

ACTU STATUTAIRE

JUIN 2026



A LA UNE	2
FOCUS STATUT	5
SANTÉ	7
VIGIE	9
ACTUALITÉS	11

À LA UNE

Congés annuels non pris : le Conseil d'État annule les modalités de report et d'indemnisation prévues par le décret du 21 juin 2025

Par une décision du 16 juin 2026, le Conseil d'État a annulé l'article 4 du 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.

Pour rappel, cet article avait introduit, au sein du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985, les articles 5-1 et 5-2 relatifs aux modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris pour raisons de santé ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

En conséquence, les modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris ne peuvent plus être fondées sur les articles 5-1 et 5-2 du décret n° 85-1250. Le Conseil d'État a enjoint au Premier ministre de modifier ces dispositions dans un délai de six mois à compter de la notification de sa décision.

Concrètement, cela signifie **qu'il n'est plus possible de s'appuyer sur ces dispositions pour reporter ou indemniser les jours de congés annuels non pris.**

Il convient pour les collectivités d'appliquer les anciennes règles en vigueur soit :

	Fonctionnaires	Contractuels
Limite du nombre de jours de congés non pris reportables	4 semaines de congés annuels	4 semaines de congés annuels
Durée maximale du report	15 mois suivant le terme de l'année civile (soit jusqu'au 31 mars de l'année N+2)	15 mois suivant le terme de l'année civile (soit jusqu'au 31 mars de l'année N+2)
Modalités d'indemnisation en cas de fin de la relation de travail	1/30 ^{ème} du traitement par jour de congé indemnisé	1/30 ^{ème} du traitement par jour de congé indemnisé

Dans l'attente de la rectification du décret par le gouvernement, **seuls les congés non pris du fait de la maladie sont indemnisables en cas de fin de relation de travail.**

Le CDG vous tiendra informé de toute évolution réglementaire.



Police municipale : actualisation des formations à l'armement

Un arrêté du 27 mai 2026, publié au Journal officiel du 7 juin 2026, modifie l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteurs spécialisés.

Ce texte actualise le régime applicable aux formations à l'armement des agents de police municipale, ainsi qu'aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention.

L'arrêté intègre également de manière expresse les gardes champêtres dans plusieurs dispositions du texte de 2007. Cette évolution vise à rapprocher leur régime de formation de celui applicable aux agents de police municipale, notamment en matière de formations préalables, d'entraînements obligatoires et de certains certificats de compétence.

Cette actualisation permet ainsi de clarifier et d'harmoniser les exigences de formation applicables aux agents concernés par le port ou le maniement des armes dans le cadre de leurs missions.

Prise en compte des indemnités versées au titre du congé supplémentaire de naissance pour le RSA et la prime d'activité

Pris pour l'application de l'article 99 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, le [décret n° 2026-535 du 25 juin 2026](#) vient préciser les modalités de prise en compte des indemnités versées au titre du congé supplémentaire de naissance.

Ces indemnités seront intégrées dans les bases ressources servant au calcul du revenu de solidarité active (RSA) et de la prime d'activité.

Le texte prévoit que les indemnités de naissance seront prises en compte à compter du 1er juillet 2026 pour déterminer le montant dû au foyer bénéficiaire du RSA ou de la prime d'activité. Cette prise en compte s'effectuera selon les règles prévues par le code de l'action sociale et des familles pour le RSA, et par le code de la sécurité sociale pour la prime d'activité.

Le décret entre en vigueur au 27 juin 2026.



Foire aux questions relative à la mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance (CSN) dans la fonction publique civile

Comme mentionné dans notre « Actu statutaire » du mois de mai, le congé supplémentaire de naissance est entré en vigueur au 1^{er} juin 2026.

La DGAFP met à disposition des employeurs et des agents [une foire aux questions](#) pour préciser la gestion de ce congé au quotidien.

Pour rappel, **une fiche pratique et un modèle d'arrêté sont également disponibles sur notre site internet.**



Mandats municipaux : précision sur les droits aux prestations sociales et avantages sociaux des salariés élus

Le [décret n° 2026-544 du 25 juin 2026](#) vient préciser **les droits des salariés titulaires d'un mandat municipal qui conservent une activité professionnelle.**

Pour rappel, le temps d'absence accordé au salarié pour l'exercice de son mandat municipal est assimilé à une durée de travail effective pour la détermination de ses droits aux prestations sociales et aux avantages sociaux.

Le décret précise la nature des avantages concernés. Sont notamment visés les titres-restaurant, les chèques-vacances, les chèques emploi-service universel, les chèques-cadeaux, ainsi que les avantages liés à la prise en charge des frais de transports personnels.

Le texte confirme également que les salariés élus municipaux continuent de bénéficier des prestations attribuées par le comité social et économique au titre des activités sociales et culturelles.

Haute fonction publique : la réforme transposée à la fonction publique territoriale

La réforme de la haute fonction publique, engagée par le Gouvernement en 2021 pour la fonction publique de l'État et mise en œuvre à compter de 2023, est désormais **transposée à la fonction publique territoriale**.

Cette évolution se concrétise par la publication, au Journal officiel du 12 juin 2026, d'un ensemble de cinq décrets dont l'entrée en vigueur est fixée au 1er juillet 2026.

La réforme comporte **deux volets** principaux.

Le premier concerne **l'alignement du statut des administrateurs territoriaux sur celui des administrateurs de l'État**.

- Le [décret n° 2026-483](#) modifie en profondeur le statut particulier des administrateurs territoriaux, notamment la dénomination des grades, le nombre d'échelons et les durées d'échelons. Il prévoit également les dispositions transitoires permettant le reclassement des administrateurs territoriaux au 1er juillet 2026.
- Le [décret n° 2026-485](#) fixe, quant à lui, la nouvelle grille indiciaire applicable à ce cadre d'emplois.

Le second volet porte sur **la réforme des emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et de leurs établissements publics**.

[Le décret n° 2026-484](#) abroge les décrets [n° 87-1101](#) du 30 décembre 1987 et [n° 88-546 du 6 mai 1988](#), et redéfinit le régime applicable aux emplois suivants :

- directeur général des services des communes de 2 000 habitants et plus ;
- directeur général adjoint des services des communes de plus de 10 000 habitants ;
- directeur général des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 habitants et plus ;
- directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 20 000 habitants et plus ;
- directeur général des services et directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
- directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ;
- directeur général et directeur général adjoint des centres de gestion de plus de 5 000 agents, etc.

Le texte prévoit notamment que **la durée maximale du détachement sur emploi fonctionnel est portée à six ans**, contre cinq ans auparavant, afin de l'aligner sur la durée du mandat de l'élu.

En outre, la réforme distingue les règles applicables aux emplois fonctionnels de direction des communes de 40 000 habitants ou moins et établissements assimilés, de celles applicables aux emplois dits « supérieurs », notamment dans les communes de plus de 40 000 habitants, les départements, les régions et les établissements publics assimilés.

Les emplois fonctionnels de direction des communes de 40 000 habitants ou moins et établissements assimilés ont vu leur déroulement de carrière et leur grille indiciaire être redéfinies par le [décret n° 2026-486 du 10 juin 2026](#).

Pour les emplois dits « supérieurs », la carrière est alignée sur celle des administrateurs territoriaux.

Les emplois sont répartis en quatre niveaux de rémunération, tenant compte notamment du niveau de responsabilité, du champ d'action, du degré d'expertise requis et de la technicité de l'emploi. Un arrêté ministériel doit encore préciser la liste des emplois relevant de chacun de ces niveaux.

Enfin, le [décret n° 2026-487](#) modifie le régime indemnitaire applicable à ces emplois administratifs supérieurs. Les agents concernés deviennent éligibles au RIFSEEP, dans des conditions équivalentes à celles prévues pour les emplois supérieurs de la fonction publique de l'État. En conséquence, la prime de responsabilité et la nouvelle bonification indiciaire sont supprimées pour ces emplois.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1er juillet 2026.



Les évolutions réglementaires liées aux arrêts de travail des agents relevant du régime général

Trois décrets publiés au Journal officiel du 13 juin 2026 viennent **modifier le régime applicable aux arrêts de travail des assurés relevant du régime général de la sécurité sociale.**

Ces textes visent à mieux encadrer les conditions de prescription des arrêts de travail, ainsi que les modalités de versement des indemnités journalières.

De nouvelles durées maximales de prescription encadrées par décret

[Le décret n° 2026-498 du 12 juin 2026](#) relatif au plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières vient préciser les règles applicables à la durée des arrêts de travail prescrits au titre de la maladie. L'objectif est double : harmoniser les pratiques des professionnels de santé et sécuriser les conditions de versement des indemnités journalières.

Le décret n° 2026-498 du 12 juin 2026 fixe ainsi des plafonds de durée pour les prescriptions initiales et les prolongations d'arrêts de travail établies par les médecins, les chirurgiens-dentistes et les sages-femmes. Dans le cadre du régime des indemnités journalières, **la durée maximale d'une première prescription est désormais fixée à 31 jours. En cas de prolongation de l'arrêt de travail, celle-ci ne peut excéder 62 jours.**

Ces nouvelles dispositions visent à mieux encadrer les prescriptions d'arrêts maladie, tout en garantissant une meilleure lisibilité des règles applicables pour les assurés, les employeurs et les professionnels de santé.

Le recours au contrôle médical précisé par décret

[Le décret n° 2026-499](#) du 12 juin 2026 vient compléter l'encadrement des arrêts de travail en précisant les conditions dans lesquelles le prescripteur peut solliciter l'avis du service du contrôle médical de l'Assurance maladie.

À compter d'une durée de renouvellement de trois mois d'un arrêt de travail, le professionnel de santé prescripteur pourra ainsi demander l'avis du service du contrôle médical. Cette mesure vise à renforcer le suivi des arrêts de longue durée et à sécuriser leur renouvellement.

Le texte supprime également la durée maximale d'arrêt de travail pouvant être prescrite par une sage-femme dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse par voie médicamenteuse. Jusqu'à présent, cette durée était limitée à quatre jours calendaires, renouvelable une fois.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1er septembre 2026.

Indemnités journalières AT/MP : une durée maximale de versement fixée à quatre ans

Le [décret n° 2026-501 du 12 juin 2026](#) vient encadrer la durée de versement des indemnités journalières de sécurité sociale dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour rappel, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les indemnités journalières sont versées à compter du premier jour suivant l'arrêt de travail. Elles sont dues pendant toute la période d'incapacité de travail précédant la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès de l'assuré. Elles peuvent également être versées en cas de rechute ou d'aggravation.

Le décret fixe désormais à quatre ans la durée maximale de versement de ces indemnités journalières pour un même arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

En cas d'interruption de l'arrêt suivie d'une reprise du travail, une nouvelle période d'indemnisation maximale de quatre ans pourra être ouverte, à condition que l'assuré ait repris son activité pendant au moins un an. L'assuré devra alors attester sur l'honneur de la date de reprise effective de son activité.

Ces dispositions s'appliqueront aux indemnités journalières versées aux victimes dont le sinistre est intervenu à compter du 1er janvier 2027.



Maintien d'un agent en disponibilité d'office pour raison de santé au-delà de la durée légale maximale [CAA de TOULOUSE N° 24TL00675 du 02 juin 2026](#)

Lorsqu'un fonctionnaire est placé en disponibilité d'office pour raison de santé à l'expiration de ses droits statutaires à congé de maladie, sa réintégration constitue un droit dès lors qu'il est déclaré apte à reprendre ses fonctions. Lorsque cette aptitude est reconnue avec des réserves ou sous certaines conditions, il appartient à l'administration de rechercher si un poste adapté peut être proposé à l'agent. De même, lorsqu'une inaptitude physique définitive est médicalement constatée, l'employeur public doit, avant tout licenciement, rechercher une possibilité de reclassement dans un emploi compatible avec l'état de santé de l'intéressé, aussi équivalent que possible à l'emploi précédemment occupé.

En l'espèce, l'agent avait été maintenu en disponibilité d'office au-delà de la durée légale maximale. Toutefois, les juges ont relevé qu'il avait refusé plusieurs propositions de postes, formulées en octobre 2013, avril 2015 et juin 2015, lesquelles ne pouvaient alors être regardées comme incompatibles avec son état de santé. L'agent n'avait par ailleurs présenté aucune candidature spontanée et n'avait sollicité la régularisation de sa situation administrative qu'en novembre 2020. L'existence d'un recours contentieux ou la contestation d'un avis défavorable relatif à la reconnaissance d'une maladie professionnelle ne suffisaient pas à justifier cette absence de diligence.

Dans ces conditions, le comportement de l'agent a été considéré comme ayant contribué à la situation. La responsabilité de la collectivité a donc été atténuée, les juges retenant une répartition à hauteur de 50 % pour Toulouse Métropole et de 50 % pour l'agent.

Cette décision rappelle ainsi que l'administration doit rechercher sérieusement une solution de réintégration, d'adaptation de poste ou de reclassement, mais que l'agent doit également faire preuve de diligence dans la régularisation de sa situation administrative.



Handicap : la priorité de mutation ne garantit pas l'affectation sur le poste souhaité [TA Marseille, 13 mai 2026, n° 2302238](#).

Les fonctionnaires en situation de handicap bénéficient d'une priorité dans le cadre des mouvements de mutation. Cette priorité ne leur confère toutefois pas un droit à obtenir le poste de leur choix.

L'administration peut en effet tenir compte des nécessités du service et du bon fonctionnement des emplois. En l'espèce, l'agent occupait déjà un poste comparable en termes de responsabilités, de rémunération et de perspectives de carrière, avec des aménagements adaptés à son état de santé, notamment le télétravail.

Le poste sollicité impliquait, en outre, une présence physique plus importante, difficilement compatible avec ces aménagements. En l'absence d'éléments laissant présumer une discrimination liée au handicap, le refus de mutation a été regardé comme une simple mesure d'organisation du service, non susceptible de recours.



Procédure disciplinaire : une sanction peut être prononcée même en l'absence de qualification pénale [CAA Nancy, 2 juin 2026, n° 24NC01433](#).

L'administration peut prononcer une sanction disciplinaire dès lors que les faits reprochés à l'agent sont suffisamment établis, même s'ils n'ont pas donné lieu à une qualification pénale.

Dans cette affaire, un adjoint territorial d'animation principal, responsable du service des sports, a été révoqué pour avoir entretenu une relation de séduction avec une stagiaire mineure placée sous son autorité. Si l'infraction d'agression sexuelle n'a pas été caractérisée pénalement, les éléments issus de l'enquête, notamment les témoignages et expertises, permettaient de retenir un comportement fautif. Les juges ont considéré que ces faits constituaient un manquement aux obligations de dignité, d'intégrité et de probité. Compte tenu de la vulnérabilité de la victime, des fonctions exercées auprès de mineurs et de l'absence de remise en cause de l'agent, la sanction de révocation a été jugée proportionnée.



Temps de travail : les congés supplémentaires ne peuvent conduire à une durée annuelle inférieure à 1 607 heures [CAA Toulouse, 6 mai 2026, n° 24TL00570](#)

Les collectivités territoriales doivent respecter la durée annuelle légale de travail de 1 607 heures. Des jours de congés supplémentaires ne peuvent donc être maintenus que s'ils sont compensés par une organisation du temps de travail garantissant le respect de cette durée.

Dans cette affaire, une délibération maintenait des congés liés à l'ancienneté, conduisant à une durée annuelle de travail inférieure à 1 607 heures. Les juges ont considéré que cette délibération était devenue illégale depuis la loi du 6 août 2019, qui impose la suppression des régimes dérogatoires.

Un tel acte réglementaire ne créant pas de droits acquis pour les agents, la collectivité était tenue de l'abroger.

Lancement du réseau départemental des assistants et conseillers de prévention de l'Yonne

Le **CDG89** a organisé, le jeudi 18 juin 2026, la **première rencontre départementale du réseau des assistants et conseillers de prévention de l'Yonne**, réunissant près d'une trentaine de participants issus des collectivités du territoire.

Cette matinée a marqué le lancement d'une dynamique collective visant à renforcer la prévention des risques professionnels et à soutenir les acteurs qui l'animent au quotidien. Face aux difficultés rencontrées sur le terrain — manque de temps, isolement dans l'exercice de la fonction ou encore mobilisation parfois complexe des équipes — ce réseau a pour ambition d'offrir un espace d'échange, de partage d'expériences et d'appui méthodologique.

La rencontre s'est articulée autour de deux ateliers :

- Un premier consacré à l'interconnaissance des participants et aux réalités de terrain,
- Un second dédié à l'identification des attentes afin de structurer ce nouveau réseau.

Menés en petits groupes, les échanges ont permis de faire émerger des besoins concrets ainsi que des pistes d'action qui orienteront les prochaines rencontres. Une restitution collective a clôturé la matinée, posant les fondements d'un réseau appelé à se développer et à se réunir trois à quatre fois par an.

Par cette première rencontre, le **CDG89** affirme sa volonté de **soutenir durablement les collectivités dans leurs démarches de prévention des risques professionnels** et pose les bases d'un réseau départemental pérenne



Renouvellement du Conseil d'Administration du CDG 89

Le 25 juin 2026 ont eu lieu les élections du conseil d'administration du CDG89. Le taux de participation global à ces élections a été de 58.9 %. **La composition officielle du Conseil d'administration est désormais la suivante :**

Représentants des communes

Administrateurs titulaires					Administrateurs suppléants				
Civilité	NOM	Prénom	Mandat	Collectivité	Civilité	NOM	Prénom	Mandat	Collectivité
M	GERARDIN	Jean-Pierre	Adjoint	Charny Orée de Puisaye	M	PECOT	Aurélien	Maire	Charny Orée de Puisaye
M	SIOPATHIS	Magloire	Maire	Appoigny	Mme	DUPONT	Marie-Laurence	Conseillère municipale	Appoigny
Mme	PARDONCE	Véronique	1er adjointe	Poilly-sur-Tholon	M	MARQUIS	Xavier	Maire	Saint-Julien-du-Sault
M	BOSSU	Denis	Maire	Mailly-la-Ville	M	CHAUVOT	Cyril	Maire	Gurgy
M	CODRAN	Michel	Maire	Vassy-sous-Pisy	M	FOURREY	Michel	Maire	Butteaux
M	JEANGORGES	Yves	Adjoint	Migennes	M	VANTHEEMSCHÉ	Philippe	Maire	Escolives-Sainte-Camille
M	BEAULIEU	François	Maire	Vallan	Mme	BISSONNET	Myriam	1ère adjointe	Saints-en-Puisaye
M	DELOT	Yves	Maire	Saint-Florentin	M	TIRARD	Philippe	Conseiller municipal	Saint-Florentin
M	DUMAY	Guillaume	Conseiller municipal	Pierre-Perthuis	M	GEORGE	Jean-Patrick	1er adjoint	Pierre-Perthuis
M	DIAS GONCALVES	Fernando	Maire	Montholon	M	BRIOLLAND	Etienne	Maire	Charbuy
Mme	MELAIN	Danièle	Conseillère municipale	Paron	M	GIVORD	Jean-Luc	Maire	Paron
Mme	GUIBLAIN	Arminde	Maire	Monéteau	M	MORET	Laurent	Adjoint	Egleny
M	BARRET	Jean-Pierre	Maire	Champlay	M	LENOIR	Pascal	1er adjoint	Tonnerre
M	PERENNES	Stéphane	1er adjoint	Gron	M	ROUSSELLE	Patrick	1er adjoint	Héry
Mme	RENAUD	Patrice	Adjointe	Les Hauts-de-Forterre	M	MOREAU	Bernard	Maire	Les Hauts-de-Forterre
M	SORET	Nicolas	Maire	Joigny	Mme	COLAS	Frédérique	1ère adjointe	Joigny
Mme	VAILLANT	Marie-José	Maire	Chablis	M	CORNIOT	Thierry	Maire	Seignelay

Représentants des établissements

Administrateurs titulaires					Administrateurs suppléants				
Civilité	NOM	Prénom	Mandat	Collectivité	Civilité	NOM	Prénom	Mandat	Collectivité
Mme	MANGEON	Simone	Conseillère communautaire	Communauté d'Agglomération du Grand Sénonais	M	BAUSSART	Jérôme	Conseil communautaire	Communauté de communes du Jovinien
M	BOERIO	Camille	1er Vice-Président	Communauté de communes Avallon Vézelay Morvan	Mme	SAINCIERGE	Jeanne	Conseillère Communautaire	Communauté de communes de la Vanne et du Pays d'Othe



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,