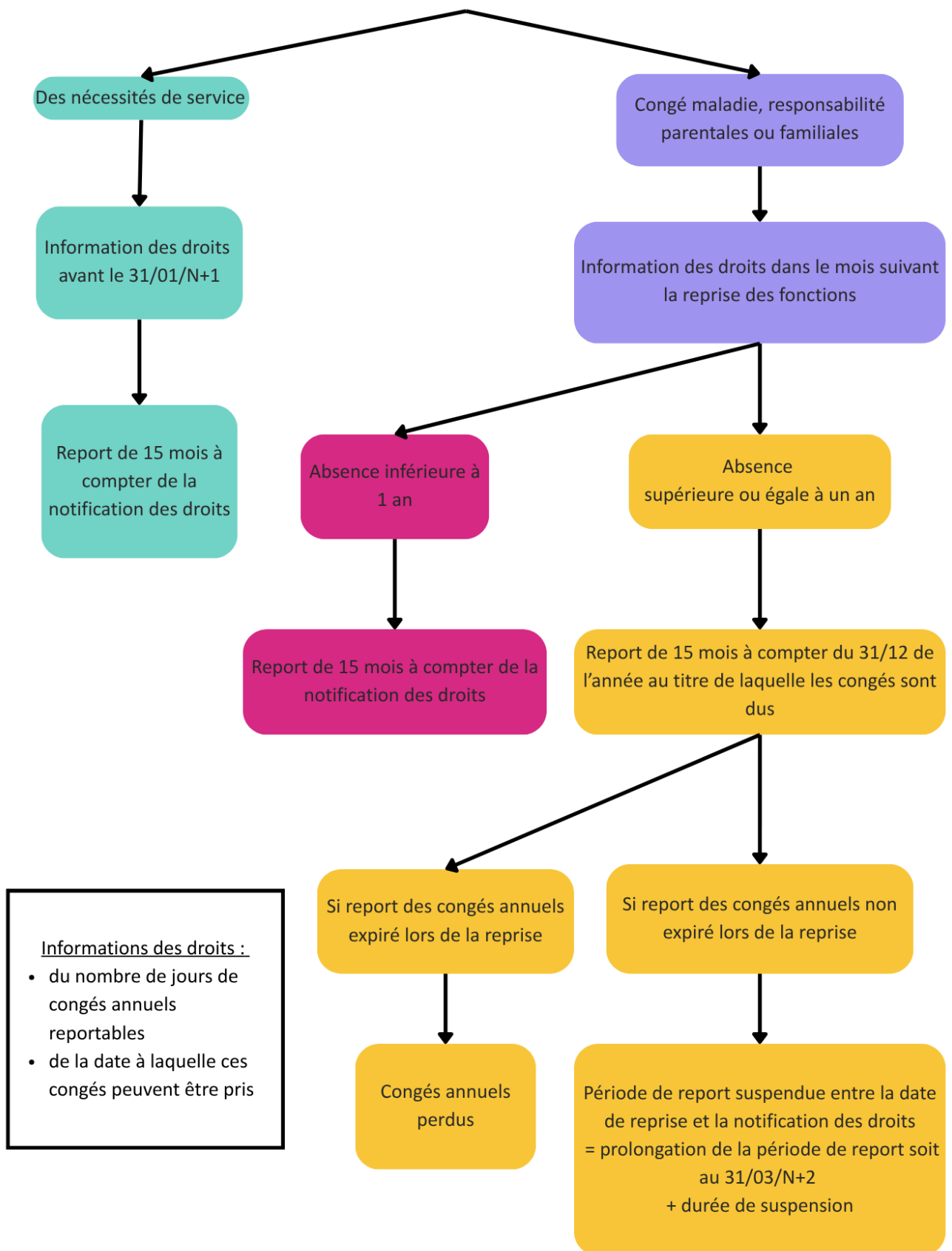
Le décret du 11 août 2026 vient rétablir la méthode d'indemnisation des congés non pris suivante :

$$\text{Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris} = \frac{\text{rémunération mensuelle brute} * 12}{250}$$

Il n'y a donc plus lieu d'appliquer la règle du 30^{ème}. La méthode de calcul ci-dessus est applicable pour l'ensemble des agents publics (fonctionnaires et contractuels).

Pour clarifier la compréhension de ces nouvelles règles, le CDG89 met à votre disposition un schéma récapitulatif.

SCHEMA RECAPITULATIF





POLICE MUNICIPALE : DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR LA FORMATION DES MAÎTRES-CHIENS

Un [arrêté du 18 août 2026](#) précise les modalités de formation applicables aux agents de police municipale affectés au sein d'une **brigade cynophile avant le 1er janvier 2028**.

Les agents concernés qui disposent, avant cette même date, d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile sont dispensés de la formation préalable prévue par le Code de la sécurité intérieure pour pouvoir être nommés maîtres-chiens de police municipale. Une évaluation est possible pour les agents ne disposant pas d'une attestation.

Les agents affectés dans une brigade cynophile avant le 1er janvier 2028 mais ne disposant pas d'une attestation de formation peuvent, à leur demande et à celle de leur employeur, bénéficier d'une évaluation individuelle de leurs besoins de formation réalisée par le CNFPT.

RESPONSABILITE FINANCIERE : QUELLE PROTECTION POUR LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE (SGM) ?

Dans une réponse ministérielle publiée le 1er septembre 2026, le gouvernement précise les conséquences du **régime de responsabilité financière des gestionnaires publics pour les SGM**.

Depuis le 1er janvier 2023, les ordonnateurs et comptables publics relèvent d'un régime unifié de responsabilité. Les agents publics peuvent notamment être poursuivis en cas de faute grave ayant causé un préjudice financier significatif. Les sanctions prennent la forme d'amendes, pouvant atteindre six mois de rémunération.

Ces amendes, en raison du principe de personnalité des peines, ne peuvent pas être couvertes par une assurance.

Le ministère rappelle également que, conformément à une décision du Conseil d'État du 29 janvier 2025, la protection fonctionnelle ne s'applique pas aux poursuites engagées devant la Cour des comptes. La collectivité peut néanmoins apporter à l'agent un soutien, notamment sous la forme d'une assistance juridique, sans y être tenue.

Une évolution du dispositif est toutefois envisagée dans le cadre du projet de loi visant à sécuriser les décideurs publics, déposé au Sénat en mai 2026.

[Réponse ministérielle à la question écrite n° 10527 – JO Sénat du 1er septembre 2026.](#)



SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE MUTUALISES

Dans une réponse publiée 1er septembre 2026, le ministre délégué auprès de la ministre de l'action et des comptes publics, chargé de la fonction publique confirme que les fonctions de secrétaire général de mairie peuvent être exercées dans le cadre d'une mutualisation intercommunale.

Le plan de requalification, ouvert jusqu'au 31 décembre 2027, peut bénéficier aux agents mutualisés sous certaines conditions, notamment s'ils sont adjoints administratifs territoriaux dans un grade d'avancement, occupent un emploi de secrétaire général de mairie dans leur collectivité d'origine et justifient de quatre années d'exercice dans une commune de moins de 2 000 habitants.

Lorsqu'un agent mutualisé est inscrit sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne dérogatoire, sa mise à disposition doit prendre fin avant sa nomination et son détachement comme stagiaire dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux. Le ministre délégué précise que cette règle ne s'applique pas aux agents employés dans le cadre d'une prestation de service intercommunale.

Le gouvernement précise également les conditions d'attribution de la **NBI** : l'agent mis à disposition ne peut la percevoir que si son emploi d'origine y ouvre droit et si les fonctions correspondantes constituent son activité principale. En revanche, un EPCI peut verser la NBI à un agent directement nommé sur un emploi mutualisé de secrétaire général de mairie.

[Réponse ministérielle à la question écrite n° 10724 – JO Sénat du 1er septembre](#)

LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

De nouvelles règles harmonisées à compter du 1er janvier 2027

Le [décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026](#) harmonise, pour les trois versants de la fonction publique, les règles relatives aux autorisations spéciales d'absence (ASA) et aux aménagements horaires liés à la parentalité et aux événements familiaux.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2027.

Les principales ASA de droit

Le décret prévoit notamment :

- **5 jours** pour le mariage ou la conclusion d'un Pacs
- **5 jours** en cas de décès du conjoint, partenaire de Pacs ou concubin
- **3 jours** en cas de décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur
- **5 jours** lors de l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer touchant un enfant
- jusqu'à **5 jours par procédure d'agrément** pour les entretiens obligatoires liés à une adoption
- une ASA pour les **examens médicaux obligatoires liés à la grossesse et aux suites de l'accouchement**, lorsqu'ils ont lieu pendant le temps de travail.

Des ASA soumises aux nécessités de service

Sous réserve des nécessités de service, les agents pourront également bénéficier :

- d'une heure d'absence par jour à compter du troisième mois de grossesse et jusqu'au congé de maternité ;
- d'ASA pour la garde ou les soins d'un enfant de moins de 16 ans, dans la limite de 6 jours par an pour un agent à temps plein ou à temps complet. Cette durée est adaptée à la quotité de travail et peut être doublée lorsque l'agent assume seul la charge du ou des enfants. Aucune limite d'âge n'est prévue lorsque l'enfant est en situation de handicap.

Des aménagements horaires également prévus

Sous réserve de l'accord de l'employeur, des aménagements horaires pourront notamment être accordés pour :

- assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité ;
- participer aux réunions ou élections en qualité de représentant de parents d'élèves ;
- accompagner un enfant scolarisé le jour de la rentrée scolaire.

Une agente pourra également bénéficier, pendant un an à compter de la naissance, d'une interruption de travail d'une heure par jour pour allaiter son enfant, sans récupération des heures.

Cette réforme, attendue depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, vient ainsi préciser et harmoniser le régime des ASA au sein de la fonction publique.

Concernant les autorisations spéciales d'absence qui ne seraient pas couvertes par ce décret et dans l'attente de la parution de la circulaire ministérielle, la délibération de l'organe délibérant reste en vigueur jusqu'au 01 janvier 2027.

Si une première mise en place ou une modification de cette délibération est envisagée avant cette date, le CDG89 recommande fortement de respecter la durée et les motifs d'ASA inscrits dans ce décret.



STATUT DE L'ÉLU LOCAL : DE NOUVELLES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR L'EXERCICE DU MANDAT

Deux décrets des 17 et 18 août 2026 précisent les nouvelles autorisations d'absence introduites par la loi du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local.

Depuis le 20 août 2026, l'employeur doit ainsi permettre à un salarié membre d'un conseil municipal de disposer du temps nécessaire pour participer à de nouvelles activités liées à l'exercice de son mandat.

DE NOUVEAUX MOTIFS D'ABSENCE LIÉS AU MANDAT

Les autorisations d'absence sont notamment étendues à la participation aux commémorations, fêtes et journées nationales instituées par la loi ou par décret.

Le [décret n° 2026-801 du 18 août 2026](#) précise la liste des journées concernées, parmi lesquelles figurent notamment les journées nationales des 11 mars, 19 mars, 8 juin, 18 juin, 25 septembre et 5 décembre, ainsi que les différentes journées nationales de commémoration prévues par les textes.

Le dispositif couvre également les situations dans lesquelles des élus sont amenés à intervenir lors de la mise en œuvre de mesures de sûreté prescrites par le maire, notamment en cas de danger grave ou imminent.

Dans cette hypothèse, l'élu doit informer son employeur sans délai, par tout moyen, de la nature, de l'objet et de la durée prévisible de son absence. Cette information doit ensuite être confirmée par écrit dans un délai maximal de 48 heures.

UNE EXTENSION AUX ELUS INTERCOMMUNAUX

Le [décret n° 2026-800 du 17 août 2026](#) étend également le bénéfice de certaines de ces dispositions aux élus des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Les règles relatives à la compensation financière des pertes de revenus résultant de ces absences ainsi qu'à la prise en charge de certains frais de garde sont parallèlement adaptées afin de tenir compte de l'élargissement des situations ouvrant droit à absence.

Ces nouvelles mesures complètent ainsi les garanties accordées aux élus locaux afin de leur permettre de concilier l'exercice de leur activité professionnelle avec les obligations liées à leur mandat.



RIFSEEP : le versement du CIA doit reposer sur la manière de servir

[CAA Paris, 10 juillet 2026, n° 24PA03289](#)

Dans un arrêt du 10 juillet 2026, la Cour administrative d'appel de Paris rappelle les règles applicables à l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

Une collectivité ne peut pas réserver son versement aux seuls agents ayant connu une surcharge exceptionnelle de travail, une réorganisation de service ou le pilotage de projets complexes. Le CIA doit permettre d'apprécier, plus largement, l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

De même, une absence pour maladie supérieure à une durée déterminée ne peut entraîner une exclusion automatique du bénéfice du CIA, sans appréciation de la manière de servir de l'agent.

Enfin, la Cour rappelle que les agents contractuels placés dans une situation comparable à celle des autres agents ne peuvent être exclus du RIFSEEP au seul motif de la nature ou de la durée de leur contrat, au regard du principe d'égalité de traitement.



Procédure disciplinaire : le rapport d'enquête administrative doit être intégralement communiqué

[TA Lyon, 3 juin 2026, n° 2405971](#)

Dans un jugement du 3 juin 2026, le tribunal administratif de Lyon rappelle que l'agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire doit pouvoir accéder à l'intégralité du rapport d'enquête administrative lorsque celui-ci fonde la sanction envisagée.

En l'espèce, l'administration avait communiqué à l'agent le rapport de saisine du conseil de discipline ainsi que les témoignages retenus contre lui, mais avait refusé de transmettre le rapport complet de l'enquête administrative. Ce document comportait pourtant également des éléments favorables à l'intéressé.

Le tribunal considère que cette absence de communication a porté atteinte aux droits de la défense et privé l'agent d'une garantie essentielle lui permettant de préparer utilement sa défense.

La sanction d'exclusion temporaire de fonctions est, en conséquence, annulée.



Entretien professionnel : l'évaluation doit rester objective et impartiale

[CAA Paris, 17 juillet 2026, n° 24PA01968](#)

Dans un arrêt du 17 juillet 2026, la Cour administrative d'appel de Paris rappelle que le compte rendu d'entretien professionnel doit traduire de manière objective et équilibrée la valeur professionnelle de l'agent, sans être influencé par un contexte managérial dégradé.

En l'espèce, la Cour a relevé que l'appréciation portée sur les qualités relationnelles et la valeur professionnelle de l'agent ne correspondait pas aux nombreux témoignages favorables produits, ni à ses évaluations antérieures. Elle a également tenu compte d'un contexte de management autoritaire mis en évidence par un audit interne.

Les juges ont ainsi considéré que l'évaluation était entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

Le compte-rendu d'entretien ainsi que la décision refusant sa révision ont donc été annulés, avec injonction de les retirer du dossier administratif de l'agent.

ACTUALITÉS

Colloque prévention 2026 : « Accueillir, adapter, maintenir : la prévention au service de l'inclusion »

Le CDG89 a le plaisir de vous convier à son colloque prévention annuel dédié à l'inclusion et au maintien dans l'emploi, qui se tiendra :

 **le mardi 6 octobre 2026**

 **Salle Culturelle de Saint Georges su Baulche**

 **9h30 – 16h30**

Intitulé « **Accueillir, adapter, maintenir : la prévention au service de l'inclusion** », cet événement s'adresse aux élus, responsables des ressources humaines, assistants et conseillers de prévention, ainsi qu'à l'ensemble des acteurs impliqués dans la gestion des ressources humaines et la prévention des risques professionnels.

Ce colloque sera l'occasion de :

- partager les enjeux et bonnes pratiques en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap,
- mieux appréhender les leviers de la prévention pour favoriser le maintien dans l'emploi,
- découvrir des retours d'expériences et échanger avec des partenaires spécialisés.

Par l'intermédiaire d'interventions, témoignages et temps d'échange, nous souhaitons accompagner les collectivités et établissements publics dans leurs démarches en faveur d'un environnement de travail inclusif et durable.

Nous espérons vivement pouvoir compter sur votre présence.

 **Merci de bien vouloir confirmer votre participation avant le 25/09/2026 via : [CLIQUEZ ICI](#)**



PROMOTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DANS LE DEPARTEMENT !

- ✓ Votre CDG89 s'engage activement pour la promotion de la Fonction Publique Territoriale auprès du grand public (demandeurs d'emploi, jeunes en insertion professionnelle, lycéens...)

Dans le cadre de ses missions, le service Emploi, Mobilité et Concours est intervenu lors de plusieurs événements organisés sur le département de l'Yonne, notamment :

03 juin : Forum des métiers au Collège Michel Gondry à Charny
Orée de Puisaye

01 juillet : Participation à l'évènement « Place de l'emploi » organisé
à Vézelay par France Travail Avallon – Tonnerre



- ✓ Le CDG89 sera présent à deux forums en octobre :

- 1^{er} Forum « CAP SUR LA GARDE D'ENFANTS » qui aura lieu **le 1^{er} octobre à Avallon**, pour présenter les métiers de la Petite Enfance au sein de la Fonction Publique Territoriale.

- Forum « Emploi formation et orientation du Migennois » qui aura lieu **le 7 octobre 2026 à Migennes**.

1^{er} FORUM
CAP SUR la garde d'enfants
Le forum Parents et Professionnels
Infos, aides et recrutement

MARDI 1^{er} OCTOBRE 9h à 12h
MARCHÉ COUVERT AVALLON

POURQUOI CE FORUM ?
Co-construit pour répondre aux besoins des familles et des professionnels du territoire, ce rendez-vous s'articule autour de deux axes majeurs :

- ACCOMPAGNER LES PARENTS**
Un espace ressources pour les informer sur les différents modes de garde disponibles, ainsi que sur les aides financières et administratives existantes.
- SOUTENIR L'EMPLOI ET LA FORMATION**
Une approche orientée vers la valorisation des métiers de la petite enfance, les parcours de formation et les opportunités de recrutement local.

Infos pratiques
Ouvert à tous : parents, futurs parents, professionnels, personnes en reconversion...
Parking à proximité, Accès facile
Accueil convivial, Café offert !

Informations
AIDES FINANCIÈRES
FORMATION
RECRUTEMENT

Partenaires : France Travail, République Française, Yonne, Bénévoles de l'Yonne, Avallon, Avallon Vézelay Morvan Communauté de Communes.

FORUM
EMPLOI FORMATION ORIENTATION du Migennois

7 Octobre 2026
Salle Jacques BREL - Migennes
Tout public, Entrée libre

Emploi - Intérim - Apprentissage
Ateliers : Coaching - CV - Entretiens

Partenaires : Migrations Locales, SPRO, Yonne, cam, Migennes.

N'hésitez pas à venir sur le stand pour échanger, connaître les différents modes d'accès aux métiers ou pour entamer une reconversion professionnelle.