

ACTU STATUTAIRE

JANVIER 2026



A LA UNE	2
CARRIERE	5
HANDICAP	6
VIGIE	7
ACTUALITÉS	8

À LA UNE

Nouveau congé supplémentaire de naissance : ce qui change en 2026

La loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la Sécurité sociale pour 2026, dans son article 99, crée un **congé supplémentaire de naissance** destiné à compléter les congés existants.

Ce congé supplémentaire de naissance devrait être accessible à partir du **1^{er} juillet 2026**, après la publication des décrets d'application prévus par la loi, et concerne les enfants nés ou adoptés à partir du **1^{er} janvier 2026**.

Qui peut en bénéficier ?

Chaque parent, dès lors qu'ils auront épuisé leurs droits à congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption.

Durée ?

Pour une durée d'un mois ou deux mois, au choix de l'agent.

Le congé de deux mois peut être pris de manière fractionnée, en deux périodes d'un mois chacune.

Rémunération pendant le congé supplémentaire de naissance ?

L'article L. 631-1 du CGFP prévoit le **maintien d'une fraction du traitement de l'agent durant le congé de naissance supplémentaire**, dégressive entre le premier et le deuxième mois, laquelle ne peut être inférieure à 50% du traitement.



Des décrets d'application sont attendus pour préciser les conditions d'attribution et d'indemnisation de ce congé

Pour aller plus loin :

L'Assurance maladie a établi une [Foire aux Questions \(FAQ\)](#) complète dédiée à ce nouveau congé.

Rupture conventionnelle : fin de l'expérimentation au 31.12.25

Comme prévu par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'expérimentation du dispositif de rupture conventionnelle a pris fin le **31 décembre 2025**.

Bien que le gouvernement ait annoncé son intention de rendre ce dispositif pérenne, **aucun texte officiel n'a, à ce jour, été publié** en ce sens.

Par conséquent, **depuis le 1^{er} janvier 2026, les fonctionnaires ne peuvent plus conclure de rupture conventionnelle.**

En revanche, **les agents contractuels de droit public recrutés en CDI** peuvent toujours bénéficier de la rupture conventionnelle ; le dispositif ayant été pérennisé à l'article **L. 552-1 du code général de la fonction publique**.

Enfin, **les procédures de rupture conventionnelle concernant les fonctionnaires pour lesquelles la convention a été signée avant le 31 décembre 2025** peuvent être menées jusqu'à leur terme.

Autorisations spéciales d'absence : quelques pistes pour le futur décret

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique a décidé de clarifier les autorisations spéciales d'absence (ASA) et autres aménagements horaires liés à la parentalité et certains évènements familiaux.

Les organisations syndicales étaient conviées, mardi 27 janvier, à un premier groupe de travail sur le sujet, en vue de la **publication d'un décret en juin prochain, pour une entrée en vigueur en janvier 2027.**

Les objectifs sont les suivant :

- consolider de nouvelles ASA de droit
- rendre hétérogène les pratiques entre les employeurs publics en matière de rendez-vous médicaux liés à la grossesse et à l'accouchement, à la procréation médicalement assistée (PMA), la procédure d'adoption, l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez son enfant, ainsi que les jours accordés lors du décès d'un enfant.

Toutes les autres ASA et aménagements horaires liés à la famille resteraient accordés sous réserve des nécessités de service, avec un changement concernant l'ASA pour garde d'enfant malade, qui ne serait plus liée à l'activité du conjoint, mais modulée en fonction de l'âge (6 jours pour un enfant âgé de 0 à 11 ans ; 3 jours pour un enfant de 12 à 15 ans).

Projet de loi portant diverses mesures urgentes de sécurisation du droit de la fonction publique

Ce texte a été examiné le 13 janvier 2026 au Conseil Commun de la Fonction Publique et veut sécuriser plusieurs dispositions du droit de la fonction publique, tout particulièrement :

- Le dispositif expérimental de titularisation des apprentis en situation de handicap, arrivé à échéance, dont le bilan est positif. Il constitue un outil d'attractivité pour les jeunes en situation de handicap qui devrait se développer dans les années à venir. Afin d'élargir le vivier des apprentis susceptibles de bénéficier de cette mesure, le projet de loi prévoit que la titularisation interviendra dans un délai maximum de deux ans suivant la fin du contrat d'apprentissage ;
- Les conditions permettant aux agents ayant accompli 6 années de service public de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée,
- L'intégration du droit de se taire dans la procédure disciplinaire applicable aux agents publics,

Statut de l'élu local : décryptage

En complément de notre information dans l'actu statutaire de décembre 2025, le site de « [vie publique](#) » vous détaille chaque apport de cette loi du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local :

- **Engagement des candidats aux élections locales** : durée du congé électif allongé, amélioration de l'information des candidats aux élections locales ...
- **Indemnités des élus locaux** : revalorisation, à compter du 01/01/2026, du montant maximal des indemnités de fonction des maires et adjoints des communes de moins de 20 000 habitants en fonction de la strate de population.
Cette revalorisation sera plus importante pour les maires et adjoints des petites communes :
 - 10% pour les communes de moins de 1 000 habitants ;
 - 8% pour les communes de moins de 3 500 habitants ;
 - 6% pour celles de moins de 10 000 habitants ;
 - 4% pour les communes de moins de 20 000 habitants.



- *Si la délibération antérieure prévoit que l'indemnité est indexée sur le plafond légal en vigueur*
⇒ aucune nouvelle délibération n'est nécessaire
- *Si la délibération antérieure fixée un montant ou un pourcentage de l'ancien plafond*
⇒ Une nouvelle délibération doit être prise

- **Conditions d'exercice des mandats locaux** : prise en charge des frais de transports facilitée, dispositions permettant de concilier l'exercice du mandat avec la poursuite d'une activité professionnelle, congé de formation allongé, plusieurs mesures permettant de concilier mandat et vie personnelle ...
- **Protection et déontologie des élus locaux** : clarification de la notion d'intérêt public-public, octroi automatique de la protection fonctionnelle, déclaration des dons/avantages et invitations d'une valeur supérieure à 150 € ...
- **Sortie de mandat** : valorisation des compétences et connaissances, élargissement de l'allocation différentielle de fin de mandat à tous les maires et adjoints, amélioration des retraites des exécutifs locaux et des conseillers délégués ...

CARRIÈRE

DROIT A L'INFORMATION DES AGENTS CNRACL COHORTES 2026



Dans le cadre du droit à l'information de vos agents en matière de retraite, rendu obligatoire par l'article 10 de la loi du 21 août 2003, vous devez vous assurer de la fiabilité des données les concernant. **Un envoi systématique d'informations**, à destination des agents, est en effet effectué par info retraites, dans les mois de septembre à décembre, de l'année de leurs 35, 40, 45, 50, 55, 60 et 65 ans (sur leur espace personnel info retraites, ou, si l'agent a choisi cette option, par courrier).

Concernant les agents affiliés à la CNRACL concernés par la cohorte 2026 (**années de naissance 1961, 1966, 1971, 1976, 1981, 1986, 1991**), nous vous invitons à vous rendre sur [l'espace PEP'S](#) de votre collectivité afin de :

- contrôler et corriger d'une part les comptes retraite des agents concernés, y compris les données relatives à leurs précédents emplois (sur PEP'S – carrière – Comptes individuels retraite (CNRACL) – appeler l'agent, par son NIR par exemple) ;
- contrôler la présence d'anomalies DSN et les corriger. Il sera ici également primordial de corriger vos pratiques et paramétrages paies les ayant générées, si nécessaire avec votre éditeur de logiciels, afin de ne plus produire les mêmes erreurs sur les périodes suivantes (sur PEP'S – carrière – Comptes individuels retraite (CNRACL) – Rechercher par anomalies)

Pour rappel, nous vous proposons la prestation « retraite à façon » **nous permettant d'effectuer ces opérations pour votre compte**.

Si vous n'avez pas encore signé la convention cadre unique, vous trouverez la documentation et les modèles de convention et délibération [en cliquant ici](#).



Au second trimestre 2026, le CDG89 organisera des ateliers pratiques sur les dossiers dématérialisés de la CNRACL.

Les dates vous seront communiquées prochainement.

HANDICAP

ZOOM SUR LA DOETH

Qu'est-ce que la DOETH ?

La Déclaration d'Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) est une **obligation annuelle pour les employeurs publics employant plus de 20 agents**. Elle permet de déclarer les effectifs de travailleurs en situation de handicap, les actions menées en leur faveur et, le cas échéant, elle permet de déterminer la contribution due.

Pourquoi est-elle utile ?

- Elle mesure le respect de l'obligation légale d'emploi (6%) ;
- Elle constitue un outil de pilotage de la politique de handicap de la collectivité ;
- Elle permet d'anticiper les enjeux financiers liés à la contribution au FIPHFP ;
- Elle valorise les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'aménagement de poste.

Qui est concerné ?

Toutes les collectivités et tous les établissements publics employant au moins 20 agents en équivalent temps plein rémunérés (ETPR), ou ayant reçu une lettre d'appel à déclarer.

Comment effectuer sa DOETH 2026 ?

Du **1^{er} février au 30 avril 2026**, les employeurs publics embauchant au moins 20 ETPR au 31/12/2025 sont invités à compléter leur DOETH via la plateforme Pep's, rubrique « déclarations ».

Quelles données déclarer ?

- L'effectif réel et l'effectif en équivalent temps plein de l'année 2025 ;
- Le nombre de travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) ;
- Les dépenses réalisées en matière d'insertion et de maintien en emploi.

Et en cas de non-respect de l'obligation ?

Le défaut de DOETH ou le non-respect de l'obligation d'emploi entraîne le **versement d'une contribution forfaitaire** au Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP).

Besoin d'aide pour effectuer votre DOETH ?

Chaque année, le FIPHFP propose des webinaires pour vous former à la DOETH, inscriptions : [Portail formations FIPHFP](#).

Le service handicap du CDG89 vous propose également un webinaire pour vous aider dans la saisie de votre déclaration obligatoire et vous présenter le catalogue d'intervention du FIPHFP.

Je m'inscris au webinaire « DOETH et catalogue FIPHFP »
Vendredi 27 février 2026 de 10h30 à 11h30

Tout au long de la campagne 2026, la référente handicap du CDG89 reste disponible pour vous orienter dans vos démarches : handicap@cdg89.fr



RIFSEEP et CIA à zéro : est-ce une sanction ?

CAA de Toulouse, 2 décembre 2025, req. n°24TL00489

Un agent d'entretien d'une commune s'est vu notifier un CIA nul et a demandé au juge administratif d'annuler cette décision. Pour sa part, le maire a justifié cette mesure en indiquant que sur la période considérée, la manière de servir de l'agent était défaillante, relevant notamment une période de suspension de ses fonctions d'une durée de 4 mois, 2 rappels à l'ordre et 1 avertissement sur cette même période.

Pour les juges, la décision n'a, en aucun cas, le caractère d'une sanction disciplinaire. En outre, les juges ont estimé que si l'agent a subi une réduction de sa rémunération, il s'avère que le maire n'a pas eu l'intention de sanctionner l'agent.

Aussi, ils en ont déduit que la décision d'attribution d'un CIA réduit à zéro ne constitue pas des sanctions déguisées. En conséquence, en l'absence de sanction déguisée, la demande d'annulation de la mesure contestée a été rejetée.



Entretien d'évaluation et mentions étrangères à la manière de servir

TA de Guadeloupe, 28 novembre 2025, req. n° 2400508

Le juge administratif vient d'annuler 3 compte-rendus d'entretien professionnel d'une adjointe administrative territoriale employée au sein d'une commune.

En l'espèce, elle avait fait l'objet d'un entretien unique portant sur les trois années d'exercice professionnel antérieures. Or, le fonctionnaire territorial dispose d'un droit à bénéficier d'un entretien professionnel annuel, dont découle, pour la collectivité qui l'emploie, une obligation d'organiser cet entretien. N'ayant pas été à même de préparer cet entretien, l'intéressée a été privée des garanties procédurales.

En outre, ces compte-rendus ne reflétaient pas la manière de servir de l'agent mais présentaient un contenu stéréotypé. Les dysfonctionnements pointés par l'autorité territoriale étaient identiques pour les trois évaluations (même date de rédaction, même contenu). Cette appréciation de l'autorité territoriale était de plus en contradiction avec les appréciations détaillées du supérieur hiérarchique. Enfin, ces comptes-rendus comportaient des mentions étrangères à la manière de servir de l'intéressée et des mentions discriminatoires, en ce que l'autorité territoriale a fait état d'une grève sans lien avec sa valeur professionnelle et d'un arrêt de maladie.



Discipline : sanction plus sévère de la part du conseil de discipline

CE, 25 novembre 2025, req. n° 495929

Les membres du conseil de discipline, délibérant hors de la présence du fonctionnaire ou de ses représentants, peuvent proposer toute sanction, sans être tenus par celle envisagée par l'employeur. En outre, le fonctionnaire n'a pas à être avisé, lors de sa convocation ou pendant la séance du conseil de discipline, de cette possibilité, ou ni mis à même, si le conseil de discipline adopte et propose à l'autorité compétente une sanction plus sévère que celle initialement envisagée par celle-ci, de présenter à cette autorité, avant qu'elle ne statue, des observations sur cette proposition.

Telles sont les précisions apportées par le Conseil d'Etat concernant un litige opposant une commune à un de ses agents.

ACTUALITÉS

Rapport Social Unique : retour sur la campagne RSU 2024

La campagne RSU 2024 s'achève le 7 février 2026. Cette année 356 collectivités et établissements publics locaux ont répondu à leur obligation de déclaration des données sociales. Cela représente environ 75 % des employeurs locaux du département et 90% des effectifs vérifiés.

Nous remercions toutes les collectivités et tous les établissements ayant pris le temps de répondre à ce sondage obligatoire annuel.

Pour rappel, le RSU vous permet de dresser un bilan chiffré de vos ressources humaines et de mettre à jour vos lignes directrices de gestion.

En plus de la synthèse standard, vous pouvez solliciter des synthèses thématiques (absentéisme, rémunération, égalité homme-femme, santé et sécurité). Les chargées de RSU peuvent également comparer vos données sociales aux données d'un échantillon de même strate démographique au niveau national.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter le service RSU : bs-rsu@cdg89.fr.

Tirage au sort à la Commission Administrative Paritaire de catégorie A (CAP-A) placée auprès du CDG89

Afin de compléter le collège des représentants du personnel de la Commission Administrative Paritaire de catégorie A (CAP-A), un tirage au sort est nécessaire.

Le 26 février 2026, à 11h30, se tiendra dans les locaux du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Yonne, le tirage au sort de la Commission Administrative Paritaire de catégorie A (CAP-A)

Pour accéder à l'information complète relative à ce tirage au sort :

[Tirage au sort le 26 Février 2026 : Commission Administrative Paritaire catégorie A \(CAP-A\) - CDG89](#)