

ACTU STATUTAIRE

JUILLET 2026



A LA UNE	2
CARRIERES	7
FOCUS	8
VIGIE	9
ACTUALITÉS	10

À LA UNE



Modifications de certaines dispositions relatives aux congés pour raisons de santé

Un nouveau décret n° [2026-705](#) du 29 juillet 2026 vient modifier certaines dispositions relatives :

- Au Temps Partiel Thérapeutique (TPT) : octroi, renouvellement, refus de TPT, durée du TPT, délais d'instruction par l'employeur, contrôle médical, contestations des conclusions du médecin agréé par l'agent en cours de TPT ... - **APPLICATION AU 01/08/2026**
- Aux arrêts de travail : nouvelle procédure (CERFA sécurisé), durée des arrêts de travail plafonnée, contrôle de présence à domicile, contrôles médicaux à distance ... - **APPLICATION AU 01/09/2026**
- De nouveaux droits pour les agents en congé maladie : possibilité de commencer ou poursuivre une formation durant un congé pour raison de santé sous réserve d'un avis favorable du médecin agréé ...

Une [étude détaillée](#) est accessible sur notre site internet.

Le décret relatif aux autorisations spéciales d'absence dans la Fonction Publique enfin publié !

Publié au Journal officiel du 9 juillet 2026, le [décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026](#) précise le régime des autorisations spéciales d'absence (ASA) et des aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux.

Les ASA permettent aux agents publics de s'absenter à l'occasion de situations telles qu'un mariage ou la conclusion d'un PACS, le décès d'un proche, la garde d'un enfant malade, la grossesse, un parcours de procréation médicalement assistée ou encore une démarche d'adoption. Elles bénéficient aux fonctionnaires comme aux agents contractuels en activité et s'ajoutent aux congés annuels, sans en réduire le nombre.

Le décret distingue les **autorisations accordées de droit de celles qui demeurent soumises aux nécessités de service**. Il encadre également les **aménagements horaires** susceptibles d'être accordés pour l'allaitement d'un enfant ou afin de permettre aux agents d'assister à certains événements liés à la parentalité.



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

Afin d'accompagner les collectivités et leurs agents dans l'application de ce nouveau dispositif, un **livret pratique consacré aux autorisations spéciales d'absence** a été mis en ligne sur le site [de fonction-publique.gouv.fr](#).

La fiche pratique et les modèles de délibération proposés par le CDG89 seront mis à jour dans les prochaines semaines.



Rupture conventionnelle : des nouveautés !

1/ Sur la procédure de rupture conventionnelle : un décret n° [2026-745](#) vient apporter certaines évolutions :

Les principaux changements : suppression du caractère représentatif des organisations syndicales assistant un agent public durant la procédure de rupture conventionnelle, alignement des modalités de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) au sein des trois versants de la fonction publique ...

2/ Pérennisation de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Un décret n° [2026-746](#) du 06 août 2026 pérennise l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dispositif introduit à titre expérimental pendant cinq ans par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les modalités d'indemnisation restent inchangées mais les planchers et les plafonds sont abaissés en cohérence avec les montants effectivement servis.

Les décrets sus-mentionnés entrent en vigueur le 08 août 2026. Une [circulaire](#) précise les modalités pratiques d'application du dispositif.

3/ Des nouveaux modèles de conventions de rupture conventionnelle

Un [arrêté du 06 août 2026](#) vient fixer de nouveaux modèles de convention de rupture conventionnelle, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public en CDI.

4/ Une durée d'indemnisation chômage réduite au 1er septembre 2026

À compter du 1er septembre 2026, la durée maximale d'indemnisation au titre de l'assurance chômage des agents publics quittant leur emploi dans le cadre d'une rupture conventionnelle sera réduite :

- **15 mois** pour les personnes âgées de moins de 55 ans, contre 18 mois actuellement ;
- **20,5 mois** pour les personnes âgées de 55 ans et plus, contre 22,5 mois pour les allocataires de 55 à 56 ans et 27 mois pour ceux âgés d'au moins 57 ans actuellement.



Une étude détaillée ainsi que les modèles d'actes actualisés seront prochainement accessibles sur notre site internet.

Allocations d'assurance chômage : pas de revalorisation au 01/07/26

Le 30 juin 2026, le Conseil d'administration de l'UNEDIC a choisi de ne pas revaloriser les allocations chômage à compter du 1er juillet 2026.

En conséquence, les montants journaliers applicables depuis le 1er juillet 2025 restent inchangés.

Entrée en vigueur du livre IV de la partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique



Le livre IV, consacré aux principes d'organisation et de gestion des ressources humaines, rassemble, en 491 articles, des dispositions jusqu'alors dispersées dans une quarantaine de décrets et portant sur les matières suivantes :

- Titre Ier : Dispositions générales (dont l'identification des emplois supérieurs des trois fonctions publiques, l'élaboration des lignes directrices de gestion)
- Titre II : Formation professionnelle tout au long de la vie
- Titre III : Télétravail
- Titre IV : Réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités
- Titre V : Organismes assurant des missions de gestion
- Titre VI : Dispositions particulières relatives à l'outre-mer

Le livre IV entre en vigueur le 1er août 2026.



Collaborateurs de cabinet : de nouveaux plafonds de rémunération depuis le 12 juillet 2026

Publié au Journal officiel du 11 juillet 2026, le [décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026](#) adapte les modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet à la nouvelle classification des emplois fonctionnels administratifs de direction issue de la réforme de l'encadrement supérieur territorial. Ces dispositions sont entrées en vigueur le **12 juillet 2026**.

Pour rappel, la rémunération individuelle d'un collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale. Elle comprend un traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et, le cas échéant, des indemnités.

Un traitement indiciaire plafonné selon le niveau de l'emploi fonctionnel de référence :

Dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les établissements publics locaux assimilés, le traitement indiciaire maximal est désormais calculé par référence à l'**indice brut 2074**.

Le taux applicable dépend du niveau de classement de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement :

Niveau de l'emploi fonctionnel le plus élevé	Plafond du traitement indiciaire
1er niveau	90 % du traitement correspondant à l'IB 2074
2ème niveau	80% du traitement correspondant à l'IB 2074
3ème niveau	73% du traitement correspondant à l'IB 2074
4ème niveau	65% du traitement correspondant à l'IB 2074

Dans ces mêmes collectivités et établissements, les indemnités versées au collaborateur de cabinet ne peuvent désormais excéder 90 % du montant maximal du régime indemnitaire adopté par l'assemblée délibérante pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

Des règles inchangées dans les autres collectivités :

Pour les communes comptant **40 000 habitants ou moins** et les collectivités ou établissements ne relevant pas du nouveau dispositif, les règles antérieures demeurent applicables.

Le traitement indiciaire du collaborateur de cabinet reste plafonné à 90 % du traitement correspondant:

- soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé occupé par un fonctionnaire ;
- soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

Les indemnités restent, quant à elles, plafonnées à 90 % du montant maximal du régime indemnitaire servi au titulaire de l'emploi fonctionnel ou du grade retenu comme référence.

Enseignement artistique : le Gouvernement écarte l'intégration des professeurs et assistants d'enseignement artistique au RIFSEEP

Les professeurs territoriaux d'enseignement artistique (PEA) et les assistants territoriaux d'enseignement artistique (AEA) demeureront exclus du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le Gouvernement rappelle que, conformément au principe de parité, les régimes indemnitaires des agents territoriaux sont fixés dans la limite de ceux applicables aux corps équivalents de la fonction publique de l'État.

Or, les PEA et les AEA ont pour corps de référence celui des professeurs certifiés de l'Éducation nationale, qui ne bénéficie pas du RIFSEEP. Aucune équivalence provisoire permettant leur rattachement à ce régime n'a, par ailleurs, été prévue par le décret du 27 février 2020.

Sous réserve d'une délibération de la collectivité ou de l'établissement public, ces agents peuvent toutefois percevoir les indemnités applicables aux professeurs certifiés, notamment :

- l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves ;
- les indemnités pour heures supplémentaires d'enseignement ;
- la prime d'entrée dans le métier ;
- la prime d'équipement informatique ;
- la prime d'attractivité.

Les collectivités peuvent également transposer la revalorisation dite « socle » mise en œuvre depuis le 1er septembre 2023. Celle-ci a notamment porté la part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves de 1 213,56 euros à 2 550 euros bruts par an.

Le Gouvernement indique néanmoins qu'il n'envisage pas, à ce stade, de modifier le cadre réglementaire afin de rendre les PEA et les AEA éligibles au RIFSEEP. Il affirme toutefois rester attentif aux enjeux de rémunération et d'attractivité des établissements territoriaux d'enseignement artistique.

[Question écrite n° 12763, réponse publiée le 21 juillet 2026](#)



Emplois fonctionnels de direction : nouvelle classification

Dans le cadre de la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, [le décret n° 2026-484 du 10 juin 2026](#) a instauré une nouvelle classification des emplois fonctionnels administratifs de direction.

Ces emplois sont répartis en quatre niveaux, déterminés au regard de plusieurs critères : le niveau de responsabilité exercé, l'étendue du champ d'action, le degré d'expertise requis ainsi que la technicité des fonctions occupées.

Le décret renvoyait toutefois à un arrêté le soin de préciser la liste des emplois relevant de chacun de ces quatre niveaux.

Cette répartition est désormais connue avec la publication au Journal officiel de [l'arrêté du 3 juillet 2026](#) relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n° 2026-484 du 10 juin 2026.

Cet arrêté permet ainsi d'identifier, pour chaque catégorie d'emploi fonctionnel administratif de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, le niveau de classement applicable.

Cette nouvelle classification est entrée en vigueur le 1er juillet 2026. Elle permet de déterminer le niveau de rattachement de chaque emploi supérieur et conditionne l'application de plusieurs dispositions statutaires et indemnitaires issues de la réforme de l'encadrement supérieur territorial.



Mobilité professionnelle : la DGAFP publie l'édition 2026 de son guide pratique

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) poursuit le développement d'outils destinés à accompagner les agents dans la construction et le pilotage de leur parcours professionnel.

Dans cette perspective, elle publie l'édition 2026 du guide « [Agir pour son projet de mobilité professionnelle](#) », conçu pour répondre aux besoins concrets des agents qui envisagent une évolution ou un changement de poste.

Ce guide propose un premier niveau d'information, de conseils et de méthodes afin d'aider chaque agent à structurer son projet de mobilité, à préciser ses objectifs et à identifier les démarches à engager. Son contenu est organisé autour de deux programmes complémentaires :

- une immersion dans la démarche de mobilité, présentant les principaux réflexes, repères et idées à conserver tout au long du projet ;
- l'exploration de dix rôles-clés, à mobiliser en fonction des besoins de l'agent : **révélateur, préfigurateur, pilote, narrateur, animateur, prospecteur, auteur, candidat, opérateur et fondateur**.

Pensé pour s'adapter aux différents usages et aux différentes étapes d'un projet de mobilité, ce guide constitue ainsi un outil pratique pour accompagner les agents dans leur réflexion et dans la mise en œuvre de leur évolution professionnelle.

Préfecture de l'Yonne : Jean Salomon succédera à Pascal Jan le 24 août 2026

Par deux décrets du 22 juillet 2026, il a été mis fin, à sa demande, aux fonctions de préfet de l'Yonne exercées par **Pascal Jan**. Professeur des universités, celui-ci sera réintégré dans son corps d'origine.

Jean Salomon, jusqu'alors préfet des Hautes-Pyrénées, a été nommé pour lui succéder. Il prendra ses fonctions de préfet de l'Yonne à compter du **24 août 2026**.

PEP's : intégration des nouveaux droits liés aux enfants

Depuis le 6 juillet 2026, le service « Demande de retraite CNRACL et RAFP » de la plateforme PEP'S de la CNRACL intègre les nouveaux droits familiaux prévus par la Loi de Financement de la Sécurité Sociale.

Droits familiaux pris en compte dans la durée d'assurance cotisée dans la limite de 2 trimestres pour un départ en carrière longue

- Les trimestres de bonification pour les enfants nés ou adoptés avant le 01/01/2004.
- Les trimestres de majoration de durée d'assurance pour les enfants nés à compter du 01/01/2004.
- Les trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant accordés par le régime général et les autres régimes de retraite : maternité, éducation, adoption et congé parental.
- Le trimestre de bonification pour les enfants nés à compter du 01/01/2004.

Bonification de 1 trimestre pour les femmes ayant accouché à compter du 1^{er} janvier 2004 postérieurement à leur entrée dans la fonction publique

Deux situations sont possibles :

- l'assurée qui bénéficie de la Majoration de Durée d'Assurance de 2 trimestres voit un de ces trimestres pris en compte en liquidation également, au titre de la nouvelle bonification. Elle a donc 1 trimestre en liquidation et 2 trimestres en durée d'assurance
- l'assurée qui ne bénéficie pas de la Majoration de Durée d'Assurance (par exemple, en congé parental de plus de 6 mois déjà pris en compte) bénéficie uniquement d'une bonification de 1 trimestre valable en liquidation et en durée d'assurance.

FOCUS SUR LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

Qu'est-ce que la RQTH ?

La **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé** (RQTH) est une décision administrative accordée à une personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites en raison d'une altération de son état de santé.

La RQTH est délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du département de résidence du demandeur.

Pourquoi est-elle utile ?

Au sein de la fonction publique, la RQTH permet aux agents de bénéficier de **mesures facilitant l'insertion professionnelle et le maintien en emploi** (aménagement des concours, recrutement dérogatoire, adaptation du poste et des horaires de travail, ainsi qu'un accès prioritaire à la formation).

Quels troubles peuvent être reconnus comme une situation de handicap ?

Une situation de handicap peut être liée à un **trouble physique, sensoriel, mental, cognitif ou psychique, à un polyhandicap ou à une maladie chronique** ayant un impact durable sur la vie quotidienne, sociale ou professionnelle.

👉 *De nombreux handicaps sont invisibles. Lorsque l'état de santé a des répercussions sur le travail, il est recommandé d'en parler à un professionnel de santé.*

Quelles démarches pour l'agent ?

- 1- Compléter un dossier de demande auprès de la MDPH de son lieu de résidence.
- 2- S'il le souhaite, transmettre une copie de sa RQTH à son employeur.

⚠ *La demande de RQTH est une **démarche personnelle et volontaire**.
L'agent n'est pas tenu d'informer son employeur de sa situation.*

Quelles obligations pour l'employeur ?

L'employeur a l'obligation de **prendre les mesures nécessaires pour permettre à un agent en situation de handicap d'exercer ses fonctions** dans des conditions adaptées (aménagement du poste de travail, formation adaptée, surveillance particulière par le médecin du travail, etc.).

Des aides peuvent être mobilisées auprès du Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) afin de financer certaines mesures de compensation du handicap.

Pour plus d'information contacter le service handicap : handicap@cdg89.fr



Handicap : l'absence de suivi médical ne suffit pas à justifier un droit de retrait

CAA Versailles n° 24VE00608 du 8 avril 2025

Le droit de retrait ne peut être valablement exercé que lorsque l'agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Cette exigence s'applique également aux agents en situation de handicap. Dans cette affaire, un accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH), recruté par contrat pour une durée de trois ans et lui-même reconnu travailleur handicapé, contestait la décision prononçant son licenciement pour abandon de poste. L'agent avait refusé de reprendre ses fonctions en invoquant son droit de retrait.

Il faisait notamment valoir : l'absence de convocation à une visite médicale ; l'absence de surveillance médicale particulière liée à son handicap ; l'absence de siège adapté à sa situation ; l'obligation de porter les affaires scolaires de certains élèves, alors que cette tâche ne devait pas lui incomber.

La cour administrative d'appel de Versailles a toutefois estimé que ces circonstances ne caractérisaient pas une situation de danger grave et imminent susceptible de justifier l'exercice du droit de retrait. En particulier, l'absence de suivi médical, même lorsqu'une surveillance spécifique aurait dû être organisée en raison du handicap de l'agent, ne peut être assimilée à un risque immédiat. En l'espèce, le droit de retrait ayant été exercé sans motif légitime, le refus persistant de reprendre le travail pouvait légalement justifier la mesure d'abandon de poste.



Révocation : le risque de désorganisation du service peut écarter l'urgence à réintégrer l'agent

Conseil d'État, 10 juin 2026, Commune de Puget-sur-Argens, n° 509213

Lorsqu'une décision prise à l'encontre d'un agent public le prive de la totalité de sa rémunération pendant plus d'un mois, la condition d'urgence exigée dans le cadre d'un référé-suspension est, en principe, présumée remplie.

L'administration peut toutefois la renverser en faisant état de circonstances particulières tenant notamment aux ressources de l'agent, aux nécessités du service ou à tout autre intérêt public.

Par une décision du 10 juin 2026, le Conseil d'État précise que le risque de compromettre le bon fonctionnement du service en cas de réintégration de l'agent peut constituer une telle circonstance.

En l'espèce, une fonctionnaire occupait depuis 2015 les fonctions de directrice des ressources humaines de la commune de Puget-sur-Argens. Elle avait été révoquée à titre disciplinaire à compter du 15 septembre 2025, pour avoir rédigé un arrêté lui accordant frauduleusement un avancement de grade. Saisi en référé, le tribunal administratif de Toulon avait suspendu l'exécution de la révocation et enjoint à la commune de réintégrer l'intéressée dans un délai de quinze jours. Pour caractériser l'urgence, le juge avait essentiellement relevé que la décision privait l'agente de son traitement.

La commune s'est alors pourvue en cassation devant le Conseil d'État.

Le Conseil d'État a censuré l'ordonnance du juge des référés. Celui-ci ne pouvait se limiter à constater la perte de rémunération de l'agente sans examiner l'argument de la commune selon lequel sa réintégration risquait de compromettre le bon fonctionnement du service, compte tenu de la nature des faits reprochés.

Le juge des référés doit donc procéder à une appréciation globale des circonstances de l'espèce, en mettant en balance les conséquences financières de la décision pour l'agent et les nécessités du service ou les autres intérêts publics invoqués par l'administration. Ainsi, même lorsque la révocation entraîne une privation totale de rémunération pendant plus d'un mois, l'urgence à en suspendre l'exécution peut ne pas être retenue si la réintégration de l'agent présente un risque suffisamment établi pour le fonctionnement du service.

ACTUALITÉS

Installation du nouveau Conseil d'administration : découvrez la composition

À la suite du scrutin organisé le jeudi 25 juin 2026, les membres du nouveau Conseil d'administration du Centre de Gestion se sont réunis le jeudi 9 juillet 2026 pour la séance d'installation.



À l'occasion de cette séance inaugurale, **Monsieur Jean-Pierre GERARDIN** a été réélu Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Yonne, avec **21 voix sur 21 suffrages exprimés**.

La liste complète des administrateurs élus du Centre de Gestion pour le mandat 2026-2032 est consultable [ici](#).

Trois Vice-Présidents ont également été élus :

- **Monsieur Magloire SIOPATHIS**, 1er Vice-Président ;
- **Madame Simone MANGEON**, 2ème Vice-Présidente ;
- **Madame Véronique PARDONCE**, 3ème Vice-Présidente.



Dans son discours, Monsieur Jean-Pierre GERARDIN a exprimé le souhait que l'action du CDG 89 continue d'apporter sa contribution durable au bon fonctionnement des collectivités du département de l'Yonne, à l'amélioration des conditions de travail des agents territoriaux et au renforcement du service public local.

Le CDG 89 poursuivra son développement afin de demeurer un partenaire reconnu, innovant et exemplaire au service de l'ensemble des communes et établissements du territoire.

« Un mandat est une marque de confiance ; le travail qui commence est la meilleure façon de l'honorer. Continuons ensemble à faire vivre un service public territorial exigeant, humain et tourné vers l'avenir » a souligné le Président.



Elections professionnelles 2026/ 2ème étape : Vérifications des pré-listes électorales

Au cours des semaines 21 et 22, vous avez été destinataires d'un message intitulé « **Élections professionnelles 2026 – 2^e étape : vérification des pré-listes** », accompagné :

- des pré-listes de votre collectivité ou établissement ;
- du guide permettant de déterminer si vos agents sont (ou seront) électeurs au 10 décembre 2026.

Ces éléments sont indispensables pour déterminer les effectifs électoraux et fixer le nombre de représentants au sein de chaque instance, en fonction des effectifs des collectivités et établissements affiliés au CDG.

Nous vous rappelons que les tableaux, dûment complétés et vérifiés, doivent nous être retournés **au plus tard le 14 août 2026.**

Nous vous remercions de bien vouloir respecter cette échéance afin de permettre le bon déroulement de la préparation des élections professionnelles et vous remercions par avance de votre collaboration.

N'hésitez pas à contacter le service des élections pour de plus amples informations,



La campagne de collecte du RSU 2025 bat son plein !

Pour rappel, ce rapport annuel est un **questionnaire obligatoire** que doivent remplir toutes les collectivités et établissements, affiliés ou non au CDG.

Il est un outil incontournable des RH et permet notamment l'élaboration des lignes directrices de gestion.

La saisie se fait via l'application "données sociales". Les codes d'accès de l'application sont identiques à ceux de la précédente campagne RSU 2024.



Afin de vous accompagner au mieux dans la collecte de vos données sociales, vous trouverez en page d'accueil de notre site internet [une rubrique « Rapport Social Unique »](#) comprenant :

- L'accès à l'application "données sociales" ;
- Des outils pour collecter les informations concernant votre collectivité et ses agents.

La campagne nationale est ouverte jusqu'au 30 octobre 2026.

Le service RSU reste à votre disposition pour toute question. N'hésitez pas à nous contacter au : 03.86.5. 43.43 ou à l'adresse mail bs-rsu@cdg89.fr.



La promotion interne des agents de maîtrise

Les listes d'aptitude d'agent de maîtrise sur ancienneté et avec examen professionnel – session 2026 - sont disponibles sur notre site internet en suivant les liens suivants :

- [Sur ancienneté](#)
- [Avec examen professionnel](#)

Les courriers ont été envoyés à chaque employeur concerné.

Les listes d'aptitude des autres grades seront établies fin octobre 2026 par le Président du CDG 89 assisté dans sa mission par un collège d'élus, au vu des dossiers présentés et du nombre de possibilités de promotion ([voir tableau récapitulatif](#))