

FLASH Statut

N°38 - Juin 2026



FOCUS

Les aménagements d'épreuves des concours et examens pour les candidats en situation de handicap

Les candidats en situation de handicap peuvent bénéficier de dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens (articles L352-3 et R 352-1 à R 352-4 du CGFP).

Les aménagements d'épreuve suivants peuvent ainsi leur être octroyés :

- Temps supplémentaire pour composer,
- Aides humaines et techniques,
- Temps de repos suffisants,
- Etc.

Conditions :

Le candidat en situation de handicap, souhaitant un aménagement d'épreuves, devra fournir, à l'autorité organisatrice des épreuves, un certificat médical établi par un médecin agréé autre que son médecin traitant.

Concrètement, le candidat, en situation de handicap, devra avertir, au moment de son inscription, le service organisateur du concours ou de l'examen afin d'obtenir un formulaire type, à faire compléter par un médecin agréé.

Pour rappel, la liste des médecins agréés dans chaque département est disponible sur le site des Agences Régionales de Santé : www.ars.sante.fr.

Le certificat médical, qui devra avoir été établi moins de six mois avant le déroulement des épreuves, devra préciser la nature des aides humaines et techniques ainsi que les aménagements nécessaires pour permettre au candidat, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec sa situation.

Le candidat devra transmettre, au service organisateur des épreuves, le certificat médical avant la date limite indiquée dans l'arrêté d'ouverture du concours ou de l'examen et rappelée dans le dossier d'inscription. Toutefois, si l'urgence le justifie, l'autorité organisatrice pourra mettre en œuvre les aides et aménagements sollicités malgré la transmission du certificat médical après cette date.

Attention, les demandes d'aménagements sont mises en œuvre sous deux réserves :

Ne pas créer une inégalité de traitement au détriment des autres candidats,
Les charges afférentes ne doivent pas être disproportionnées au regard des moyens de l'organisateur des épreuves.

ACTUS RH

Le congé supplémentaire de naissance

Les décrets d'application relatifs au congé supplémentaire de naissance viennent d'être publiés.

Dans un objectif de renforcement des dispositifs d'accompagnement de la parentalité, la loi de financement de la sécurité sociale de 2026 crée un congé supplémentaire de naissance, qui s'ajoute aux congés de maternité, de paternité et d'adoption existants, applicables aux fonctionnaires et aux contractuels de droit public.

Ainsi, à l'issue du congé de maternité de la mère (16 semaines ou plus) et du congé de paternité du père (28 jours), les parents peuvent demander un congé supplémentaire, qui ne peut pas leur être refusé.

Un nouveau congé autonome, souple et complémentaire des dispositifs existants.

Durée du congé fixée, au choix du bénéficiaire, à un ou deux mois.

Pris en continu ou fractionné en deux périodes d'un mois chacune.

Début dans les 9 mois suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Traitement maintenu à hauteur de 70% le premier mois et 60% le second mois. Le régime indemnitaire ainsi que la NBI sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement. Le SFT continue également d'être versé.

L'agent fait sa demande par écrit en précisant la durée, les dates et le fractionnement du congé au moins un mois avant le début du congé.

Par exception, ce délai est réduit à au moins 15 jours avant le début du congé lorsqu'il suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et que l'agent souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

La période de congé supplémentaire de naissance est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. Elle ouvre droit au maintien des avantages acquis et s'accompagne d'une protection renforcée contre la rupture du contrat ou la cessation de fonctions pendant le congé.

Le droit au retour dans l'emploi, ou à défaut dans un emploi équivalent, est expressément garanti. Le bénéficiaire du congé dispose également d'un droit à un entretien professionnel à l'issue de la période d'absence. Enfin, le législateur a prévu des possibilités de reprise anticipée du congé en cas de circonstances familiales graves, afin de sécuriser juridiquement les situations imprévues et d'éviter toute rigidité excessive dans l'application du dispositif.

Ces dispositions sont applicables aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1er juin 2026 et dont la prise d'effet est demandée à compter du 1er juillet 2026.

Pour les enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026, ou dont la naissance était supposée intervenir durant cette période, l'agent bénéficie du congé supplémentaire de naissance à condition d'en faire la demande un mois avant le début souhaité du congé. Dans ce cas, la ou les périodes de congé débutent dans un délai de 9 mois à compter du 1er juillet 2026.

Une fiche pratique et deux modèles d'arrêtés sont en ligne.

Références :

Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires

Décret n° 2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics

Majoration exceptionnelle des indemnités kilométriques

Un arrêté du 29 mai 2026 instaure une majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques prévus à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006. Ces taux, initialement fixés par un arrêté du même jour, font l'objet d'une revalorisation limitée dans le temps.

Pour rappel, ces indemnités sont versées aux agents autorisés à utiliser leur véhicule personnel dans le cadre de leurs déplacements professionnels.

La revalorisation s'applique aux déplacements réalisés entre le 1er juin 2026 et le 31 décembre 2026.

Bien que les dispositions du décret de 2006 concernent la fonction publique de l'État, elles sont également applicables aux agents territoriaux en vertu de l'article 1er du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001.

Cette mesure étant temporaire, elle s'applique automatiquement : aucune nouvelle délibération n'est nécessaire pour mettre en œuvre les taux majorés.

Entrée en vigueur : 1er juin 2026.

Référence :

Arrêté du 29 mai 2026 relatif à la majoration temporaire des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, relatif aux frais de déplacement des personnels de l'État.

La fiche pratique sur les frais de déplacement a été mise à jour pour intégrer ces nouvelles dispositions.

Congé de formation professionnelle : la participation du Centre de Gestion

Le congé de formation professionnelle permet aux agents publics de bénéficier, sur leur temps de travail, d'un parcours de formation de longue durée qui répond à un projet personnel tout en percevant une indemnité, versée par la collectivité et destinée à compenser la perte de rémunération durant cette période. Cette indemnité mensuelle forfaitaire est versée pendant les 12 premiers mois et est égale à 85 % du traitement indiciaire brut de l'agent et de l'indemnité de résidence perçus avant la mise en congé. Pour des agents de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 (baccalauréat) au sens du répertoire national des certifications professionnelles, en situation de handicap ou exposés à un risque d'usure professionnelle, l'indemnisation est relevée à 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenue au moment de la mise en congé pendant les 12 premiers mois puis 85 % pour les 12 mois suivants. Le montant de l'indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

Les collectivités et établissements qui emploient moins de cinquante agents à temps complet peuvent être remboursés par le Centre de Gestion de tout ou partie du montant de l'indemnité versée.

L'accompagnement des collectivités et établissements publics restant la priorité du Centre de Gestion de la Vendée, le remboursement s'élève à hauteur de 50 % maximum de l'indemnité forfaitaire, dans la limite des crédits votés. Sont éligibles, au remboursement partiel de l'indemnité forfaitaire de congé de formation professionnelle, tous les agents publics quelle que soit leur catégorie hiérarchique (A, B et C). Une priorité est donnée aux métiers en tension (notamment dans les secteurs sanitaire et social) ainsi qu'aux agents en situation de mobilités subies.

Les demandes de participation devront être transmises au moins 60 jours avant la date de début de formation envisagée auprès du service Emploi. Un comité d'attribution sera chargé d'évaluer les dossiers

Nouveau congé supplémentaire de naissance : un temps renforcé pour les familles dès 2026

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 instaure un congé supplémentaire de naissance, une nouvelle mesure destinée à mieux accompagner les parents dans les premiers mois de vie de leur enfant.

Ce nouveau droit vient s'ajouter aux congés déjà en vigueur :

Congé de maternité,
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
Congé d'adoption.

Il ne remplace donc aucun dispositif existant, mais vise à offrir davantage de temps aux familles, à un moment clé de la vie familiale.

Avec cette mesure, le législateur entend renforcer la présence parentale auprès de l'enfant, favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et soutenir l'organisation familiale dans une période déterminante.

Ce nouveau congé marque une évolution importante de la politique familiale, en donnant aux parents plus de temps, de flexibilité et d'égalité dans la prise en charge de leur enfant.

Décrets sur les emplois de direction

Plusieurs décrets relatifs aux emplois de direction ont été publiés au Journal officiel du 12 juin 2026. Ils visent à harmoniser les conditions applicables aux emplois de direction territoriaux avec celles prévues pour les emplois équivalents au sein de l'État :

- Décret n° 2026-483 du 10 juin 2026 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux,
- 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,
- Décret n° 2026-485 du 10 juin 2026 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux,
- Décret n° 2026-486 du 10 juin 2026 relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés,
- Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale.

Les cadres d'emploi concernés seront mis à jour prochainement.

QUESTIONS RH

Quel temps de travail pour un apprenti mineur ?

La durée de travail de l'apprenti mineur est celle applicable dans la collectivité d'accueil. Le temps consacré à la formation théorique dispensée par les Centres de formation des apprentis (CFA) est compris dans l'horaire de travail et est considéré comme du temps de travail effectif.

La durée légale du temps de travail est de 35 heures par semaine. S'agissant du temps de travail, les apprentis mineurs bénéficient de garanties minimales spécifiques définies par le Code du travail :

Durée maximale journalière de travail	8 heures
Temps de pause	30 minutes pour 4h30 de travail consécutif
Durée hebdomadaire de travail	35 heures
Durée maximale de travail hebdomadaire	35 heures (heures supplémentaires interdites)
Temps de repos hebdomadaire	2 jours consécutifs
Temps de repos journalier	Moins de 16 ans : 14h consécutives ---- 16 ans et plus : 12h consécutives
Travail de nuit	Moins de 16 ans : interdit entre 20h et 6h ---- 16 ans et plus : interdit entre 22h et 6h
Travail du dimanche et jours fériés	Interdit

Quelles conséquences en cas d'avis défavorable à l'unanimité du collège des représentants du personnel siégeant en Comité Social Territorial ?

Le Comité Social Territorial (CST) rend des avis qui se composent de deux collèges distincts : celui des représentants des collectivités et établissements publics, et celui des représentants du personnel.

Si le collège des représentants du personnel émet un avis défavorable à l'unanimité sur un projet dont la mise en œuvre nécessite une délibération, celui-ci doit faire l'objet d'un réexamen au cours d'une deuxième séance de CST. Celle-ci doit intervenir dans un délai compris entre 8 et 30 jours.

Pendant cette période, la collectivité ou l'établissement ne peut pas délibérer. En effet, bien que l'avis du CST soit consultatif et ne lie pas l'autorité territoriale, il est considéré comme émis après ce réexamen. Le projet de délibération ne peut donc être inscrit à l'ordre du jour de l'organe délibérant qu'à une date postérieure au CST de réexamen.

Afin d'éviter tout risque juridique et de garantir la régularité des décisions prises, il est essentiel de respecter les délais et la procédure de réexamen.

Le non-respect de cette procédure rendrait la décision irrégulière.

Référence :
Code général de la fonction publique, Articles R254-66 et R254-68

Un agent social ayant obtenu son diplôme d'aide-soignant peut-il bénéficier de la prime grand âge ?

Non. Pour percevoir la prime grand âge, l'agent stagiaire ou titulaire doit dépendre des cadres d'emplois des aides-soignants ou des auxiliaires de soins territoriaux et exercer les fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique dans les EHPAD, SSIAD ou tout autre structure spécialisée dans la prise en charge des personnes âgées.

L'agent contractuel pourra en bénéficier dès lors qu'une délibération le prévoit. Les conditions d'octroi s'imposent aux collectivités territoriales dès lors que l'organe délibérant a pris la décision d'instituer la prime.

Doit-on faire une formation d'intégration après une promotion interne ?

NON. La promotion interne a pour objectif de permettre aux fonctionnaires titulaires d'accéder sans concours à un cadre d'emplois, voire à une catégorie hiérarchique de niveau supérieur par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude :

Soit après réussite d'un examen professionnel,
Soit sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent au regard des lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale.
Pour les agents des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion, les listes d'aptitude au titre de la promotion interne sont établies par le Président du Centre de Gestion.

L'accès à un nouveau cadre d'emplois, par promotion interne, est subordonné au respect des obligations de formation de professionnalisation dans le cadre d'emplois d'origine (art. 16 décret n°2008-512 du 29 mai 2008). Les agents nommés suite à promotion interne, au choix ou après examen professionnel, sont dispensés de formation d'intégration (art. 6 alinéa 4 décret n° 2008-512 du 29 mai 2008).

JURISPRUDENCE

Application de la présomption d'imputabilité au service aux AVC

Le Conseil d'Etat confirme l'application de la présomption d'imputabilité au service aux accidents cardio-neurovasculaires, et précise que l'état de santé antérieur du fonctionnaire n'est de nature à constituer une circonstance particulière que s'il est la cause exclusive de l'accident.

CE, 18 juillet 2025, n°476311



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](#)

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