

ACTU STATUTAIRE

MAI 2026



A LA UNE	2
FOCUS PREVENTION	7
HANDICAP	8
VIGIE	10
ACTUALITÉS	12

À LA UNE



SMIC et indemnité différentielle au 1^{er} juin 2026

Augmentation du SMIC :

[L'arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#)

(SMIC) vient porter, à compter du **1^{er} juin 2026**, le **montant du SMIC** brut horaire à **12,31 €** (au lieu de 12,02 € au 1^{er} janvier 2026), soit un montant mensuel de **1867,02 €** (au lieu de 1 823,03 € au 1^{er} janvier 2026)

Le **minimum garanti** est égal à **4,35 €** au 1^{er} juin 2026.

Indemnité différentielle :

De ce fait, il y a lieu de verser à compter du **1^{er} juin 2026** une **indemnité différentielle** aux agents dont le traitement est calculé sur la base **d'un Indice Majoré (IM) inférieur à 380** ([décret n°91-769 du 2 août 1991](#))

Cela concerne :

- **Les fonctionnaires de catégorie C :**
 - 10 premiers échelons de l'échelle C1 ;
 - 7 premiers échelons de l'échelle C2 ;
 - 3 premiers échelons de l'échelle C3 ;
 - 6 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise ;
 - 3 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise principal ;
 - 2 premiers échelons du grade de brigadier-chef principal ;
 - 2 premiers échelons du grade de garde champêtre chef principal ;
 - 3 premiers échelons du grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) ;
 - 3 premiers échelons du grade d'adjutant de SPP ;

- **Les fonctionnaires de catégorie B :**
 - 5 premiers échelons du 1er grade du B-type NES (rédacteur, technicien...) ;
 - 2 premiers échelons du 2ème grade du B-type NES ;
 - 3 premiers échelons du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale ;
 - 3 premiers échelons du grade d'aide-soignant de classe normale ;
 - 5 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial ;
 - 2 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial principal

- **Les fonctionnaires de catégorie A :**
 - 1er échelon du grade de biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale ;
 - 1er échelon des élèves administrateur, conservateur du patrimoine et conservateur de bibliothèques ;
 - 1^{er} échelon d'élève ingénieur en chef

- **Les agents contractuels :**
 - Les agents contractuels rémunérés sur la base d'un Indice Majoré 366 à 379 inclus.
 - Le relèvement de la valeur du SMIC a aussi pour conséquence la majoration du salaire des assistants maternels et familiaux employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics

Majoration temporaire des taux d'indemnités kilométriques

[L'arrêté du 29 mai 2026](#) portant majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques prévus à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat vient réévaluer le taux des indemnités kilométriques en raison du contexte lié au prix du carburant.

A ce titre, les déplacements effectués entre le 1^{er} juin 2026 et le 31 décembre 2026 sont, par dérogation, indemnisés selon les taux suivants :

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2.000 km	De 2.001 à 10.000 km	Après 10.000 km
5 CV et moins	0,33 €	0,41 €	0,24 €
6 et 7 CV	0,42 €	0,53 €	0,31 €
8 CV et plus	0,46 €	0,57 €	0,33 €

Durant cette même période, les taux des indemnités kilométriques susceptibles d'être allouées à l'agent utilisant, pour les besoins du service, une motocyclette, un vélomoteur ou un autre véhicule à moteur lui appartenant sont fixés comme suit :

Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm ³)	0,16 €
Vélomoteur et autres véhicules à moteur	0,13 €

Assurance chômage

Le [décret n° 2026-214 du 28 mars 2026](#) prévoit une dérogation à la durée minimale d'indemnisation pour certains allocataires relevant d'une durée d'affiliation spécifique au titre de la réglementation d'assurance chômage.

Ainsi, à compter du 1er avril 2026, les conditions d'accès à l'assurance chômage sont assouplies pour les primo-entrants. Une dérogation permet l'ouverture de droits avec une durée minimale d'affiliation abaissée à 5 mois au cours des 24 ou 36 mois précédant la fin du contrat de travail, soit :

- 108 jours travaillés ;
- ou 758 heures travaillées.

Cette mesure concerne uniquement les demandeurs d'emploi qui n'ont jamais été indemnisés au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, ou qui n'ont pas perçu l'ARE au cours des 20 dernières années, et qui ne remplissent pas la condition d'affiliation de droit commun, fixée à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées.

Dans ce cadre, la durée d'indemnisation est fixée à 152 jours.

Ces dispositions s'appliquent aux pertes d'emploi intervenant à compter du 1er avril 2026.



Activité accessoire et conduite de véhicule affecté aux transports scolaires

Afin de faire face à la pénurie de conducteurs de transports scolaires, le [décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022](#) avait ouvert, à titre expérimental, la possibilité pour les agents publics de cumuler leur emploi avec une activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transports scolaires, ou de transport à la demande organisé au bénéfice des élèves et étudiants en situation de handicap.

Ce cumul demeurerait soumis à l'autorisation préalable de l'employeur public, conformément aux règles applicables aux activités accessoires.

Au regard du bilan de cette expérimentation, le [décret n° 2026-409 du 26 mai 2026](#) pérennise désormais cette possibilité, dans le respect du régime d'autorisation applicable aux activités accessoires.



Statut de l'élu local : les précisions apportées par le décret du 15 mai 2026

Pris pour l'application des articles 3, 9 et 40 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local, le décret n° 2026-380 du 15 mai 2026 vient préciser plusieurs modalités pratiques de mise en œuvre de cette réforme.

Ce texte apporte des précisions sur trois volets principaux :

- le régime indemnitaire des exécutifs intercommunaux,
- l'allocation différentielle de fin de mandat,
- la déontologie des élus locaux.

S'agissant tout d'abord du volet indemnitaire, le décret encadre les modalités de calcul et de fixation des indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des établissements publics de coopération intercommunale. Il précise ainsi les règles applicables aux communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines et métropoles, notamment au regard des strates démographiques et de l'enveloppe indemnitaire globale. Une attention particulière devra donc être portée à la conformité des délibérations indemnitaires prises sur ce fondement en cas de fixation d'une indemnité de fonction inférieure au montant prévu par le dit décret. (**Article L5211-12 du CGCT**).

Le décret précise également les modalités relatives à l'allocation différentielle de fin de mandat. Ce dispositif vise à accompagner les élus ayant cessé ou réduit leur activité professionnelle pour l'exercice de leur mandat, lorsqu'ils ne retrouvent pas immédiatement une activité ou un niveau de revenus équivalent à l'issue de celui-ci. Les nouvelles dispositions doivent permettre d'actualiser et de sécuriser les conditions de versement de cette allocation.

Enfin, le texte renforce le cadre déontologique applicable aux élus locaux. Il précise les conditions de désignation du référent déontologue, qui doit présenter des garanties d'indépendance, de compétence et d'impartialité. Il réaffirme également le droit, pour tout élu local, de consulter ce référent afin d'obtenir un conseil utile au respect de ses obligations déontologiques.

Poursuite de la parution des parties réglementaires du Code Général de la Fonction Publique

La partie réglementaire du livre IV (Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines) du CGFP (articles en D et R) créée par le [décret n°2026-366 du 7 mai 2026](#) vient d'être publiée.

Outre des dispositions générales notamment relatives aux emplois supérieurs et aux lignes directrices de gestion, ce livre IV traite principalement de la formation professionnelle tout au long de la vie, du télétravail et de la réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités. Il comporte par ailleurs des dispositions particulières relatives à l'outre-mer.

En outre, le présent décret procède :

- à l'abrogation partielle ou totale de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP ;
- à des modifications des dispositions des livres II et III de la partie réglementaire du CGFP pour y corriger des erreurs matérielles, mettre en cohérence des formulations et actualiser ou introduire des liaisons entre les livres de la partie réglementaire du code.

Les modèles de document accessibles sur le site du CDG89 sont en cours de mise à jour.



Congé supplémentaire de naissance

Le [décret n° 2026-427 du 30 mai 2026](#) relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires, ainsi que le [décret n° 2026-428 du 30 mai 2026](#) portant diverses dispositions relatives à ce congé, ont été publiés au Journal officiel du 31 mai 2026.

Ces textes précisent les modalités d'attribution du congé supplémentaire de naissance.

Leurs dispositions s'appliquent aux demandes présentées à compter du 1er juin 2026, lorsque la prise d'effet du congé est sollicitée à compter du 1er juillet 2026.

En résumé, tout parent d'un enfant né ou adopté à compter du 1er janvier 2026, ou dont la naissance était prévue à compter de cette date, pourra bénéficier du congé supplémentaire de naissance, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture de ce droit.

Ce congé sera ouvert aux fonctionnaires et aux agents contractuels, à condition qu'ils aient préalablement bénéficié de leur congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption.

L'article L. 631-1 du CGFP prévoit le maintien d'une fraction du traitement de l'agent pendant la durée du congé supplémentaire de naissance.

L'agent parent d'un enfant né ou adopté entre le 1er janvier 2026 et le 30 juin 2026, ou d'un enfant dont la naissance était supposée intervenir durant cette période, peut bénéficier du congé supplémentaire de naissance, sous réserve d'en faire la demande auprès de l'autorité territoriale au moins un mois avant la date de début souhaitée du congé.

Une fiche pratique et un modèle d'arrêté sont disponibles sur notre site internet.

Prévention des risques liés à la chaleur : Obligations et mesures pour les collectivités

Risques liés à la chaleur – Mesures de prévention :

En période de fortes chaleurs, les agents territoriaux sont exposés à des risques sanitaires importants (fatigue, maux de tête, crampes, déshydratation, coup de chaleur...). Ces risques concernent aussi bien le travail en extérieur qu'en intérieur mal ventilé.

Cadre réglementaire :

- **Code du Travail** : articles R.4213-13, R.4225-1 et 2, R.4463-1 à 8.
- **Décret n°2025-482** : activation de mesures obligatoires dès le **niveau jaune de vigilance canicule** par Météo-France.

Obligations des employeurs publics :

Ils doivent intégrer les risques liés à la chaleur dans le DUERP et mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Adapter les horaires et l'organisation du travail.
- Modifier les postes et locaux pour réduire l'exposition (ombrage, ventilation...).
- Fournir au moins **3 litres d'eau fraîche par jour et par agent** sur les postes extérieurs.
- Mettre à disposition des **EPI adaptés** (vêtements, équipements contre le rayonnement solaire...).
- Former et informer les agents sur les risques et la conduite à tenir.
- Prévoir des dispositifs d'alerte et de secours, en particulier pour les agents isolés ou vulnérables.



En savoir plus :



- Retrouvez la fiche prévention sur le site du CDG89 dans la rubrique : « Je gère les ressources humaines – Santé, prévention, handicap »



- Prévisions Canicule sur le site de météo France : <https://vigilance.meteofrance.fr/fr/canicule>

Le contrat d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap

Outil de transmission des compétences, l'apprentissage constitue un levier de recrutement et d'insertion permettant à une collectivité de former un futur professionnel.

Pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (notamment les titulaires de la RQTH) des aménagements spécifiques sont prévus.



Dérogation à l'âge maximum : une personne en situation de handicap peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage tout au long de sa période active, sans limite d'âge.



Durée du contrat de formation est adaptable : en principe la durée du contrat d'apprentissage varie entre 6 mois et 3 ans selon le degré de qualification. Elle peut être portée à 4 ans pour les personnes en situation de handicap.



Mobilisation d'aides financières : afin d'encourager les employeurs publics à développer l'insertion par la voie de l'apprentissage, le FIPHFP propose différentes aides financières :

⇒ Aides à la rémunération et aux coûts de formation

- **Rémunération de l'apprenti :** participation à hauteur de 80% du salaire brut
- **Rémunération du maître d'apprentissage :** prise en charge partielle du salaire
- **Frais de formation :** jusqu'à 10 000€/an
- **Aides humaines**

⇒ Aides à l'aménagement du poste de travail

- **Adaptation du poste de travail :** participation au surcoût jusqu'à 90% HT
- **Aide aux déplacements :** prise en charge partielle du transport adapté ou de l'aménagement du véhicule

⇒ Aides favorisant l'insertion

- **Aide au parcours vers l'emploi :** prime attribuée à l'apprenti
- **Prime à l'insertion durable versée à l'employeur :** 4 000€ si le contrat d'apprentissage donne suite à une pérennisation de l'agent.



Aménagements individualisés possibles :

- Adaptation du poste de travail au sein de la collectivité
- Aménagement pédagogique au CFA
- Accompagnement humain
- Adaptation du transport

L'anticipation est essentielle et le CDG vous accompagne dans les différentes étapes :

- Evaluer les besoins de l'apprenti ;
- Etudier l'environnement de travail et proposer des actions de compensation ;
- Sensibiliser vos équipes ;
- Vous guider dans la constitution des dossiers d'aides financières.

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



Refus de renouvellement d'un contrat : l'intérêt du service doit être établi

CAA de Nancy, 17 mars 2026, req. n°23NC01521

Par un arrêt du 17 mars 2026, les juges ont confirmé l'illégalité du refus de renouvellement du contrat d'un agent recruté en qualité de responsable du très haut débit. En principe, un agent contractuel ne dispose d'aucun droit au renouvellement de son contrat. Toutefois, l'administration ne peut légalement refuser ce renouvellement, ou proposer à l'agent un nouveau contrat comportant des modifications substantielles sans son accord, que si cette décision est justifiée par un motif tiré de l'intérêt du service (évolution des besoins du service, réorganisation, contraintes budgétaires ou encore de considérations tenant à la manière de servir de l'agent).

En l'espèce, la communauté de communes avait refusé de renouveler le contrat de l'agent, alors même que celui-ci donnait pleinement satisfaction dans l'exercice de ses fonctions. Les juges ont également relevé que, quatre jours seulement après la fin du contrat litigieux, la collectivité avait publié une offre de recrutement pour un emploi dont la fiche de poste présentait de fortes similitudes avec celle occupée par l'agent évincé.

Dans ce contexte, marqué par des tensions managériales à la suite de l'arrivée du nouveau président de la communauté de communes, la juridiction a estimé que le refus de renouvellement ne reposait ni sur les besoins du service, ni sur la manière de servir de l'agent. La décision a donc été regardée comme fondée sur des motifs étrangers à l'intérêt du service et, par conséquent, comme illégale.



Retour de congé de maternité : réaffectation sur l'ancien emploi sauf impossibilité réelle

TA Mayotte, 11 mai 2026, n° 2400065

À l'issue de son congé de maternité, une agente doit, en principe, être réaffectée de plein droit sur l'emploi qu'elle occupait précédemment, sauf impossibilité réelle pour l'administration de procéder à cette réintégration.

L'administration ne peut donc pas légalement décider de modifier son affectation en se bornant à invoquer l'intérêt du service ou une réorganisation interne. Elle doit être en mesure d'établir concrètement qu'il lui était impossible de réintégrer l'agente sur son ancien poste.

En l'espèce, l'administration avait décidé de modifier l'affectation de l'intéressée à l'issue de son congé pathologique, sans démontrer que son retour sur son emploi initial était impossible. Or, les juges ont relevé que le poste n'avait pas disparu, puisqu'il avait été occupé par un remplaçant pendant son absence. Dans ces conditions, la décision de réaffecter l'agente sur un autre poste a été regardée comme entachée d'une erreur de droit et déclarée illégale.



NBI au titre des fonctions d'accueil : l'appréciation du temps de travail ne se limite pas aux horaires d'ouverture au public

CAA Paris, 18 mai 2026, n° 24PA04032

Le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) au titre des fonctions d'accueil est subordonné à la condition que l'agent consacre plus de la moitié de son temps de travail à ces missions.

Pour apprécier ce seuil, l'administration ne peut toutefois pas se limiter aux seuls horaires d'ouverture du service au public. Doivent également être prises en compte l'ensemble des missions d'accueil effectivement exercées par l'agent, y compris lorsqu'elles interviennent en dehors des plages d'ouverture habituelles.

En l'espèce, une ludothécaire participait à l'accueil des usagers au sein de la structure, mais également à l'accompagnement de groupes en dehors des horaires d'ouverture au public. Ces missions ressortaient notamment des plannings de l'intéressée et de sa fiche de poste.

Les juges ont considéré que l'ensemble de ces activités représentait plus de 50 % de son temps de travail. Dès lors, contrairement à ce que soutenait l'administration, le volume horaire consacré à l'accueil du public ne pouvait être apprécié au regard des seuls horaires d'ouverture de la structure.

Le refus d'attribuer à l'agente la NBI au titre des fonctions d'accueil a donc été jugé illégal.

Lignes directrices de gestion : un point de vigilance à l'occasion du renouvellement des assemblées délibérantes

À l'occasion du renouvellement des assemblées délibérantes, une attention particulière doit être portée à la validité des lignes directrices de gestion (LDG).

Pour mémoire, les LDG constituent un cadre de référence essentiel en matière de gestion des ressources humaines. Elles définissent notamment les orientations générales de la collectivité ou de l'établissement en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

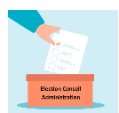
Elles conditionnent ainsi la mise en œuvre de certaines procédures statutaires, notamment :

- les avancements de grade ;
- les promotions internes.

Leur validité est donc indispensable afin de sécuriser juridiquement ces procédures.

Dans ce contexte, plusieurs situations peuvent se présenter. Les LDG peuvent arriver à échéance, nécessiter une actualisation, ou encore ne plus correspondre aux orientations souhaitées par la nouvelle équipe municipale ou intercommunale en matière de ressources humaines.

Le cas échéant, leur renouvellement peut s'avérer opportun, soit pour permettre à la nouvelle autorité territoriale de disposer du temps nécessaire à la définition de ses orientations RH, soit pour sécuriser les prochaines campagnes d'avancement de grade et de promotion interne.



Elections au conseil d'administration 2026

Le 25 juin 2026 auront lieu les élections du conseil d'administration du CDG89.

A cet effet, le matériel de vote à destination des maires des communes et présidents des établissements publics est actuellement acheminé par voie postale par nos services.

Le vote a lieu par correspondance et devra nous être parvenu avant la date du scrutin soit avant le **24 juin 2026** (cachet de la Poste faisant foi). Merci de bien vouloir tenir compte également des délais postaux.

Une notice explicative est disponible sur notre site internet en page d'actualité « Election Conseil d'Administration CDG89 2026 »

Nos services restent à votre disposition pour toute information.



La campagne de collecte du RSU 2025 est lancée !

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 51 43 43 ou à l'adresse mail bs-rsu@cdg89.fr.

Un webinaire à l'attention des collectivités sera organisé dans le courant de l'été !

Bonne saisie et bonne campagne 2025 !