

ACTU STATUTAIRE

SEPTEMBRE 2026



A LA UNE	2
VIGIE	5
ACTUALITÉS	6

Modification des taux de cotisation IRCANTEC

Le [décret n° 2026-926 du 5 octobre 2026](#), publié au Journal officiel du 6 octobre 2026, modifie les taux de cotisation à l'IRCANTEC, conformément au plan quadriennal 2026-2029 adopté par son conseil d'administration le 11 décembre 2025.

À compter du 1er janvier 2027, les cotisations dues au titre des périodes d'emploi seront soumises aux modifications suivantes :

Sur la tranche de rémunération inférieure au plafond prévu à l'[article L. 241-3 du code de la sécurité sociale](#), les taux de cotisation du bénéficiaire et de l'employeur sont respectivement fixés à :

- pour la période antérieure au 31 décembre 2027 : 2,24 % et 3,36 % ;
- pour la période du 1^{er} janvier 2028 au 31 décembre 2028 : 2,30 % et 3,45 % ;
- à compter du 1^{er} janvier 2029 : 2,36 % et 3,54 % ;

Sur la tranche de rémunération supérieure au plafond prévu à l'[article L. 241-3 du code de la sécurité sociale](#) :

- pour la période antérieure au 31 décembre 2027 : 5,56 % et 10,04 % ;
- pour la période du 1^{er} janvier 2028 au 31 décembre 2028 : 5,86 % et 10,09 % ;
- à compter du 1^{er} janvier 2029 : 6,16 % et 10,14 %.

Droit individuel à la formation des élus locaux : des évolutions !

Le droit à la formation des élus locaux évolue afin de mieux accompagner l'exercice du mandat et la reconversion professionnelle à son issue, conformément aux dispositions prévues par la loi relative au statut de l'élu local.

[Un arrêté du 28 août 2026 portant diverses mesures applicables au droit individuel à la formation des élus locaux](#) modifie les règles applicables au droit individuel à la formation des élus (DIFE). L'objectif affiché est de faciliter l'accès à la formation et de permettre aux élus de bénéficier de parcours plus complets et mieux adaptés à leurs besoins :

- Les droits annuels à la formation sont ainsi portés de **400 à 600 euros**,
- Le plafond de cumul sur deux années passe de **800 à 1 200 euros**
- Le plafond du coût horaire pris en charge au titre du DIFE passe de **80 à 100 euros hors taxes**
- Le nombre maximal de participants pouvant être accueillis lors d'une même session de formation est relevé de **15 à 25 personnes**. Cette évolution doit notamment faciliter l'organisation de formations collectives, en particulier dans les territoires ruraux.

Ces nouvelles dispositions renforcent ainsi les possibilités de formation offertes aux élus locaux, aussi bien pendant leur mandat que dans la perspective de leur évolution professionnelle.



Egalité des rémunérations entre les femmes et les hommes : un projet de loi a été présenté !

À l'issue de plusieurs mois de concertation avec les employeurs et les organisations syndicales des secteurs public et privé, un [projet de loi](#) a été présenté en Conseil des ministres afin de transposer la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations.

Le texte du projet de loi vise à améliorer la transparence des rémunérations entre les femmes et les hommes, notamment dès le recrutement, en prévoyant une meilleure information sur les niveaux ou fourchettes de rémunération ainsi que sur les critères d'évolution salariale. Il renforce également le droit des salariés et des agents publics à accéder à certaines données permettant d'identifier d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les employeurs publics et privés seront par ailleurs soumis à de nouvelles obligations de suivi et de déclaration, adaptées à la taille des structures. Ces mesures doivent permettre de mieux prévenir les discriminations salariales et de garantir plus effectivement le principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

Le projet de loi prévoit enfin une entrée en vigueur différée afin de laisser aux employeurs le temps de s'approprier ces nouvelles obligations.

Accessibilité des services publics aux personnes sourdes ou malentendantes

Un [décret n° 2026-838 du 2 septembre 2026](#) précise les modalités d'accessibilité de l'accueil dans les services publics pour les personnes sourdes ou malentendantes, en application de l'article 78 de la loi du 11 février 2005.

À compter du **4 mars 2027**, les usagers sourds ou malentendants devront pouvoir bénéficier, à leur demande, d'un dispositif adapté leur permettant d'accéder de manière simultanée aux informations orales ou sonores qui les concernent.

Selon les besoins de la personne et les modalités de l'échange, ce dispositif pourra notamment prendre la forme d'une **transcription écrite instantanée**, du recours à un **interprète en langue des signes française**, à un **codeur en langue française parlée complétée**, d'un échange avec un agent maîtrisant la langue des signes française, ou de tout autre moyen offrant des fonctionnalités équivalentes.

Le dispositif retenu devra être adapté à la situation de l'utilisateur, à l'objet et à la durée de l'échange, tout en garantissant la confidentialité des informations transmises.

Lorsqu'aucune solution adaptée n'est immédiatement disponible, le service public devra organiser, dans un délai raisonnable, un échange dans des conditions permettant l'accessibilité de la personne concernée.

Il conviendra d'accorder une vigilance particulière à la formation des agents sur ces questions.



Ruptures conventionnelles déposées entre le 1^{er} janvier 2026 et le 20 février 2026

Dans une réponse publiée au Journal officiel du Sénat le 3 septembre 2026, le Gouvernement précise le régime applicable aux procédures de rupture conventionnelle engagées pendant la période comprise entre la fin de l'expérimentation, le 1^{er} janvier 2026, et l'entrée en vigueur du dispositif pérenne, le 21 février 2026.

Aucune convention de rupture conventionnelle ne pouvait être légalement conclue avec un fonctionnaire entre le 1^{er} janvier et le 20 février 2026. En revanche, les demandes présentées durant cette période n'étaient pas nécessairement caduques : lorsqu'elles étaient toujours en cours au 21 février 2026, elles pouvaient être maintenues ou confirmées à compter de cette date et la procédure pouvait se poursuivre dans le respect des nouvelles règles applicables.

La régularité de la rupture conventionnelle s'apprécie donc notamment au regard de la date de signature de la convention et du respect de la procédure préalable.

Une rupture conventionnelle régulièrement conclue peut ouvrir droit à l'assurance chômage. Elle fait également courir le délai de six ans pendant lequel un nouveau recrutement de l'intéressé comme agent public dans son versant d'origine peut entraîner l'obligation de rembourser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

[Question n°8209 p.4111- JO sénat 3 septembre 2026](#)



Prérogatives judiciaires des policiers municipaux

Le Gouvernement a présenté un projet de loi visant à moderniser les missions, l'organisation et les moyens des policiers municipaux et des gardes champêtres. Le texte, présenté en Conseil des ministres le 29 octobre 2025, a été adopté en première lecture par le Sénat en février 2026.

Le projet de loi prévoit notamment d'élargir certaines prérogatives de police judiciaire. Les policiers municipaux et les gardes champêtres pourraient ainsi constater plusieurs délits, les verbaliser par amende forfaitaire délictuelle et procéder à des relevés d'identité. Un accès limité à certaines données du traitement des antécédents judiciaires (TAJ) est également envisagé afin de vérifier l'existence d'un état de récidive avant l'établissement d'une amende forfaitaire délictuelle.

Ces nouvelles compétences resteraient facultatives et pourraient être mises en œuvre par les communes qui le souhaitent, dans le cadre de conventions de coordination actualisées.

Le texte prévoit également de renforcer les prérogatives des gardes champêtres, notamment en leur permettant de prescrire la mise en fourrière de véhicules et, sous certaines conditions, d'accéder aux images de vidéoprotection utiles à la constatation des infractions relevant de leurs compétences.

Cette réforme vise plus largement à conforter le rôle des polices municipales et des gardes champêtres dans le continuum de sécurité, tout en encadrant l'exercice de leurs nouvelles compétences.

[Question n°6216 - 24 septembre 2026 - \(p.4623\)](#)



Réintégration demandée hors délai après une disponibilité pour convenances personnelles (CAA de Bordeaux, 2e chambre, 26 août 2026, n° 24BX00616)

Par un arrêt du 26 août 2026, la Cour administrative d'appel de Bordeaux a précisé les conséquences d'une demande de réintégration présentée tardivement à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles.

En l'espèce, une sage-femme hospitalière, placée en disponibilité jusqu'au 19 janvier 2021, n'avait demandé sa réintégration que le 14 janvier 2021, alors que cette démarche devait intervenir au moins deux mois avant l'échéance. La Cour juge qu'en l'absence de demande présentée dans le délai requis, l'agente devait être radiée des cadres à l'issue de sa disponibilité. L'établissement ne pouvait donc pas prolonger d'office sa disponibilité pour une année supplémentaire. Cette décision, entachée d'une erreur de droit, est annulée. L'annulation a pour effet de rétablir une précédente décision plaçant provisoirement l'intéressée en disponibilité d'office dans l'attente de l'examen de sa demande de réintégration. La question de son droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est, quant à elle, renvoyée au Conseil d'État.



Recrutement : une condamnation au bulletin n° 2 ne suffit pas pour écarter un candidat (Tribunal administratif de Paris, 22 juillet 2026, jugement n° 2420165)

Par un jugement du 22 juillet 2026, le tribunal administratif de Paris rappelle qu'une condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire ne suffit pas, à elle seule, à justifier un refus de recrutement dans la fonction publique.

En l'espèce, un agent contractuel de la Ville de Paris s'était vu refuser son recrutement sans concours comme adjoint technique en raison d'une condamnation pour conduite après usage de stupéfiants, prononcée près de six ans auparavant.

Le tribunal relève le caractère ancien et isolé des faits, l'absence d'éléments établissant une consommation récente ou une addiction, ainsi que le fait que l'intéressé avait déjà exercé pendant un an les mêmes fonctions au sein de la collectivité. Il juge ainsi que cette condamnation n'était pas incompatible avec les fonctions envisagées et annule la décision de refus pour erreur d'appréciation. La Ville est en outre enjointe de procéder au recrutement de l'intéressé dans un délai de trois mois, sauf changement de circonstances.



Procédure disciplinaire : droit au silence encadré (Tribunal administratif de Montpellier, 20 juillet 2026, jugement n° 2501645)

Par un jugement du 20 juillet 2026, le tribunal administratif de Montpellier précise la portée du droit au silence dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

En l'espèce, un fonctionnaire territorial contestait un avertissement au motif qu'il n'avait pas été informé de son droit de se taire. Le tribunal rappelle que cette information doit être donnée avant la première audition portant sur les faits reprochés et vaut pour l'ensemble de la procédure disciplinaire.

Cette garantie ne s'applique toutefois pas aux échanges hiérarchiques ordinaires ni, sauf détournement de procédure, aux enquêtes ou inspections susceptibles de faire apparaître des fautes.

Surtout, l'absence d'information sur le droit de se taire n'entraîne pas automatiquement l'annulation de la sanction. Celle-ci n'est irrégulière que si elle repose de manière déterminante sur des déclarations recueillies sans que l'agent ait été informé de ce droit.

En l'espèce, les faits étaient établis par plusieurs rapports hiérarchiques indépendamment des déclarations de l'agent. L'avertissement a donc été jugé légal et proportionné.

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



Le CDG89 présent à Cité 89 le 15 octobre 2026

Le Centre de Gestion de l'Yonne sera présent à Cité 89, le jeudi 15 octobre 2026, de 9h00 à 18h00.

Dédié aux maires, élus locaux, responsables techniques et acteurs de la commande publique, cet événement constitue un temps fort d'échanges autour des enjeux auxquels sont confrontées les collectivités et établissements publics du département.

Tout au long de la journée, les participants pourront rencontrer de nombreux partenaires, découvrir des solutions concrètes et échanger autour des innovations et pratiques qui accompagnent l'évolution de l'action publique locale.

À cette occasion, les équipes du CDG89 seront présentes pour rencontrer les élus et les agents territoriaux, présenter les missions du Centre de Gestion et échanger sur les besoins des collectivités en matière de ressources humaines et de gestion statutaire.

Cette journée sera également l'occasion de rappeler la diversité des accompagnements proposés par le CDG89 et de poursuivre, au plus près des acteurs du territoire, les échanges engagés avec les collectivités de l'Yonne.

Nous vous invitons à venir rencontrer nos équipes sur notre stand tout au long de la journée !



Elections professionnelles 2026 :

Les listes électorales relatives au scrutin du 10 décembre 2026 ont été transmises par le service des élections, **le 1er octobre 2026**, à l'ensemble des communes et établissements concernés, par l'intermédiaire des boîtes mails suivantes du CDG 89 :

- electpro@cdg89.fr
- statut@cdg89.fr

Ces listes doivent être **affichées dans vos locaux au plus tard le 11 octobre 2026**, conformément au délai réglementaire.

Il vous appartient également **d'informer l'ensemble de vos agents du lieu où les listes électorales peuvent être consultées.**

Si, à ce jour, vous n'avez pas reçu les listes électorales, **nous vous invitons à nous en informer sans délai**, afin que nous puissions procéder à leur transmission par le biais d'une adresse mail vérifiée et fonctionnelle :

- electpro@cdg89.fr
- 03 86 51 43 43

NB : Avant de nous contacter, pensez à **vérifier vos courriels indésirables (spams)**, le message contenant les listes électorales pouvant avoir été automatiquement redirigé vers ce dossier

COTISATIONS DES AGENTS 2027 : Information sur les évolutions tarifaires des conventions de participation santé et prévoyance proposées par le Cdg89



Dans le cadre de notre mission d'accompagnement des collectivités territoriales et établissements publics, le Cdg89 vous informe des évolutions tarifaires applicables aux conventions de participation santé et prévoyance pour l'année 2027 **auxquelles vous avez adhéré**.

Contexte

Le CDG89 s'engage à vous proposer des solutions adaptées à vos besoins en matière de protection sociale pour vos agents, tout en garantissant un équilibre entre qualité des prestations et maîtrise des coûts.

Conformément aux dispositions prévues dans les conventions signées, ces évolutions tarifaires

s'inscrivent dans le cadre des ajustements réglementaires et contractuels.

Évolutions tarifaires au 1^{er} janvier 2027

- Fondements : Cette revalorisation s'inscrit dans le cadre de l'exécution normale du contrat et participe au maintien de son équilibre économique ainsi qu'à la pérennité des garanties proposées aux agents couverts
- Montant : 3% pour la convention prévoyance et 4,9% pour la convention Santé

Obligation d'information des agents adhérents

Les employeurs sont tenus d'informer leurs agents adhérents de ces évolutions tarifaires. Nous vous remercions de bien vouloir prendre les dispositions nécessaires afin d'assurer la bonne information des agents adhérents et la mise en œuvre de ces nouveaux taux à compter de leur date d'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2027.

Prochaines étapes

Pour le contrat groupe Santé MNT : les collectivités ayant déjà adhéré, un avenant au contrat vous sera envoyé par mail par la MNT. **A compter du 01/01/2027, les collectivités doivent mettre à jour les taux de cotisation sur les salaires des agents.**

Pour le contrat groupe Collecteam, à compter du 01/01/2027, **les collectivités doivent mettre à jour les taux de cotisation sur les salaires des agents.**

Accompagnement et informations complémentaires

Pour toute demande d'information :

- **Référent PSC** : Laetitia FAVIER
- **Par email** : contratgroupe@cdg89.fr
- **Par téléphone** : 03 86 51 43 43
- **Via notre site internet** : cdg89.fr

Nous vous remercions de votre confiance.

EN NOVEMBRE, LE CDG89 CHANGE D'ADRESSE

À compter de novembre, l'ensemble de nos services quittera le 47 rue Théodore de Bèze pour rejoindre le **49 rue Guynemer (2^{ème} et 3^{ème} étages) à Auxerre**. Nos coordonnées téléphoniques et électroniques restent inchangées.



Amélioration des conditions d'accueil et d'échange avec les collectivités, regroupement des services dans des espaces adaptés à leurs activités, implantation plus accessible...

Ce changement de locaux permettra au CDG89 d'exercer ses missions dans de meilleures conditions et de pouvoir faire évoluer son offre de services au bénéfice des collectivités.

Le CDG89 évolue, mais sa mission reste la même : accompagner les collectivités et établissements publics de l'Yonne au plus près de leurs besoins.