

Le Mensuel d'information

L'Édito de la Présidente

Les élections professionnelles : un temps fort du dialogue social

En décembre 2026 se tiendront les élections professionnelles dans la fonction publique territoriale. Ce rendez-vous permettra de renouveler les représentants des personnels au sein des différentes instances de dialogue social : le Comité Social Territorial (CST), les Commissions Administratives Paritaires pour les agents titulaires et stagiaires (CAP) et la Commission Consultative Paritaire pour les agents contractuels (CCP).

Ces élections constituent un moment important pour la vie professionnelle des agents. Elles permettent à chacun de participer à la désignation de représentants qui porteront leur voix et contribueront, aux côtés de leur employeur et des organisations syndicales, à faire vivre le dialogue social.

Une préparation qui commence dès maintenant

Le calendrier électoral est désormais engagé. Dans les prochains mois, plusieurs étapes vont se succéder afin de préparer et d'organiser ces élections dans les meilleures conditions.

Cette période de préparation concerne l'ensemble des acteurs : le Centre de gestion, les collectivités et établissements employeurs, les organisations syndicales, mais également les agents qui seront appelés à voter.

La réussite de ce rendez-vous repose sur une mobilisation collective. Chacun, à son niveau, contribue à la qualité et au bon déroulement de ces élections.

Donner toute sa place à la participation des agents

Au-delà de l'organisation du scrutin, l'enjeu est également de favoriser la participation des agents. Une participation importante témoignera de l'intérêt porté par les agents à leurs conditions de travail, à leurs droits et, plus largement, à l'avenir de la fonction publique territoriale.

Un accompagnement au service de tous

Le Centre de gestion sera à vos côtés tout au long de cette période. Les équipes auront à cœur de vous informer, de répondre à vos questions et de vous accompagner dans les différentes étapes de ces élections.

Ensemble, faisons de ces élections professionnelles un temps fort de la démocratie sociale dans la fonction publique territoriale et contribuons à leur donner toute leur importance.

La Présidente du Centre de gestion de l'Ain



Hélène CEDILEAU
Maire de Péronnas

TEXTES OFFICIELS :

1. 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
2. Publication d'une Foire Aux Questions relative à la mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance
3. Absence de revalorisation des allocations chômage au 1^{er} juillet 2026

REVUE DE PRESSE DES CDG AURA :

ACTUALITÉ DES AFFAIRES JURIDIQUES :

4. Guides du CNRC relatifs aux marchés publics pour la restauration collective
5. Pas d'excès en matière de pénalités en marché public (CAA de Nancy, 28 mai 2026, n° 23NC01149)
6. LOI n° 2026-534 du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales

FOCUS :

7. Elections professionnelles 2026

Textes officiels

1. 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

Le 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 a été publié au Journal officiel le 9 juillet 2026, pour une **entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2027**. Ce texte, dont la parution était annoncée depuis plusieurs mois, vient fixer le nombre d'autorisations d'absence découlant de l'article L622-1 du code général de la fonction publique, et prévoit la possibilité d'aménagements d'horaire pour les mêmes motifs liés à la parentalité ou à certains événements familiaux. Il est applicable aux agents publics, fonctionnaires et contractuels.

Ce décret vient harmoniser et sécuriser le régime des autorisations d'absence. Il prévoit plusieurs situations possibles :

- **Les ASA de droit** : elles concernent par exemple, les rendez-vous obligatoires dans le cadre d'une grossesse, d'une assistance médicale à la procréation, d'une procédure d'adoption ; 5 jours pour l'annonce chez son enfant de certaines pathologies ; 5 jours pour le décès du conjoint ; 3 jours pour le décès des parents et frères et sœurs de l'agent ou du conjoint ; 5 jours pour un mariage ou un PACS.
- **Les ASA discrétionnaires (sous réserve de nécessités de service)** : celles-ci visent notamment l'heure d'ASA pouvant être accordée à partir du 3^{ème} mois de grossesse ; ou bien les 6 jours pour la garde d'un enfant de moins de 16 ans.
- **Les aménagements d'horaire sous réserve de nécessités de service** : ici, il s'agit d'un report d'heures de travail, notamment pour les actes médicaux des protocoles d'assistance médicale à la procréation, ou pour les femmes allaitantes dans la première année de l'enfant et dans la limite d'une heure par jour.

Le régime de RTT est également précisé ainsi que le principe du report des heures non effectuées dans le cadre des aménagements horaires.

La DGAFP a annoncé la publication ultérieure d'une circulaire qui précisera les modalités d'application du décret, dont **l'entrée en vigueur est prévue le 1^{er} janvier 2027**.

2. Publication d'une Foire Aux Questions relative à la mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance

L'article 99 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026 intègre le congé supplémentaire de naissance nouvellement créé dans la liste des congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer auxquels ont droit les agents publics en position d'activité (modification des articles L.631-3, L.631-8, L.631-9 du CGFP).

La création de ce dispositif a pour objectif de mieux accompagner les familles dans les premiers mois de l'enfant, de favoriser son bon développement en renforçant la présence parentale et de faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, en renforçant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette loi a été complétée par le décret d'application n°2026-427 relatif au congé supplémentaire de naissance, paru le 30 mai 2026. Il apporte des précisions sur la période de prise de congé, les modalités de fractionnement du congé, le délai de prévenance et la rémunération de l'agent durant ce congé.

[Consultez la FAQ de la DGAFP](#)

3. Absence de revalorisation des allocations chômage au 1er juillet 2026

Lors de sa réunion du 30/06/2026, le Conseil d'administration de l'Unédic a décidé de **ne pas revaloriser les allocations chômage au 1^{er} juillet 2026** (cf. [communiqué de presse](#)).

Pour rappel, cette revalorisation des allocations d'assurance chômage ne constitue qu'une possibilité pour le conseil d'administration de l'Unédic.

Ainsi, les montants journaliers actuels sont maintenus :

- Allocation minimale : 32,13 €
- Partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) : 13,18 €
- Allocation plancher d'aide au retour à l'emploi formation (AREF) : 22,99 €
- Plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité : 92,57 €

Il n'y a donc pas lieu de modifier le montant des ARE versé aux allocataires.

Revue de presse des CDG AURA



La revue de presse des Centres de gestion Auvergne-Rhône-Alpes

Chaque mois, l'unité Documentation du cdg69 effectue une sélection d'articles ayant marqué l'actualité.

La vingtaine de revues, accessibles uniquement par abonnement (La Semaine juridique, Le Moniteur, Le Journal des Maires, La Lettre du Maire, l'AJDA, Maires de France, La Gazette des communes, les IAJ, Technicités, Contrats publics...), est passée au peigne fin pour en extraire les articles susceptibles d'intéresser les collectivités.

**Vous souhaitez lire un ou plusieurs articles ? Remplissez le formulaire en ligne accessible ci-dessous.
Vous recevrez une copie* par courriel dans les jours suivant votre demande.**

**copie effectuée dans le respect des règles du Centre Français d'exploitation du droit de Copie (CFC).*

[Accéder à la revue de presse de juillet 2026](#)

Actualités des affaires juridiques

4. Guides du CNRC relatifs aux marchés publics pour la restauration collective

Le Conseil national de la restauration collective (CNRC) vient de publier deux guides relatifs à la restauration collective durable, l'un dans le secteur sanitaire, l'autre, pour les établissements accueillant des personnes âgées. Ils peuvent être très utiles dans le cadre de la préparation des marchés de livraison de repas dans les cantines scolaires.

Ces guides intègrent des modèles de clauses juridiques pour favoriser les exigences des acheteurs de denrées alimentaires en matière de qualité des produits et de protection de l'environnement.

Les deux guides offrent des pistes concrètes pour améliorer la qualité des repas, respecter la loi Egalim, réduire le gaspillage, et mobiliser les équipes autour d'une démarche d'amélioration continue.

- [Guide pratique pour une restauration collective durable dans le secteur sanitaire](#)
- [Guide pratique pour une restauration collective durable en établissement accueillant des personnes âgées](#)
- [Clausier pour un approvisionnement durable et de qualité de denrées alimentaires en restauration collective publique](#)

5. Pas d'excès en matière de pénalités en marché public (CAA de Nancy, 1re chambre, 28 mai 2026, n° 23NC01149)

Dans [cette affaire](#) relative à un marché de maîtrise d'œuvre, le juge rappelle tout d'abord que " *lorsqu'il est saisi d'un litige entre les parties à un contrat de la commande publique, le juge du contrat doit, en principe, appliquer les clauses relatives aux pénalités dont sont convenues les parties en signant le contrat. Il peut, à titre exceptionnel, saisi de conclusions en ce sens par une partie, modérer ou augmenter les pénalités résultant du contrat si elles atteignent un montant manifestement excessif ou dérisoire, eu égard au montant du marché [...] compte tenu de la gravité de l'inexécution constatée.*"

Les pénalités de retard exigées par l'acheteur correspondaient ici à près de 140 % du montant de la part du marché. Le juge d'appel considère que ce pourcentage avait un caractère manifestement excessif et affirme, compte tenu des pratiques observées pour des contrats comparables, et telles qu'elles résultent notamment du CCAG « prestations intellectuelles » (et aujourd'hui également du CCAG "maîtrise d'œuvre"), de les moduler en les réduisant à 10 % du montant du marché.

6. LOI n° 2026-534 du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales

Afin de renforcer la lutte contre les fraudes sociales et fiscales, l'article 95 de [cette loi](#) étend au maître d'ouvrage d'un marché public l'obligation de vigilance en matière de travail dissimulé ainsi que le mécanisme de solidarité financière qui en découle, jusqu'alors applicable aux donneurs d'ordre dans les marchés privés (article L. 8222-1 du code du travail).

Dans ce contexte, si le maître d'ouvrage vérifie et conserve les documents (comme le DC4 et les justificatifs) prouvant la régularité des sous-traitants, il est considéré comme ayant rempli son obligation de vigilance. Sa responsabilité financière ne peut pas être engagée sur ce point.

De plus, il n'est pas responsable solidairement des pénalités liées au travail dissimulé, à condition qu'il :

- règle les sommes dues aux organismes de recouvrement des cotisations sociales dans un délai fixé par décret

OU

- propose un plan d'échelonnement accepté par ces organismes dans le même délai.

Ce dispositif entrera en vigueur avant fin 2026, selon un décret à paraître.

