



NEWSLETTER SEPTEMBRE 2026 CDG86

AU PROGRAMME

- **CONGÉS ANNUELS : FIXATION DU PRINCIPE ET DES MODALITÉS DU DROIT À L'INFORMATION DE L'AGENT BÉNÉFICIAIRE D'UNE PÉRIODE DE REPORT DE CONGÉ ANNUEL NON PRIS**
- **LES MONTANTS PLAFONDS DU RIFSEEP APPLICABLES AUX CADRES D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS EN CHEF TERRITORIAUX ONT ÉTÉ REVALORISÉS**
- **RUPTURE CONVENTIONNELLE : DE NOUVEAUX TEXTES RÉGLEMENTAIRES PÉRENNISENT ET FONT ÉVOLUER LE DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE**
- **CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ : LES ARRÊTS DE TRAVAIL : NOUVEAUTÉS AU 1ER SEPTEMBRE 2026**
- **PROCHAIN CST**
- **C'EST LA RENTRÉE AU SERVICE EMPLOI ET PARCOURS PROFESSIONNELS**
- **RSU : LA DATE LIMITE DE TRANSMISSION EST FIXÉE AU 30 SEPTEMBRE 2026**
- **INSCRIVEZ-VOUS AUX MATINALES DE LA PRÉVENTION**
- **LES DUODAYS**
- **MAG RH**

CONGÉS ANNUELS

FIXATION DU PRINCIPE ET DES MODALITÉS DU DROIT À L'INFORMATION DE L'AGENT BÉNÉFICIAIRE D'UNE PÉRIODE DE REPORT DE CONGÉ ANNUEL NON PRIS



Pour rappel, afin de transposer la réglementation européenne, [l'article 4 du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025](#) est venu modifier le [décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#) afin de préciser **les conditions de report des congés annuels non utilisés** (article 5-1) et de **fixer un nouveau régime d'indemnisation des congés annuels non pris** en cas de fin de la relation de travail (article 5-2).

Par une [décision n°506127 du 16 juin 2026](#), le Conseil d'État a annulé ces nouvelles dispositions en tant :

- Qu'elles ne subordonnent pas l'extinction des droits aux congés annuels non pris ou du droit à leur indemnisation en fin de relation de travail à l'information de l'agent par son employeur sur ses droits à report ;
- Qu'elles ne prévoient pas de droit au report des congés annuels non pris lorsque le fonctionnaire a été empêché, pour des raisons tirées de l'intérêt du service, de prendre ses quatre premières semaines de congés annuels avant la fin d'une année civile.

Cette annulation étant partielle, les autres dispositions issues du décret du 21 juin 2025 restaient en vigueur (notamment les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice des congés annuels non pris en cas de fin de la relation de travail).

Le Conseil d'État a enjoint au Gouvernement de modifier les dispositions des [articles 5-1 et 5-2 du décret du 26 novembre 1985](#) pour remédier à ces illégalités dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la décision.

Publié au JORF au 12 août 2026, le [décret n° 2026-768 du 11 août 2026](#) vient modifier ces articles et fixe **les modalités du droit à l'information de l'agent** bénéficiaire d'une période de report de congés annuels non pris.

1

Le report des congés liés à l'intérêt du service

Dans sa version initiale, l'article 5-1 du décret du 26 novembre 1985 prévoyait le report des congés annuels uniquement lorsque le fonctionnaire était dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui était dû.

→ Désormais, le report est aussi prévu lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés annuels « **pour des raisons tirées de l'intérêt du service** ».

Le report pour ce motif porte, dans ce cas, sur **l'intégralité** des congés annuels non pris.
Autrement dit, il n'est pas limité aux droits non utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

2

Droit à l'information en cas de report des congés

Le décret du 11 août 2026 vient instituer, au sein de l'article 5-1 du décret du 26 novembre 1985, un droit à l'information de l'agent en cas de report de ses congés annuels.
Désormais, l'agent doit être informé :

- Du **nombre** de jours de congé annuel reportés ;
- De la **date** jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Ces informations doivent être transmises « par tout moyen lui conférant une date certaine » ([exemples](#) : remise en main propre, LRAR, etc.) :

- **Dans le mois suivant la reprise des fonctions**, lorsque les congés n'ont pas pu être pris en raison d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ;
- **Avant le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle le congé annuel est dû**, lorsque les congés n'ont pas pu être pris pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

3

Début de la période de report

Par principe, la période de report des congés annuels débute à la date à laquelle **l'agent reçoit les deux informations** obligatoires (**nombre** de jours reportés et **date** jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris).

Par dérogation, lorsque l'agent bénéficie, depuis au moins un an, d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, la période de report des congés annuels acquis au cours de cette période débute au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

→ Dans ce cas, lors de la reprise des fonctions, **si la période de report n'a pas expiré, elle est suspendue jusqu'à ce que l'agent ait reçu les deux informations obligatoires.**

4

Droit à l'information en cas d'indemnisation des congés annuels

Enfin, le décret du 11 août 2026 vient insérer au sein de l'article 5-2 du décret du 26 novembre 1985 **un droit à l'information du fonctionnaire en cas d'indemnisation des congés annuels non pris.**

Ainsi, lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail et que ses droits non utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice, « *le fonctionnaire est informé du nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation.* »

→ **Entrée en vigueur** : le 13 août 2026.

- [Décret n° 2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris](#)



Une question ?

Contact

conseil-carriere@cdg86.fr



Pour rappel, le corps de référence du cadre d'emplois des ingénieurs en chefs territoriaux est celui des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ([annexe 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991](#)).

Jusqu'à présent, les plafonds du RIFSEEP applicables au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts étaient fixés par [l'arrêté du 14 février 2019](#).

Publié au JORF du 1er septembre 2026, [l'arrêté du 23 avril 2026](#) détermine de nouveaux montants, applicables à compter du 1er janvier 2027.

GROUPES	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA	TOTAL
A1	63 000 € (ex 57 120 €)	15 750 € (ex 10 080 €)	78 750 € (ex 67 200 €)
A2	57 200 € (ex 49 980 €)	14 300 € (ex 8 820 €)	71 500 € (ex 58 800 €)
A3	51 200 € (ex 46 920 €)	12 800 € (ex 8 280 €)	64 000 € (ex 55 200 €)
A4	45 400 € (ex 42 330 €)	11 350 € (ex 7 470 €)	56 750 € (ex 49 800 €)

[L'arrêté du 14 février 2019](#) sera abrogé à cette même date.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics concernés doivent délibérer, après avis préalable du comité social territorial (CST).

→ Entrée en vigueur : **1er janvier 2027**

- [Arrêté du 23 avril 2026 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.](#)



Une question ?

conseil-paie@cdg86.fr

RUPTURE CONVENTIONNELLE DE NOUVEAUX TEXTES RÉGLEMENTAIRES PÉRENNISENT ET FONT ÉVOLUER LE DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE



Pour rappel, la procédure de rupture conventionnelle permet à l'agent et à son employeur de convenir, d'un commun accord, de la fin de la relation de travail. Elle implique le versement à l'agent d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) dont le montant est encadré par les textes.

*La loi n°2026-103 du **19 février 2026** de finances pour 2026 est venue, à son article 173, pérenniser la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, en procédant à l'insertion de nouvelles dispositions au sein du Code générale de la Fonction Publique (articles L.552-1 à L.552-4 du CGFP).*

*Pour les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée (CDI), le dispositif est pérennisé depuis le **1^{er} janvier 2020**.*

*En application de cette disposition législative, deux décrets et un arrêté ministériel sont parus au Journal Officiel du **7 août 2026** et apportent des précisions complémentaires sur les modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle.*

Détermination de la procédure de rupture conventionnelle

Le décret n°2026-745 du 6 août 2026 **confirme la pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle et adapte la procédure de rupture conventionnelle dans les trois versants de la fonction publique.**

Tout d'abord, l'agent public peut se faire accompagner, lors du ou des entretien(s) de rupture conventionnelle, par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix, même non représentative (la notion de représentativité étant supprimée).

Concernant plus particulièrement les agents contractuels en CDI, ce décret vient notamment modifier l'article 49 decies du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatifs aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale **afin d'aligner les conditions de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle (ISRC) sur celles applicables aux fonctionnaires.**

Désormais, l'obligation de remboursement de l'ISRC n'est plus limitée à un recrutement dans la même collectivité ou un établissement qui lui est rattaché ou auquel appartient la collectivité.

Ainsi, les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés **en tant qu'agent public territorial** sont tenus de rembourser à l'employeur avec lequel ils ont conclu la convention, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'ISRC (*article 49 decies du décret n°88-145 du 15 février 1988*).

À ce titre et plus généralement, chaque candidat retenu pour occuper un emploi **en qualité d'agent public territorial** est désormais tenu d'adresser à l'autorité territoriale, préalablement à son recrutement, une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié de la part d'un employeur territorial, durant les six années précédant le recrutement, d'une ISRC soumise à l'obligation de remboursement précitée (*article 8 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 et article 49 decies du décret n°88-145 du 15 février 1988*).

Révision de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

Le décret n°2026-746 du 6 août 2026 **abaisse les montants planchers et les plafonds de l'ISRC**, sans modifier les modalités d'indemnisation.

Désormais, le montant de l'indemnité ne peut être inférieur aux montants suivants :

Ancienneté de services	Anciens montants	Nouveaux montants (à compter du 8 août 2026)
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/6^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 10 ans à 15 ans	2/5 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/5^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 15 ans à 20 ans	1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 20 ans et à 24 ans	3/5 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/3 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à **1/24^{ème}** (contre 1/12^{ème} jusqu'à présent) de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté

Actualisation des modèles de convention de rupture conventionnelle

Compte tenu de ces évolutions, un arrêté du 6 août 2026 vient modifier les modèles de convention de rupture conventionnelle applicables aux fonctionnaires (*annexe 1*) et aux agents contractuels (*annexe 2*).

Au titre des nouveautés :

- Il n'est plus évoqué la possibilité pour un agent d'être assisté par une organisation syndicale « représentative » ;
- Il doit désormais être indiqué :
 1. Le « montant de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle (somme en toutes lettres) »
 2. La « durée de cotisation retraite de l'agent à la signature de la convention (en toutes lettres) »
- Il doit être ajouté les voies et délais de recours.

Entrée en vigueur : le 8 août 2026.

A défaut de précision, les nouveautés réglementaires précitées, y compris les nouveaux montants planchers et plafonds, s'appliquent aux procédures de rupture conventionnelle engagées et en cours au 8 août 2026.

Pour aller plus loin :

- 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 - Légifrance



Une question ?

Contact
conseil-carriere@cdg86.fr

CONGÉS POUR RAISONS DE SANTÉ

Les arrêts de travail : nouveautés au 1^{er} septembre 2026

5
points
principaux

Le décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires vient transposer aux fonctionnaires et aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique, ainsi qu'aux ouvriers de l'Etat, un certain nombre de mesures applicables aux salariés en arrêt pour raisons médicales depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.



Une nouvelle procédure devra s'appliquer aux agents pour que ces derniers puissent bénéficier d'un arrêt de travail pour raison de santé.

La majorité des mesures nouvelles s'applique aux congés pour raisons de santé débutant ou prolongés à compter du 1^{er} septembre 2026.

1

Utilisation obligatoire du certificat d'arrêt de travail sécurisé



L'agent doit produire un avis d'arrêt de travail établi sur le formulaire Cerfa sécurisé. Le recours à ce formulaire constitue désormais la règle. Cette évolution vise notamment à renforcer la sécurisation des avis d'arrêt de travail et à lutter contre les falsifications.

i

Rappel

- Si l'agent souffre d'une pathologie d'ordre privé, il doit **conserver le volet 1** (données médicales). Il doit être en mesure de le fournir à un médecin agréé en cas de contrôle.
- Les volets 2 et 3** doivent être transmis à l'employeur **dans un délai de 48 heures** suivant la date d'interruption du travail. L'employeur n'a pas à détenir le volet 1 (non applicable pour les arrêts au titre du CITIS).

!

Attention

Si le certificat n'est pas conforme, l'employeur en informe l'agent qui doit régulariser sa situation. À défaut, l'absence peut être considérée comme injustifiée et entraîner une suspension de la rémunération.



Point d'attention pour les employeurs

Les services gestionnaires doivent être particulièrement vigilants et ne plus accepter les anciens formulaires papier non sécurisés lorsqu'ils sont requis par la nouvelle réglementation.

2

Durée des prescriptions d'arrêt de travail encadrée

La durée des prescriptions d'arrêt de travail est désormais encadrée :



1 mois

(31 jours) maximum pour un premier arrêt



2 mois

(62 jours) maximum pour une prolongation

Des dérogations peuvent toutefois être prévues par le médecin prescripteur en fonction de la situation médicale de l'agent, pour une durée qui ne peut excéder six mois.



Allègement de certaines procédures

Cette évolution entraîne également un allègement de certaines procédures de contrôle médical lors du renouvellement des congés de longue maladie (CLM) et de longue durée (CLD) auprès du Conseil médical en formation restreinte.

Lorsqu'un agent placé en CLM ou en CLD arrive au terme de la période rémunérée à plein traitement, le Conseil médical n'a plus à être saisi pour le passage à demi-traitement.

La saisine de l'instance reste toutefois possible selon la situation de l'agent.



Pour rappel

Une expertise médicale doit être réalisée par un médecin agréé au moins une fois par an concernant les agents placés en CLM ou en CLD.

3

Prolongation de l'arrêt et maintien de la rémunération



Lors d'une prolongation d'un arrêt de travail, le maintien de la rémunération est subordonné au respect de certaines conditions relatives au prescripteur.

- En principe, la prolongation doit être prescrite par le médecin ayant établi l'arrêt initial.
- Des exceptions sont prévues notamment en cas d'indisponibilité du médecin prescripteur initial ou d'impossibilité de recourir à celui-ci.

4

Renforcement du contrôle de l'arrêt de travail



L'administration peut faire procéder au contrôle administratif de l'arrêt de travail par une personne dûment habilitée (les modalités restent à venir).

Le contrôle peut notamment porter sur la présence de l'agent à son domicile ou sur son lieu de repos lorsque les sorties ne sont pas autorisées, ainsi que pendant les heures de présence obligatoire.

!

En cas d'absence injustifiée ou de refus du contrôle, le versement de la rémunération peut être interrompu jusqu'à la fin de l'arrêt.

5

Interdiction d'exercer un travail rémunéré pendant l'arrêt de travail



L'agent a l'interdiction de faire tout travail rémunéré dès lors qu'il est placé en congé de maladie ordinaire, longue maladie ou longue durée.

Prochain CST



Le prochain CST aura lieu le
3 novembre 2026



Date butoir de réception des
dossiers
jusqu'au 5 octobre 2026



Au service Emploi et Parcours Professionnels C'EST LA RENTRÉE POUR

**Les apprentis et leurs maîtres d'apprentissage :
2 journées d'information leur sont proposées au CDG86
les 21 septembre et 2 octobre 2026**

**Les stagiaires de la formation « secrétaire général
de mairie remplaçant » qui ont débuté le 7
septembre 2026**

**Le DU « Métiers Administratifs Territoriaux en Milieu
Rural » dont la rentrée est prévue le 21 septembre 2026**

RSU

la date limite de transmission est fixée au
30 septembre 2026



Pour rappel, le RSU constitue une **obligation légale** et doit être établi tous les ans. Il est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial (CST) compétent. **Pour les structures qui dépendent du CST du CDG, le RSU agrégé sera présenté le 3 novembre 2026.**

BREAKING NEWS

**DISPARU DEPUIS 1997,
AVEZ-VOUS VU
FIBRO AMIANTE ?**



**SI VOUS AVEZ DES INFORMATIONS, VENEZ NOUS REJOINDRE LORS
DE NOS MATINALES DE LA PRÉVENTION SPÉCIALE AMIANTE !**

**VOUS ÊTES ASSISTANTS
DE PRÉVENTION ?**
Inscrivez vous aux
MATINALES DE LA PRÉVENTION



*Ils restent des
places :*

- à Lusignan le **06/10/2026**
- à Angliers le **13/10/2026**
- à Usson du Poitou le **16/10/2026**



Contact

prevention@cdg86.fr



Personnes en situation de handicap et employeurs,
rencontrez-vous !
Le 19 novembre 2026,
créez des duos ensemble.

Publiez dès maintenant une offre de duo via la **plateforme Duoday.**

Au programme : Découverte du métier, participation active, immersion au sein de votre collectivité.

Des questions ? : maintienemploi@cdg86.fr

**Handicap et emploi :
l'égalité pour toutes et tous !**

La 30^{ème} édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) se déroulera du lundi 16 au dimanche 22 novembre 2026. A cette occasion, vous pouvez accueillir une personne **le jeudi 19 novembre 2026** dans le cadre du DuoDay.

Vous n'avez pas pu assister à la Matinale RH « 50 Nuances de formations » ?

Consulter les supports de présentation

**LE MAG RH DE SEPTEMBRE 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 **La formation statutaire obligatoire des agents publics territoriaux**

Découvrez le Mag RH de septembre !



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