

FLASH Statut

N°39 - Juillet/Août 2026



FOCUS

Agent CNRACL en catégorie active : que faire lorsqu'ils approchent des 60 ans ?

Les emplois classés en catégorie active sont ceux exposant les agents à un risque particulier ou à des fatigues exceptionnelles (ex. : ripeur, gardien-brigadier, infirmier en catégorie B, aide-soignant...). Ce classement est défini par arrêtés ministériels. L'appartenance à la catégorie active dépend non seulement du grade, mais surtout de la pénibilité réelle des fonctions exercées. Tous les autres emplois relèvent de la catégorie sédentaire.

Un agent CNRACL en catégorie active peut liquider sa pension dès l'âge légal "catégorie active", fixé entre 57 et 59 ans selon son année de naissance, à condition de justifier d'au moins 17 ans de services en catégorie active.

Limite d'âge : un point de vigilance majeur

Pour les agents en catégorie active, la limite d'âge est fixée à 62 ans (contre 67 ans pour les sédentaires).

L'agent peut poursuivre son activité au-delà de 62 ans uniquement si :

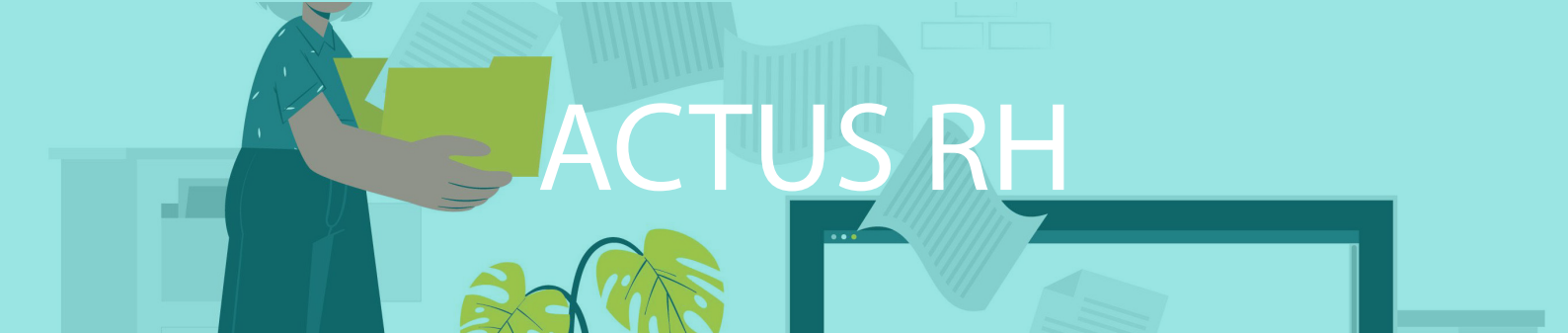
Il dépose une demande de prolongation d'activité auprès de son employeur, 6 mois avant d'atteindre ses 62 ans,
La collectivité prend un arrêté autorisant la prolongation avant ses 62 ans,
Il est apte physiquement à poursuivre son activité (Aucun CMO, CLM ou CLD n'est possible pendant une prolongation d'activité.)
Sans cette démarche, les trimestres effectués après 62 ans ne seront pas pris en compte par la CNRACL pour la retraite.

Vérification indispensable : le Compte Individuel Retraite (CIR)

Il est essentiel de contrôler, via Pep's, que la catégorie active est correctement renseignée dans le CIR de vos agents.

Un mauvais paramétrage de la DSN peut entraîner, au moment de la liquidation, l'obligation de corriger manuellement la catégorie d'emploi ligne par ligne, ce qui peut retarder le traitement du dossier.

Les Conseillères Retraite du Centre de Gestion se tiennent à votre disposition pour toute question : retraite@cdg85.fr



ACTUS RH

Un nouveau cadre réglementaire pour les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux

Le décret n°2026-604 du 6 juillet 2026 instaure un cadre commun applicable aux autorisations spéciales d'absence (ASA) et aux aménagements horaires liés à la parentalité ainsi qu'à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature. Ce texte vise à harmoniser les règles applicables aux agents publics des trois versants de la fonction publique et à renforcer l'égalité de traitement entre les agents. Il précise les situations ouvrant droit à une ASA et introduit également de nouveaux droits.

Jusqu'à présent, aucune réglementation ne regroupait de manière exhaustive l'ensemble des ASA pour motifs familiaux ou parentaux et leurs conditions d'attribution.

Ces dispositions s'appliqueront à tous les agents à partir du 1er janvier 2027.

Selon les informations mises en ligne par la DGAFF, « une circulaire précisera prochainement à l'attention des employeurs certains points nécessaires à la bonne mise en œuvre du décret, notamment les situations particulières. Elle paraîtra avant l'entrée en vigueur du décret ».

La Fiche pratique sur les Autorisations Spéciales d'Absence sera mise à jour pour l'entrée en vigueur de ces dispositions.

Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 - Constitution des listes électorales

Dans la continuité des opérations électorales, il convient d'élaborer la liste des électeurs pour chacune des instances consultatives (CAP, CCP et CST).

Comme pour la déclaration des effectifs, la préparation des listes électorales s'effectue exclusivement dans le logiciel AGIRHE Instances (Menu Instances / Elections CCP ou CAP ou CST / Préparation de la liste électorale).

Cette opération nécessite l'examen de la situation de chaque agent afin de déterminer s'il disposera ou non de la qualité d'électeur à la date du scrutin.

Pour les scrutins organisés par le Centre de Gestion, la date de référence est fixée au 3 décembre 2026. Pour les collectivités disposant de leur propre CST, lorsque le vote se déroule à l'urne, la qualité d'électeur s'apprécie au 10 décembre 2026, uniquement pour ce scrutin local.

Les listes électorales devront être constituées au plus tard le vendredi 18 septembre.

Collaborateurs de cabinet : adaptation des modalités de rémunération

Le décret du 10 juillet 2026 relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales adapte le régime de rémunération de ces agents afin de le mettre en cohérence avec la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale. L'objectif est de maintenir un cadre de rémunération adapté aux évolutions statutaires tout en assurant la continuité du régime applicable aux emplois de cabinet des exécutifs territoriaux.

Concrètement, le texte modifie les dispositions de l'article 7 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatives aux références statutaires servant de base au calcul de la rémunération des collaborateurs de cabinet. Cette évolution tient compte des transformations intervenues dans les emplois de direction territoriaux à la suite de la réforme de l'encadrement supérieur.

Ces nouvelles dispositions concernent exclusivement :

- les régions ;
- les départements ;
- les communes de plus de 40 000 habitants ;
- les établissements publics locaux assimilés.

Le décret est entré en vigueur le 12 juillet 2026.

Décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026 relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales

Emplois fonctionnels de direction : le détachement porté à 6 ans

Le décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 refond le régime applicable aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Le texte définit désormais un cadre unique pour ces emplois et précise les règles communes applicables à l'ensemble des emplois fonctionnels administratifs de direction.

Parmi les principales évolutions, l'article 2 porte à six ans la durée maximale du détachement sur emploi fonctionnel, contre cinq ans auparavant. Cette mesure vise à aligner la durée du détachement sur celle du mandat des exécutifs locaux, renforçant ainsi la cohérence entre les fonctions de direction et le temps de l'action publique locale.

Décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Égalité professionnelle : publication des indicateurs de rémunération en 2026

L'article L.132-9-3 du Code général de la fonction publique, issu de la loi du 19 juillet 2023, impose à certaines collectivités territoriales (région, département, communes et communes surclassées de plus de 40 000 habitants, EPCI de plus de 40 000 habitants) de publier chaque année, sur leur site internet, des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions engagées pour les réduire.

Les indicateurs sont calculés à partir des données de l'année 2025 et devront être publiés sur le site internet de la collectivité avant le 30 septembre 2026. Un index sur 100 points est attribué, avec une cible fixée à 75 points. Les employeurs n'atteignant pas ce résultat devront définir et publier des objectifs de progression. Le préfet rappelle également que l'absence de publication dans les délais peut entraîner une contribution financière pouvant atteindre 25 000 € ou 45 000 €, selon la taille de la collectivité.

Les décrets n°2024-801 et 2024-802 en date du 13 juillet 2024 précisent les modalités de calcul des indicateurs et les échéances applicables.

Évolution des congés maladie et du temps partiel thérapeutique

Le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 du 31 juillet 2026 fait évoluer plusieurs règles relatives aux congés pour raisons de santé dans la fonction publique. Certaines dispositions entrent en vigueur dès le 1er août 2026, tandis que d'autres seront applicables à compter du 1er septembre 2026.

Dès le 1er août 2026 : une nouvelle procédure pour le temps partiel thérapeutique

Le dispositif de temps partiel thérapeutique (TPT) voit sa procédure simplifiée et mieux encadrée :

l'employeur dispose désormais d'un délai maximal de 30 jours pour répondre à une demande initiale de TPT ;
en cas de reprise après un congé de longue maladie, de longue durée, CITIS, DO ou après une première autorisation, le TPT est mis en place sans délai ;
un refus pour motif médical ne peut intervenir qu'après consultation d'un médecin agréé ;
un refus pour nécessité de service doit être précédé d'un entretien avec l'agent et être expressément motivé ;
le TPT peut être autorisé pour une durée allant jusqu'à un an, sans renouvellements périodiques obligatoires ;
l'employeur peut demander un contrôle médical à réception de la demande et à tout moment ;
en cas de contestation des conclusions du médecin agréé, les droits de l'agent au TPT sont maintenus jusqu'à l'avis du conseil médical.
Ces évolutions concernent uniquement la procédure. Les conditions médicales d'accès, les quotités de travail, les modalités de rémunération et la durée maximale d'un an restent inchangées.

D'autres mesures applicables au 1er septembre 2026

À compter du 1er septembre 2026, de nouvelles dispositions concerneront les arrêts de travail pour raisons de santé : utilisation obligatoire d'un certificat d'arrêt de travail sécurisé, encadrement de la durée des prescriptions, renforcement des obligations des agents en arrêt et nouvelles modalités de contrôle. Les procédures relatives aux congés de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) et de longue durée (CLD) sont également simplifiées, le conseil médical n'ayant plus à se prononcer sur les demandes de prolongation de ces congés. Sont également instaurés de nouveaux droits pour les agents, notamment une indemnité d'attente dans certaines situations et la possibilité de suivre une formation pendant un congé pour raisons de santé, sous réserve d'un avis médical favorable.

À noter : les modèles de documents ainsi que les fiches pratiques du Centre de gestion seront actualisés au cours de l'été afin d'intégrer l'ensemble de ces évolutions réglementaires.

Le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires

Modalité de report et d'indemnisation des congés annuels : publication du décret n° 2026-768 du 11 août 2026

À la suite de la décision du Conseil d'État du 16 juin 2026, le décret n° 2026-768 du 11 août 2026 modifie le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Ce texte prévoit désormais expressément le report des congés annuels non pris pour des raisons tirées de l'intérêt du service dans leur intégralité et renforce l'obligation d'information de l'employeur public.

Ainsi, la collectivité doit informer l'agent, par tout moyen conférant date certaine :

- du nombre de jours de congés annuels reportés ;
- de la date limite à laquelle ces jours peuvent être utilisés.

Cette information doit être communiquée dans le mois suivant la reprise des fonctions de l'agent lorsqu'il bénéficie d'un report de congés à l'issue d'un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales, ou au plus tard le 31 janvier de l'année suivante lorsque les congés n'ont pu être pris pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

Le décret précise également les modalités d'information de l'agent concernant les jours de congés annuels non utilisés ou reportés ouvrant droit à une indemnisation.

Cette nouvelle réglementation est entrée en vigueur le 13 août 2026.

Textes du 6 août 2026 sur la rupture conventionnelle

Le dispositif de la rupture conventionnelle a été pérennisé et les modalités d'application viennent d'être mise à jour suite à la publication des décrets suivants :

- Décret n°2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique,
- Décret n°2026-746 du 6 août 2026 modifiant le décret N°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles,
- Arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Parmi les principales modifications applicables à compter du 8 août 2026, on notera :

- Une diminution conséquente de l'ensemble des montants minimums et maximums de l'indemnité.
 - Une harmonisation de la procédure applicable aux 3 versants de la fonction publique
 - Une meilleure sécurisation juridique des conventions
- Tous les modèles d'actes relatifs à la rupture conventionnelle ont été mis à jour sur notre site internet.

Suppression de la compétence du Conseil médical en matière de prolongation des congés de longue maladie, de grave maladie et de longue durée.

À la suite de l'entrée en vigueur du décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires, publié au Journal officiel du 31 juillet 2026, le Conseil médical à compter du 01 septembre 2026 ne statue plus sur les prolongations du congé de longue maladie, grave maladie et de longue durée.

Ainsi, pour toute prolongation, à compter du 1er septembre 2026, la procédure à suivre sera identique à celle actuellement applicable aux prolongations à plein traitement. Vous devrez recueillir la demande écrite de l'agent, accompagnée d'un certificat de son médecin traitant. Par ailleurs, une visite auprès d'un médecin agréé devra être organisée au minimum une fois par an.

En cas de doute sur la situation médicale de l'agent, il reste possible de saisir les instances médicales afin de vérifier que l'arrêt de travail demeure bien en lien avec le congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée.

Enfin, les modalités relatives à la durée des prolongations ont été modifiées. Désormais, le congé de longue maladie ou le congé de longue durée peut être accordé ou renouvelé, dans la limite de six mois, sur présentation d'un avis médical ou d'un arrêt de travail.



QUESTIONS RH

Comment sont-gérés les indemnités journalières dans le cadre du congé pathologique prénatal pour les agents du régime général de la fonction publique ?

Pour rappel, la durée maximale du congé pathologique prénatal résultant d'une grossesse déclarée est portée de 2 à 3 semaines pour les fonctionnaires (FPT, FPE, FPH) depuis 1er mars 2026.

C'est l'article L. 631-3 du CGFP qui régit les dispositions relatives au congé pathologique des femmes fonctionnaires enceintes. Cet allongement permet un maintien de leur rémunération à 100%, atténuant ainsi les effets défavorables liés à la baisse du niveau de la rémunération de ces dernières pendant un congé de maladie ordinaire (90%).

Par analogie, cet allongement bénéficie également aux agentes contractuelles de droit public (art. 10 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

Pour autant, la CPAM ne prolonge pas l'indemnisation sur le risque maternité.

En conséquence, l'indemnisation CPAM du congé pathologique prénatal de 21 jours s'effectue en plusieurs étapes :

- Les 14 premiers jours du congé pathologique sont indemnisés sur le risque maternité (pas de changement),
- Du 15ème au 17ème jours : 3 jours de carence,
- Du 18ème au 21ème jours indemnisés sur le risque maladie

Une collectivité (ou un établissement public) est-elle libre de créer une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) ?

Non. Pour rappel, il existe deux types d'ASA :

Les ASA de droit : prévues par un texte législatif ou réglementaire, elles s'imposent à l'autorité territoriale. Elles sont accordées de plein droit et ne nécessitent pas de délibération,

Les ASA discrétionnaires : en l'absence de texte spécifique à la FPT, elles relèvent de l'appréciation des collectivités, qui en définissent les conditions par délibération, après avis du Comité Social Territorial (CST), dans le respect du principe de parité avec la Fonction Publique d'État. Ces ASA ne constituent pas un droit et leur octroi reste subordonné aux nécessités de service.

Toutefois, bien que les ASA discrétionnaires relèvent de la compétence de l'autorité territoriale, celle-ci ne dispose pas d'une liberté totale dans leur mise en œuvre. En effet, l'autorité territoriale n'est pas compétente pour créer de nouveaux motifs : elle ne peut que décliner ceux prévus par les textes et en définir les conditions d'octroi ou les caractéristiques.

Le juge administratif a ainsi rappelé que les autorités territoriales ne sont pas compétentes pour instaurer des motifs d'ASA qui ne seraient pas prévus par le cadre juridique national.

Les autorisations spéciales d'absence accordées aux agentes souffrant de règles douloureuses, d'endométriose, d'adénomyose ou de dysménorrhées ont ainsi été jugées irrégulières en l'absence, à ce jour, de dispositions législatives ou réglementaires les autorisant (TA Toulouse, n° 2406364).

Un agent peut-il se présenter à un concours interne ou à un examen professionnel alors qu'il est en congé parental ?

Le code général de la fonction publique prévoit que pour s'inscrire à un concours interne, les candidats doivent être en activité, en détachement, en congé parental ou accomplir le service national à la date de clôture des inscriptions.

Ainsi, en l'absence de précision réglementaire, pour les examens professionnels et par analogie avec le concours interne, les agents en congé parental à la date de clôture des inscriptions sont également admis à se présenter aux examens professionnels.

Les candidats devront en outre répondre aux conditions spécifiques d'inscription au concours interne ou à l'examen professionnel envisagé.

Référence : L'article L325-3

Existe-t-il des autorisations spéciales d'absence pour permettre aux agents publics d'accompagner leurs enfants au moment de la rentrée scolaire ?

NON. Il n'existe pas d'autorisations spéciales d'absence permettant aux agents d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire.

Il est en revanche possible de prévoir des facilités horaires afin de permettre aux agents publics d'accompagner leurs enfants faisant leur rentrée scolaire dans un établissement préélémentaire ou élémentaire, ainsi qu'au collège jusqu'en sixième, seulement. A noter qu'elles peuvent faire l'objet d'une récupération en heures, sur décision du responsable de service concerné.

Ces facilités horaires n'ont pas la nature d'autorisations spéciales d'absence et doivent être prévues dans le règlement intérieur de la collectivité territoriale ou de l'établissement public employeur (circulaire B7/08-2168 du 07.08.2008).

JURISPRUDENCE

Le changement d'affectation d'un stagiaire

Un fonctionnaire stagiaire ne peut être nommé, pour effectuer son stage, que dans un emploi permanent du cadre d'emplois dans lequel, à l'issue de ce stage, sa titularisation pourra, éventuellement, être prononcée.

Par suite, un stagiaire ayant fait l'objet d'un changement d'affectation pour raison de santé sur un poste relevant d'un autre cadre d'emplois, à l'occasion du renouvellement de sa période probatoire, est fondé à demander la suspension de la décision refusant sa titularisation, en ce qu'il n'était pas placé dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il était destiné.

CE 497330 du 20.06.2025



Pour consulter l'intégralité des publications relatives à la carrière des agents ou les replays des derniers webinaires, RDV sur notre site internet rubrique : [evenements-cdg](https://evenements-cdg.fr)

Besoin de nous contacter ?

conseil.statutaire@cdg85.fr
instances.dialogue.social@cdg85.fr
instances.medicales@cdg85.fr
paie@cdg85.fr
concours@cdg85.fr
emploi@cdg85.fr



Maison des Communes