



86
**CENTRE DE
GESTION**
de la fonction publique
territoriale de la Vienne

**N°6 /
2026**

NEWSLETTER

JUIN 2026

CDG86

AU PROGRAMME

- **LE CDG86 RÉALISE VOTRE RSU**
- **MODIFICATION DU CALENDRIER DES CONSEILS MÉDICAUX EN JUILLET ET SEPTEMBRE 2026**
- **INTÉRIM TERRITORIAL : RAPPEL**
- **DÉPLACEMENTS : REVALORISATION TEMPORAIRE DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES**
- **CUMUL D'ACTIVITÉ : PÉRENNISATION DE LA POSSIBILITÉ DE CUMULER SON ACTIVITÉ AVEC CELLE DE CONDUCTEUR D'UN VÉHICULE AFFECTÉ AUX TRANSPORTS SCOLAIRES**
- **CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE**
- **RÉMUNÉRATION : AUGMENTATION DU SMIC ET VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE**
- **FORTES CHALEURS : ADOPTEZ LES BONS RÉFLEXES**
- **RENOUVELLEMENT DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**



Le CDG86 RÉALISE VOTRE RSU

*Simplifier votre obligation réglementaire
en nous confiant votre Rapport Social Unique*



L'ACCOMPAGNEMENT



Collecter
les données



Saisir et contrôler
les informations



Consolider et valider
le RSU



Transmettre la
synthèse et les fiches
thématiques RH

LES + POUR VOTRE STRUCTURE



Gain de temps



Conformité
réglementaire



Expertise



Accompagnement
personnalisé

N'ATTENDEZ PLUS, CONTACTEZ-NOUS POUR OBTENIR UN DEVIS

rsu@cdg86.fr

MODIFICATION DU CALENDRIER DES CONSEILS MÉDICAUX EN JUILLET ET SEPTEMBRE 2026

INFORMATION

- La séance en formation plénière du mois de juillet 2026 se tiendra **le mercredi 1er juillet 2026 - à partir de 8h30.**
- La séance en formation plénière du mois de septembre 2026 se tiendra **le mercredi 16 septembre - à partir de 8h30.**

Merci de votre compréhension et de prendre en compte ce changement de planning prévisionnel.



INTÉRIM TERRITORIAL : RAPPEL

Les contrats des agents mis à disposition dans vos structures par le service intérim territorial sont établis sur la base d'une durée hebdomadaire de travail.

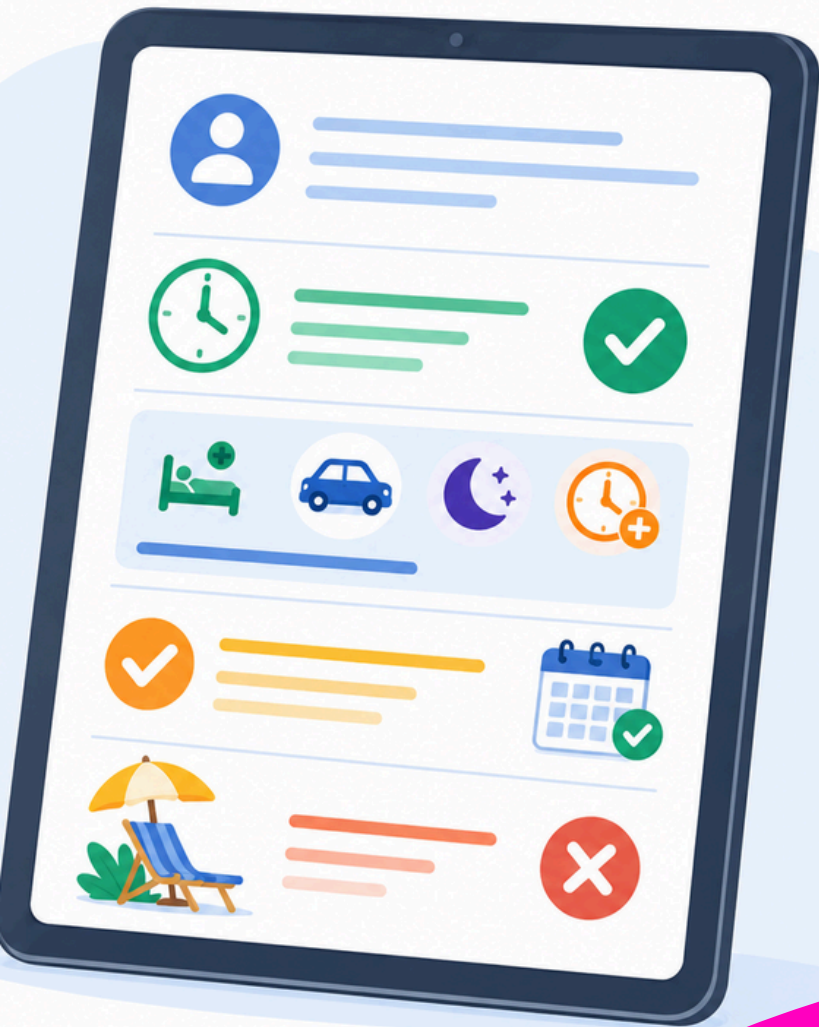
De plus, l'indemnité compensatrice des congés annuels n'est versée que si l'agent n'a pas pu les prendre en raison des nécessités de service.

Par conséquent, les "états d'heures" transmis via Net Remplacement doivent :

- Indiquer, a minima, le nombre d'heures mensuel prévu au contrat ;
- Indiquer les éléments variables de paie : arrêt maladie, frais de mission, astreintes, heures supplémentaires ou complémentaires... ;
- Indiquer, le cas échéant, les congés non pris et donc restants à payer à la fin du contrat.

Retrouvez toutes les informations utiles pour compléter vos "états d'heures" dans [notre fiche pratique](#).

N'hésitez pas à nous contacter : interimterritorial@cdg86.fr





86
CENTRE DE
GESTION
de la fonction publique
territoriale de la Vienne

DÉPLACEMENTS :

REVALORISATION TEMPORAIRE DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES DU 1^{er} JUIN 2026 AU 31 DÉCEMBRE 2026



Tous les agents publics (titulaires, stagiaires, contractuels) autorisés à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service et hors de leur résidence administrative (territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent est affecté à titre permanent) sont indemnisés de leur frais de transport sur la base d'indemnités kilométriques conformément à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.



Un arrêté du 29 mai 2026 majore temporairement les taux des indemnités kilométriques pour les déplacements effectués entre le **1^{er} juin 2026** et le **31 décembre 2026**.



Ce décret et cet arrêté du 29 mai 2026 sont applicables à la Fonction Publique Territoriale (FPT), par renvoi de l'article 1^{er} du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001.

Ainsi, à compter du 1^{er} juin 2026 et jusqu'au 31 décembre 2026,
les taux des indemnités kilométriques dans la FPT sont désormais les suivants :

POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE

| Puissance fiscale du véhicule | Jusqu'à 2 000 km | De 2 001 à 10 000 km | Après 10 000 km |
|-------------------------------|---|---|---|
| Véhicule de 5 CV et moins | 0,33 euros (contre 0,32 euros auparavant) | 0,41 euros (contre 0,40 euros auparavant) | 0,24 euros (contre 0,23 euros auparavant) |
| Véhicule de 6 CV et 7 CV | 0,42 euros (contre 0,41 euros auparavant) | 0,53 euros (contre 0,51 euros auparavant) | 0,31 euros (contre 0,30 euros auparavant) |
| Véhicule de 8 CV et plus | 0,46 euros (contre 0,45 euros auparavant) | 0,57 euros (contre 0,55 euros auparavant) | 0,33 euros (contre 0,32 euros auparavant) |

POUR L'UTILISATION D'UN AUTRE VÉHICULE À MOTEUR



Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm³) : 0,16 euros (contre 0,15 euros auparavant)



Véломoteur et autres véhicules à moteur : 0,13 euros (contre 0,12 euros auparavant)



Il n'est pas nécessaire de délibérer pour modifier le montant des indemnités kilométriques. Leur revalorisation s'applique automatiquement aux collectivités territoriales et leurs établissements publics.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :
1^{er} juin 2026.**



Arrêté du 29 mai 2026 portant majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques prévues 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



Une question ?



Contact :
conseil-carriere@cdg86.fr



86
**CENTRE DE
GESTION**

de la fonction publique
territoriale de la Vienne

CUMUL D'ACTIVITÉ :

**PÉRENNISATION DE LA POSSIBILITÉ
DE CUMULER SON ACTIVITÉ AVEC
CELLE DE CONDUCTEUR D'UN VÉHICULE
AFFECTÉ AUX TRANSPORTS SCOLAIRES**



CONTEXTE

Les régions, ou le cas échéant les collectivités ou leurs groupements auxquels les régions ont délégué cette compétence, sont responsables de l'organisation des services de transport scolaire. Ces services sont exécutés soit en régie, soit par une entreprise de transport de personnes ayant passé à cet effet une convention avec l'autorité organisatrice.



EXPÉRIMENTATION (2022-2025)

Toutefois, face à la pénurie de conducteurs de transport scolaire, le décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 a ouvert pour les agents publics, à titre expérimental et sous réserve de l'autorisation préalable et individuelle de leur employeur, la possibilité de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou de transports à la demande organisés en direction des élèves et étudiants en situation de handicap.

Ce dispositif expérimental, instauré pour une durée de 3 ans, à pris fin le **30 décembre 2025**.

2022 2025 2026



Ouverture du
dispositif
expérimental



Fin de
l'expérimentation
le 30 décembre
2025



Pérennisation
du dispositif



CE QUI CHANGE EN 2026

Compte tenu du bilan positif de cette expérimentation, le décret n° 2026-409 du 26 mai 2026 pérennise cette faculté, en ajoutant au sein de la liste des activités considérées comme accessoires dressée à l'article R.123-8 du Code Général de la Fonction Publique, un point 12° libellé « **conduite d'un véhicule de transport de personnes affecté aux services de transport scolaire ou assimilés mentionnés à l'article R. 3111-5 du code des transport** ».



À RETENIR

Le cumul doit alors être exercé dans le respect des règles relatives aux activités accessoires soumises à autorisation.



ENTRÉE EN VIGUEUR
29 mai 2026



RÉFÉRENCE

Décret n° 2026-409 du 26 mai 2026 relatif à la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés



Une question ?



Contact :
conseil-carriere@cdg86.fr

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE :

PARUTION DU DÉCRET PRÉCISANT LES MODALITÉS
DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF.



Pour rappel, la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 a créé, au profit de l'ensemble des travailleurs, un congé supplémentaire de naissance venant s'ajouter aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi qu'au congé d'adoption.

Pour les fonctionnaires territoriaux, ce congé est prévu aux articles L. 631-3 (congé de maternité), L. 631-8 (congé d'adoption) et L. 631-9 (congé de paternité et d'accueil de l'enfant) du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).



Le congé supplémentaire de naissance peut être pris, après épuisement des droits à congé maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption pour une durée **d'un ou deux mois**, au choix de l'agent. Le congé de deux mois peut être pris de manière fractionnée, en deux périodes d'un mois chacune (article L. 1225-46-2 du Code du travail auquel le CGFP renvoie).



Un **décret n° 2026-427 du 30 mai 2026** vient préciser le régime applicable à ce congé supplémentaire de naissance dans la fonction publique.

Pour les fonctionnaires territoriaux, ce texte crée, au sein du **décret n°2021-846 du 29 juin 2021** relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale, une section 5Bis consacrée au congé supplémentaire de naissance.

PÉRIODE DE PRISE DU CONGÉ ET DÉLAI DE DEMANDE



S'agissant de la période de prise du congé et du délai de demande, le texte apporte les précisions suivantes :

- Le congé, accordé de droit, doit débuter dans le délai de **9 mois** suivant la naissance de l'enfant ou son arrivée dans le foyer en cas d'adoption.

A noter. Ce délai de 9 mois est, le cas échéant, augmenté de la durée du congé pathologique post accouchement ou de la durée d'hospitalisation de l'enfant prévues respectivement aux articles L. 631-3 et L.631-5 du CGFP.

- La demande de congé doit être formulée auprès de l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du congé.

A noter. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et que le fonctionnaire souhaite débuter son congé au cours du mois suivant l'arrivée de l'enfant dans le foyer.

RÉMUNÉRATION DE L'AGENT



S'agissant de la rémunération de l'agent durant le congé supplémentaire de naissance, le texte prévoit un maintien de « **70% de son traitement le premier mois, puis 60% le second mois** ».

A noter. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé supplémentaire de naissance (article 19 du décret modifiant l'article 16 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale).



Le décret prévoit également les hypothèses dans lesquelles il peut être mis fin, de manière anticipée et sur demande du fonctionnaire, au congé supplémentaire de naissance (décès de l'enfant, diminution importante des ressources du foyer...).



L'ensemble des dispositions concernant le congé supplémentaire de naissance prévues aux articles L. 631-3 et suivants du CGFP et aux articles 14-1 à 14-3 du décret du 29 juin 2021 sont également applicables aux agents contractuels de droit public (**article 12 du décret du 30 mai 2026** modifiant le décret du **15 février 1988** relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

PRÉCISIONS SUR L'ENTRÉE EN VIGUEUR DU DÉCRET

- De manière générale, le décret du 30 mai 2026 s'applique aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du **1^{er} juin 2026** avec une date de prise d'effet du congé à compter du **1^{er} juillet 2026**.
- Pour mémoire, l'entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance avait été fixée par le législateur au 1^{er} janvier 2026. Le Gouvernement avait toutefois indiqué que ce congé ne serait matériellement accessible qu'à compter du 1^{er} juillet 2026, en raison des contraintes inhérentes au déploiement du nouveau dispositif.
- Ainsi, l'agent parent d'un enfant né ou adopté après le 1^{er} janvier 2026 ou dont la naissance était supposée intervenir après cette date n'ayant pu bénéficier du congé supplémentaire de naissance en raison du différé de l'entrée en vigueur du nouveau dispositif peut solliciter ce congé à compter du **1^{er} juillet 2026**, sous réserve d'en formuler la demande un mois avant (**article 31 du décret**). Dans ce cas de figure, le délai de 9 mois au-delà duquel le bénéfice du congé supplémentaire de naissance ne peut plus être sollicité court à compter du 1^{er} juillet 2026.



RÉFÉRENCE

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



Une question ?



Contact : conseil-carriere@cdg86.fr

AUGMENTATION DU SMIC

AU 1^{ER} JUIN 2026

ET VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE



Dans un contexte international dégradé, le montant du SMIC brut horaire est revalorisé de **2,41 % au 1^{er} juin 2026**.



Il est porté à **12,31 euros** (contre 12,02 euros jusqu'à présent) soit **1 867,02 euros** brut par mois pour un agent à temps complet (au lieu de 1823,03 euros).

ANCIEN MONTANT



12,02 €
brut de l'heure



1 823,03 €
brut mensuels
pour un agent à temps complet

+ 2,41 %

NOUVEAU MONTANT



12,31 €
brut de l'heure



1 867,02 €
brut mensuels
pour un agent à temps complet



Pour mémoire, dans la Fonction Publique, le traitement minimum de base indiciaire s'établit à **1 801,74 euros bruts mensuels** pour un temps complet (IM 366).



Il est rappelé qu'en vertu d'un principe général du droit applicable à tout salarié, **la rémunération ne peut en tout état de cause être inférieure au SMIC.**



Si le minimum de traitement n'est pas revalorisé, une **indemnité différentielle devra être versée** aux agents publics rémunérés sur la base de l'IM 366 à 379 (inclus).

AGENTS CONCERNÉS



Les fonctionnaires de **catégorie C1**, de l'échelon 1 à 10



Les fonctionnaires de **catégorie C2**, de l'échelon 1 à 7



Les fonctionnaires de **catégorie C3**, de l'échelon 1 à 3



Les fonctionnaires de **catégorie B1**, de l'échelon 1 à 5



Les fonctionnaires de **catégorie B2**, de l'échelon 1 à 2



Les agents **contractuels** rémunérés sur la base de l'IM 366 à 379



ENTRÉE EN VIGUEUR

La mesure entre en vigueur à compter du **1^{er} juin 2026**.



RÉFÉRENCE

Arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance.

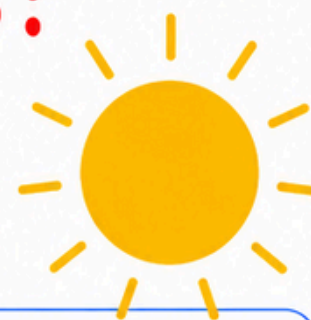


Une question ?



Contact :
conseil-paie@cdg86.fr

FORTES CHALEURS : ADOPTER LES BONS RÉFLEXES !



Depuis 2025, des dispositions relatives à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense, correspondant aux seuils jaune, orange et rouge du dispositif national de vigilance météorologique « canicule » de Météo-France, ont été intégrées au Code du travail (articles R4463-1 à R4463-8)



L'employeur doit évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur.

Lorsqu'un risque d'atteinte à la santé et à la sécurité est identifié, il doit adapter et renforcer les mesures de prévention, et notamment :



Faire évoluer l'organisation du travail avec des mesures visant à adapter les horaires, suspendre les tâches pénibles aux heures les plus chaudes, mieux ajuster les périodes de repos.

NB : Si des modifications d'horaires ne sont pas prévues dans votre protocole temps de travail, pensez à l'actualiser et à le présenter pour avis préalable au CST.



Aménager les postes de travail pour amortir les effets des rayonnements solaires et l'accumulation de chaleur par des dispositifs filtrants ou occultants, de la ventilation ou de la brumisation.



Mettre à disposition de l'eau potable fraîche autant qu'il est nécessaire. L'accès à l'eau devra être garanti, avec un minimum de **trois litres par jour** et par personne en l'absence d'eau courante.



Mettre à disposition des équipements adaptés (vêtements respirants ou rafraîchissants, couvre-chefs, lunettes...)



Accorder une attention particulière aux travailleurs vulnérables, notamment les femmes enceintes.



L'information et la formation des agents sur les signes de coup de chaleur et les gestes à adopter sont également rendues obligatoires, tout comme la mise en place de protocoles de secours, notamment pour les personnes isolées.



Une question ?



Contact :
prevention@cdg86.fr



PROTÉGEZ-VOUS DE LA CANICULE

LES BEAUX JOURS ARRIVENT, ADOPTEZ LES BONS RÉFLEXES.
UN COUP DE CHAUD PEUT VITE ARRIVER



COUP DE CHAUD : REPÉRER LES SIGNES D'ALERTE



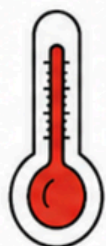
CRAMPES



FATIGUE INHABITUELLE



MAUX DE TÊTE



FIÈVRE > 38°C



VERTIGES OU NAUSÉES



CONFUSIONS



SI VOUS VOYEZ QUELQU'UN VICTIME D'UN MALAISE,
APPELEZ LE 15

ADOPTEZ LES BONS RÉFLEXES



LIMITER SON TEMPS D'EXPOSITION AU SOLEIL ET LIMITER OU REPORTER LE TRAVAIL PHYSIQUE



ÉVITER LE TRAVAIL ISOLÉ ET MODIFIER/MÉCANISER CERTAINES TÂCHES



BOIRE RÉGULIÈREMENT DE L'EAU POTABLE FRAÎCHE



RÉCUPÉRER DANS DES LIEUX FRAIS ET AUGMENTER LES PAUSES



AMÉNAGER LES HORAIRES DE TRAVAIL



CONSULTER LE BULLETIN MÉTÉO

PENSEZ À :



PORTER DES VÊTEMENTS LÉGERS, CLAIRS ET UN COUVRE-CHEF



APPLIQUER DE LA CRÈME SOLAIRE



BOIRE DE L'EAU RÉGULIÈREMENT, MÊME SANS SENSATION DE SOIF



RESTER VIGILANT ET PRENDRE SOIN DE SES COLLÈGUES

Besoin de renseignements ? Contactez : prevention@cdg86.fr

RENOUVELLEMENT DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



Pour beaucoup de collectivités, les LDG arrivent à échéance fin 2026. Il faudra penser à les renouveler. Si la collectivité ne dispose pas de LDG, tous avancements de carrière pour les agents seront bloqués.



Le début d'un nouveau mandat est le moment **idéal** pour **réviser** et **actualiser** ses LDG afin qu'elles reflètent les nouvelles orientations politiques, les priorités de la collectivité et les enjeux RH des années à venir.



Les LDG permettent de formaliser, sur le temps d'un mandat, la politique de gestion des ressources humaines de la collectivité, autour de deux champs :



→ La mise en œuvre de la **stratégie pluriannuelle** de pilotage des ressources humaines.



→ Les orientations générales en matière de **promotion** et de **valorisation** des parcours professionnels.



Chaque collectivité et établissement public doit élaborer ses propres LDG ;
Elles peuvent être mises en place pour une période de **6 ans maximum** et suivent, en principe, le mandat.



Besoin d'un accompagnement ?



Contact :
conseilorganisation@cdg86.fr

LE MAG RH DE MAI 2026 EST DISPONIBLE SUR NOTRE SITE INTERNET

Retrouvez dans ce Mag RH l'actualité statutaire, la jurisprudence, la Foire aux Questions et le focus du mois sur les conséquences RH des élections municipales

[Découvrez le Mag RH de Mai !](#)

| | | |
|---|---------------------------------|--------------------------------------|
| Actualités statutaires p. 2-5 | Jurisprudences p. 6-7 | Question écrite p. 7 |
| Focus p. 8-9 | FAQ p. 10 | Votre CDG & Vous p. 11 |

N°21 – Janvier 2026

FOCUS

Les matinales RH des 9 et 11 juin sont à votre disposition sur notre site **CDG86** : [Cliquez ici](#)

Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale de la
Vienne
Téléport 1 - Avenue du Futuroscope - Arobase 1
CS 20205 - CHASSENEUIL DU POITOU - 86962 FUTUROSCOPE
Cedex



05 49 49 12 10
contact@cdg86.fr
www.cdg86.fr

SI VOUS NE SOUHAITEZ PAS RECEVOIR CETTE NEWSLETTER MERCI D'ENVOYER UN MAIL A L'ADRESSE SUIVANTE : CONTACT@CDG86.FR