

Bulletin d'actualités

Juillet Août 2026

SOMMAIRE

- ✓ Augmentation du Smic au 01/06/2026 et indemnité différentielle
- ✓ Le congé supplémentaire de naissance
- ✓ Le Report des congés annuels non pris
- ✓ La promotion interne : Rappel date ouverture des saisies, constitution dossier
- ✓ Jurisprudences
- ✓ La minute de prévention

Augmentation du Smic au 01/06/2026 et indemnité différentielle

A compter du 1er juin 2026, le salaire minimum de croissance (SMIC) horaire augmente de 2,41 % pour s'établir à 12,31 € (au lieu de 12,02 € au 1er janvier 2026), soit un montant mensuel brut de 1 867,02 € (au lieu de 1 823,03 €). Le minimum garanti est égal à 4,35 € à la même date (contre 4,25 € précédemment).

Compte tenu des échelles indiciaires de la fonction publique, à compter du 1^{er} juin 2026 l'**indemnité différentielle doit être versée** 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).

Sont concernés (hors grades en voie d'extinction) :

Les fonctionnaires de catégorie C des :

- 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'adjudant de SPP ;



Bulletin d'actualités

Juillet Août 2026

Les fonctionnaires de catégorie B des :

- 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 du :

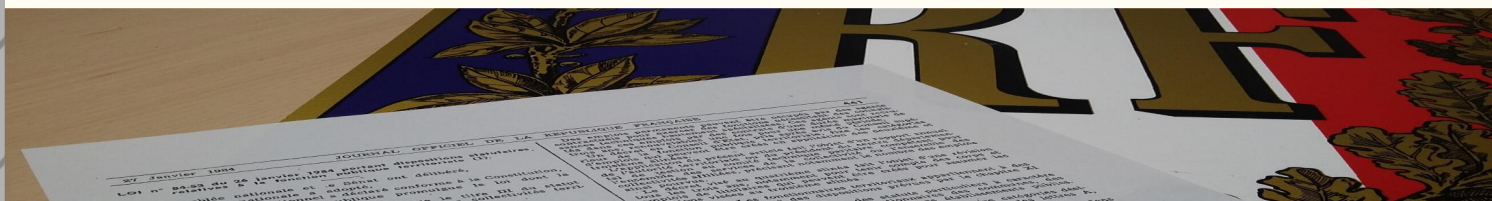
- 1^{er} échelon du grade de biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale ;
- 1^{er} échelon des élèves administrateur, conservateur du patrimoine et conservateur de bibliothèques ;
- De l'échelon d'élève ingénieur en chef.

Les agents contractuels :

Les agents contractuels rémunérés sur la base d'un IM compris entre l'IM 366 (indice minimum garanti) et l'IM 379 inclus sont également concernés par l'indemnité différentielle.

Pour les autres agents publics, 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.

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



Bulletin d'actualités

Juillet Août 2026

Le congé supplémentaire de naissance

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

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 crée un congé de naissance supplémentaire pour les deux parents. Pour chaque naissance ou adoption, chacun pourra bénéficier d'un congé indemnisé de 1 à 2 mois.

La mesure entrera en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2026.

Cependant, chaque parent d'un enfant né ou adopté à **partir du 1^{er} janvier 2026**, ou dont la date de naissance était prévue à cette date (les parents d'enfants nés prématurément sont donc également concernés) pourra bénéficier de ce congé.

Celui-ci pourra être mobilisé dans un délai maximum de neuf mois à compter du 1^{er} juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Ce congé concerne tout agent public (fonctionnaire, contractuel)

Ce congé pourra être pris à l'expiration d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, dans un délai de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer.

Il sera d'une durée de deux mois maximum, fractionnables en deux périodes d'un mois, au bénéfice de chacun des deux parents.

Dans les cas où les congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption seraient allongés (par exemple en cas de naissances multiples), le délai de neuf mois sera allongé d'autant.

L'agent devra en faire **la demande dans un délai d'au moins 1 mois** avant le début du congé en précisant la date de prise du congé, sa durée ainsi que, le cas échéant, son fractionnement et les dates de ce fractionnement.

Ce délai est réduit à quinze 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 débiter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

Traitement de l'agent

Pendant le congé supplémentaire de naissance, le traitement de l'agent est réduit, l'agent aura :

- 70 % du traitement le premier mois
- 60 % du traitement le second mois

Bulletin d'actualités

Juillet Août 2026

L'indemnisation du congé supplémentaire de naissance ne pourra pas être cumulée avec :

- Le complément libre choix du mode de garde au titre du même enfant ;
- L'allocation journalière de présence parentale ;
- L'allocation journalière de proche aidant ;
- Les indemnités journalières maladie ;
- Les indemnités journalières de maternité, paternité ou d'adoption ;
- Les indemnités journalières d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Les allocations chômage.

Situation statutaire de l'agent pendant le congé supplémentaire de naissance :

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.

Lorsqu'un agent contractuel bénéficie d'un congé supplémentaire de naissance, l'employeur prononce la prolongation du contrat dans la limite de la durée du ou des congés obtenus.

Le Conseil d'Etat a enjoint le premier **ministre de modifier les dispositions dans un délai de 6 mois à compter de la notification de sa décision.**

Bulletin d'actualités

Juillet Août 2026

Report des congés annuels non pris

Par décision du 16 juin 2026, le Conseil d'Etat a annulé l'article 4 du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 prévoyant les modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris.

En effet, ces dispositions ne prévoient pas :

- L'obligation d'information des agents sur le nombre de jours de congés annuels reportés dont ils disposent et la date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris,
- Les modalités de report et d'indemnisation applicables pour les congés annuels non pris du fait de nécessités de service.

Les modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris ne peuvent donc plus s'appliquer sur le fondement des articles 5-1 et 5-2 du décret n° 85-1250.

Dans l'attente de nouvelles précisions réglementaires, il convient d'appliquer les références juridiques antérieures au décret (directive européenne 2003/88/CE), c'est-à-dire le report dans la limite des 15 mois suivant le terme de l'année concerné et dans la limite des 4 semaines de congé annuel non pris.

Concernant l'indemnisation, elle est calculée en référence à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, soit un taux journalier égal à 1/30ème de son traitement net (CAA Nancy, 21 juillet 2022, 19NC03752).

Attention, cette décision ne rétablit pas l'indemnité compensatrice d'1/10 de la rémunération totale brut perçue par l'agent contractuel.

Le Conseil d'Etat a enjoint le premier ministre de modifier les dispositions dans un délai de 6 mois à compter de la notification de sa décision.

Bulletin d'actualités

Juillet Août 2026

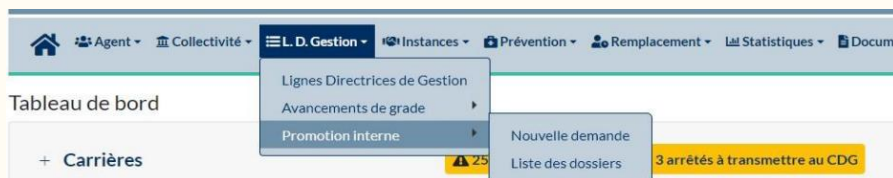
La promotion interne 2026

Rappel date ouverture des saisies, constitution dossier

Ouverture des Promotions internes 2026 avec Quota

La commission pour l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne 2026 se réunira les 4, 5 et 12 novembre 2026.

Les dossiers sont à déposer sur Agirhe du 15 juin au 15 septembre 2026



Les quotas sont les suivants :

Cadres d'emplois	Nombre de postes
Attaché	7 (+ 3 pour les agents du cadre d'emplois des secrétaires de mairie)
Conseiller des APS	1
Conservateur du patrimoine	1
Ingénieur	3
Professeur d'Enseignement Artistique	1
Animateur	2
Educateur des APS	13
Rédacteur	25
Technicien	5
Chef de service de police municipale	1

Bulletin d'actualités

Juillet Août 2026

Constitution du dossier dans Agirhe

1. Profil du candidat (poste occupé, formation effectuées*, expériences professionnelles)
2. Evaluation du candidat (nombre de dossiers présentés, rang de priorité)
3. Missions, compétences et aptitudes du candidat (Positionnement dans l'organigramme, responsabilités, spécialisation, conditions particulières d'exercice, compétences, retranscription des entretiens annuels)
4. Eléments relatifs à la motivation de l'agent (passage et réussite concours, examen professionnel)
5. Observations générales de l'autorité territoriale
6. Transmissions des pièces justificatives

LES DOSSIERS DOIVENT ETRE TRANSMIS AU PLUS TARD à Minuit à la date limite de retour des dossiers. ATTENTION, le logiciel se déconnecte automatiquement au bout de 20 minutes sans saisie.

Les éléments non sauvegardés sont alors perdus.

Vous êtes alors redirigé vers la liste des dossiers. L'ouverture des saisines, ainsi que leur fermeture sont automatiquement gérées par le programme.

Aucune saisie n'est possible au-delà de la date indiquée par le Centre de Gestion.

NE PAS COMPLETER LE DOSSIER AU DERNIER MOMENT POUR EVITER TOUT PROBLEME

***Rappel important relatif aux formations prises en compte dans le cadre de la promotion interne.**

Conformément à la réglementation et tel que cela est mentionné dans l'ensemble des statuts particuliers : ***L'inscription sur la liste d'aptitude mentionnée au présent article ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.***

Veillez à vous rapprocher du CNFPT afin d'être en possession de ces attestations pour les 5 dernières années.

Aussi, **seules les attestations de formations établies par le CNFPT seront prises en compte.**

Il en va de même pour la mise en application de l'assouplissement prévu par le décret 2024-907 du 8 octobre 2024.

Attention : Si l'agent a effectué des formations auprès d'autres organismes que le CNFPT, celui-ci doit demander une dispense de formation au CNFPT justifiant ainsi de ses obligations de formation de professionnalisation.

Cette dispense de formation devra alors être téléversée dans votre dossier Agirhe dans la partie attestations de formation.

Récapitulatif : Au moins deux jours (ou douze heures) de formations réalisées entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2025 auprès du CNFPT

Vous retrouverez l'ensemble des informations dans le [Support de présentation sur la promotion interne](#)

Bulletin d'actualités

Juillet Août 2026

Jurisprudences :

Fonction publique : les congés d'ancienneté ne peuvent faire l'impasse sur le temps de travail minimum annuel

Le 6 mai 2026, la cour administrative de Toulouse a confirmé que le maintien de jours de congés supplémentaires accordés au titre de l'ancienneté est illégal, lorsqu'il conduit à un temps de travail annuel inférieur à 1 607 heures dans la fonction publique territoriale.

Le respect du seuil légal de 1 607 heures annuelles prime sur le maintien d'avantages internes dus à l'ancienneté. C'est ce qu'a affirmé la cour administrative d'appel de Toulouse en rejetant le recours de la communauté d'agglomération de l'Albigeois, contre une décision du tribunal administratif de Toulouse ayant abrogé partiellement son protocole d'aménagement des heures de travail.

À l'origine de l'affaire, la communauté d'agglomération de l'Albigeois permettait aux agents recrutés avant le 31 mars 2016 de bénéficier de jours de congés supplémentaires du fait de leur ancienneté.

À la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, imposant aux collectivités de mettre leurs régimes de travail en conformité avec la durée annuelle de 1 607 heures, le préfet du Tarn demandait en août 2022 que ces jours d'ancienneté soient supprimés. Face au refus d'abrogation de la collectivité, la juridiction administrative de Toulouse avait alors annulé ce refus en janvier 2024 et enjoint à la communauté d'agglomération de supprimer les dispositions illégales du protocole. Dès lors, la collectivité avait saisi la cour d'appel, soutenant entre autres que les jours d'ancienneté constituaient des droits acquis et que le délai de quatre mois permettant le retrait d'un acte administratif s'était écoulé, rendant impossible la remise en cause de ce dispositif.

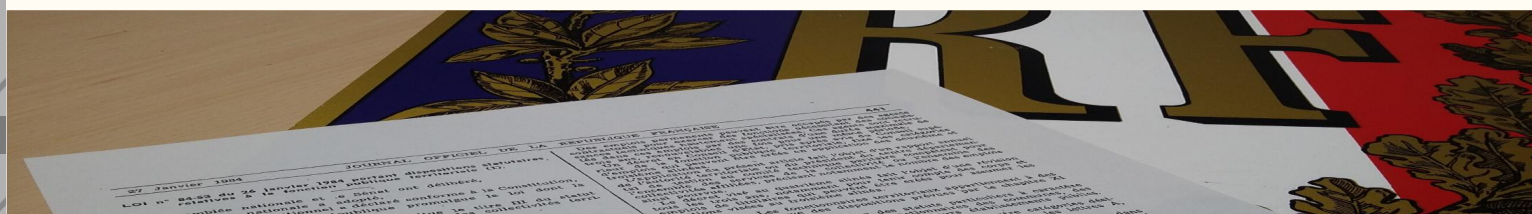
Cependant, la juridiction du second degré a écarté l'ensemble de ces arguments. L'abrogation demeure envisageable lorsqu'un acte réglementaire devient illégal. Or, la cour souligne que les collectivités territoriales doivent organiser le temps de travail de leurs agents dans le respect du plafond annuel de 1 607 heures, à l'exception de sujétions particulières justifiant un temps de travail particulier.

Toutefois, le protocole au cœur du litige préservait des congés supplémentaires accordés pour ancienneté, sans prévoir en parallèle une réorganisation du travail permettant de compenser cette diminution des heures travaillées.

Pour les juges d'appel, ce protocole est par conséquent illégal depuis le 1^{er} janvier 2022, date limite instaurée par la loi de transformation de la fonction publique pour mettre fin aux régimes dérogatoires antérieurs.

La juridiction du second degré refuse également d'accorder aux agents "un droit acquis au maintien des avantages". Le protocole litigieux présente un caractère réglementaire. Or, "nul n'a de droit au maintien d'un règlement". Le dispositif ne peut être considéré comme étant créateur de droits, la cour rappelant à cette occasion la portée de la réforme du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

[CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 06/05/2026, 24TL00571](#)



Bulletin d'actualités

Juillet Août 2026

Jurisprudences :

Prorogation de stage et insuffisance professionnelle : attention à bien prendre en compte l'expérience en qualité d'agent contractuel

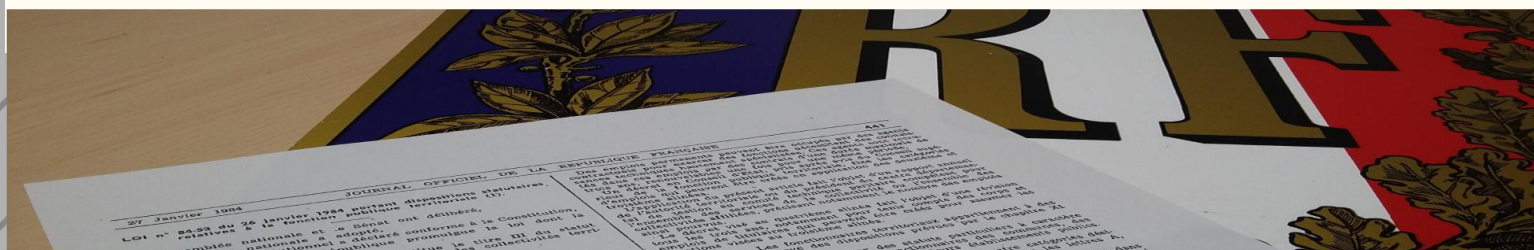
Dans le cadre d'un jugement du 29 juillet 2024 (n° 2303494), le Tribunal administratif de Marseille a pris en compte, pour apprécier le bien-fondé de la prolongation de stage d'une psychologue et juger qu'une telle prolongation était entachée d'erreur manifeste d'appréciation, la longue expérience de quinze ans de l'agent dans les mêmes fonctions en qualité de psychologue contractuelle.

En l'espèce, l'agent avait d'abord été recruté en qualité de psychologue contractuelle auprès du centre hospitalier d'Aubagne, à compter du mois de décembre 2007. Elle avait été stagiairisée à compter du 1er novembre 2021, soit après près de seize années d'expérience au sein du même établissement.

Toutefois, son stage a été prolongé pour une durée de six mois supplémentaire et l'agent a donc contesté la légalité de cette prolongation, fondée sur son insuffisance professionnelle. A cet égard, le centre hospitalier faisait valoir que l'année de stage n'avait pas été concluante, des points d'amélioration étant attendus concernant sa posture dans ses relations avec la hiérarchie directe ou fonctionnelle.

Dans cette affaire, le Tribunal administratif de Marseille a considéré que la décision de prolongation de stage, fondée sur cette seule appréciation et qui n'était étayée par aucune pièce versée au dossier, était atteinte d'une erreur manifeste d'appréciation, dans la mesure où l'appréciation mitigée sur l'année de stage apparaissait en contradiction avec les appréciations très positives dont la psychologue avait fait l'objet pendant ses nombreuses années d'exercice en qualité de psychologue contractuelle

[TA Marseille 2303494 du 29.07.2024.](#)



La Minute de prévention : 7ème numéro

Le CDG27 ambitionne, via un tutoriel, d'informer, sur un point précis de prévention les collectivités et EPCI et ce, en une minute.

Un nouveau numéro est disponible sur la page « [minute de prévention](#) » du site internet du Centre de Gestion (vous pourrez également y retrouver les numéros précédents) :

Le 7^{ème} numéro s'intitule
« Les travaux de tronçonnage et d'élagage »
(Cliquez sur l'image pour accéder directement au tutoriel)

