

Apprentissage et handicap L'INCLUSION UN PARI GAGNANT



En vue de la rentrée scolaire 2026, des candidat-e-s bénéficiaires de l'obligation d'emploi recherchent un contrat d'apprentissage au sein de collectivités et établissements publics territoriaux. Dans le cadre de sa convention avec le FIPHFP, le Centre de Gestion facilite la mise en relation entre employeurs territoriaux et personnes accompagnées, tout en rappelant les aides financières mobilisables pour sécuriser ces recrutements.

L'APPRENTISSAGE, UN LEVIER D'INSERTION DURABLE

L'apprentissage constitue une voie concrète d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Il permet de préparer un diplôme, d'acquérir une expérience professionnelle et de découvrir les métiers de la Fonction Publique Territoriale dans un cadre accompagné.

Depuis plusieurs années, le Centre de Gestion mène, avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) une politique active en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

DES CANDIDATURES CIBLÉES POUR LA RENTRÉE 2026

Une mise en relation directe est proposée entre les employeurs territoriaux et des candidat-e-s bénéficiaires de l'obligation d'emploi, intéressé-e-s par un contrat d'apprentissage pour la rentrée scolaire 2026.

Certaines candidatures ont été accompagnées par le Centre de Formation d'apprentissage spécialisé CFAS Auvergne, dans le cadre d'un travail approfondi de validation du projet professionnel. D'autres ont été recueillies lors d'un job dating, avec des candidat-e-s orienté-e-s par Cap Emploi ou Handisup Auvergne.

UN LIVRET POUR IDENTIFIER LES PROFILS

Un livret de candidatures accompagne la démarche. Il regroupe les éléments essentiels pour chaque profil présenté :

- le diplôme préparé ;
- le secteur géographique souhaité ;
- le curriculum vitae.

Ce support facilite l'identification des candidatures susceptibles de correspondre aux besoins des collectivités et établissements publics territoriaux, selon les métiers recherchés, les lieux d'affectation possibles et les formations suivies.

CONSULTER LE LIVRET [EN CLIQUANT ICI.](#)

DES AIDES FINANCIÈRES POUR SÉCURISER LE RECRUTEMENT

Le FIPHFP peut intervenir sur plusieurs volets afin d'accompagner l'accueil d'un-e apprenti-e en situation de handicap.

Les aides mobilisables peuvent notamment concerner la prise en charge des frais de formation, dans la limite de 10 000 € par année scolaire, y compris en l'absence de cofinancement du CNFPT.

Le dispositif prévoit également le financement de 80 % de la rémunération brute, hors primes non mensualisées et repas, charges patronales incluses, après déduction des aides publiques éventuellement perçues.

Les heures de tutorat peuvent aussi être prises en charge à hauteur de 20,50 € par heure, dans la limite de 20 heures par mois. Des aménagements destinés à compenser le handicap peuvent enfin être financés afin de faciliter l'intégration et le bon déroulement du contrat.

CONTACTS

POUR LES PROFILS PRÉSENTÉS PAR LE CFAS AUVERGNE :

Roselyne SABATIER

06 83 08 18 80

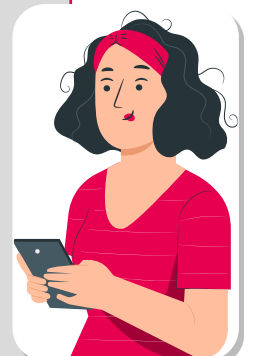
r.sabatier@cfas-auvergne.com

POUR LES AUTRES CANDIDATURES

Syndie CHABANNES

07 63 62 71 86

syndie.chabannes@cdg63.fr





Congé supplémentaire de naissance

UN NOUVEAU DROIT POUR LES AGENT·E·S PUBLIC·QUE·S

À compter du 1^{er} juillet 2026, le congé supplémentaire de naissance vient compléter le dispositif des congés liés aux responsabilités parentales ou familiales. Créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, ce nouveau dispositif permet aux agent·e·s public·que·s de bénéficier d'un à deux mois de congé, sous conditions, après la naissance ou l'arrivée d'un enfant.



BÉNÉFICIAIRES

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les agent·e·s contractuel·le·s, à temps complet ou à temps non complet, en position d'activité ou de détachement, à l'expiration d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Chaque parent dispose de son propre droit à bénéficier de ce nouveau congé supplémentaire de naissance. Ainsi, les deux parents peuvent le prendre simultanément ou l'un après l'autre.

PROCÉDURE

La demande doit être adressée à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du congé.

Elle doit préciser :

- la date de début du congé ;
- la durée choisie : un ou deux mois ;
- le cas échéant, le fractionnement, avec les dates de chaque période.

Un délai de prévenance réduit à 15 jours s'applique lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption, et lorsque l'agent·e souhaite le faire débiter dans le mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

RÉFÉRENCES/RESSOURCES

- [Article L. 631-1 et suivants du Code général de la fonction publique](#) : congés de maternité et congés liés aux charges parentales applicables aux fonctionnaires.
- [Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026](#) relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires
- [Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#) relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la FPT
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la FPT
- [Foire aux questions](#) relative à la mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance (CSN)

DURÉE ET DÉLAI



Au choix de l'agent·e : un ou deux mois de congé, fractionnable(s) en deux périodes d'un mois, dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer.

Ce délai peut être prolongé en cas d'allongement du congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, notamment en raison d'un congé pathologique ou d'une hospitalisation de l'enfant.

- ☑ **À NOTER** : La demande est accordée de droit si les conditions sont remplies. L'autorité territoriale ne peut donc pas refuser le congé pour des raisons d'organisation du service.

RÉMUNÉRATION

Pendant ce congé, l'agent·e ne perçoit pas l'intégralité de son traitement.



La rémunération est fixée à :

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

- ☑ **À NOTER** : Le supplément familial de traitement est maintenu en totalité. Le régime indemnitaire et, le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire, sont versés dans les mêmes proportions que le traitement.

SITUATION DE L'AGENT·E

☑ PENDANT LA DURÉE DU CONGÉ



L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue et la période en cours de service à temps partiel thérapeutique est interrompue.

Pour les fonctionnaires stagiaires, le congé est comptabilisé dans la durée des absences prises en compte pour une éventuelle prolongation de stage, sans pour autant retarder la date d'effet de la titularisation.

☑ À L'ISSUE DU CONGÉ :

Le ou la fonctionnaire est réaffecté·e de plein droit dans son ancien emploi. En cas d'impossibilité, une affectation sur un emploi équivalent, le plus proche du dernier lieu de travail, est prévue. A sa demande, l'agent·e peut être affecté·e dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des dispositions prévues en matière de priorité de mutation.

Pour les agent·e·s contractuel·le·s, la réaffectation s'effectue sur le précédent emploi lorsque les nécessités de service le permettent. À défaut, ils/elles bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

- ☑ **À NOTER** : En cas de CDD, le réemploi ne vaut que pour la période restant à courir jusqu'au terme prévu du contrat.

FIN ANTICIPÉE



Il est mis fin de droit au congé supplémentaire de naissance sur demande de l'agent·e en cas de décès de l'enfant ou en cas de diminution importante des ressources du foyer.

- ☑ **À NOTER** : En dehors de ces situations, il est également possible pour l'autorité territoriale d'écourter le congé à la demande de l'agent·e.

Naissance ou adoption

POINT SUR LES CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ



Maternité, naissance, paternité et accueil de l'enfant, adoption, congé supplémentaire de naissance, congé parental... Repères pratiques pour identifier les droits ouverts selon la situation de l'agent-e.

POUR LA MÈRE OU L'AGENT-E QUI ACCOUCHE



CONGÉ DE MATERNITÉ : 16 à 46 semaines selon la situation :

Comprend une période avant et après la naissance,
Périodes supplémentaires possibles en cas d'état pathologique.

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE : 1 à 2 mois :

Fractionnable en 2 périodes d'1 mois, dans les 9 mois suivant la naissance.

Puis : **CONGÉ PARENTAL** possible.

POUR LE PÈRE OU LE SECOND PARENT



CONGÉ DE NAISSANCE : 3 jours

CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT : 25 jours (32 jours si naissances multiples) :

En 2 temps : 4 jours immédiatement après le congé de naissance + 21 ou 28 jours au choix de l'agent-e (fractionnement possible), dans les 6 mois suivant la naissance.

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE : 1 à 2 mois.

Puis : **CONGÉ PARENTAL** possible.

POUR LES PARENT-E-S ADOPTIF-VE-S



CONGÉ POUR L'ARRIVÉE D'UN·E ENFANT ADOPTÉ·E : 3 jours :

Prise continue ou fractionnée dans les 15 jours autour de l'arrivée au foyer.

CONGÉ D'ADOPTION : 16 à 22 semaines selon la situation :

Répartition possible entre les deux parent-e-s,
Majoration de 25 jours (ou 32 jours adoptions multiples), si partage entre deux agent-e-s public-que-s,
Début possible au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant.

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE : 1 à 2 mois.

Puis : **CONGÉ PARENTAL** possible.

CARTOGRAPHIE RH




RENDEZ-VOUS SUR LE SITE INTERNET DU CENTRE DE GESTION

- 1 Page d'accueil
- 2 Accès rapides < 4^e bouton d'accès «Cartographie RH»

UNE FOIS CONNECTÉ·E À LA CARTOGRAPHIE :

- 3 Gestion des absences
- 4 Congés liés aux responsabilités parentales et familiales

OU

Vous pouvez [cliquer ici](#)  pour accéder directement à la page dédiée « Congés liés aux responsabilités parentales et familiales »

Fonds national de prévention DES FINANCEMENTS À LA CLÉ



Identifier les risques, agir sur le terrain, financer du matériel adapté : le Fonds national de prévention de la CNRACL soutient les collectivités et établissements publics dans leurs démarches de prévention. Une opportunité concrète pour réduire l'exposition des agent-e-s aux risques professionnels, à condition de s'appuyer sur un Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à jour.



DU RISQUE REPÉRÉ À LA SOLUTION CONCRÈTE

Manutention, travail en hauteur, gestes répétitifs, postures contraignantes, matériel inadapté... Les situations à risque font partie du quotidien de nombreux métiers territoriaux.

La prévention commence par leur identification précise. Cette étape est formalisée dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels, le DUERP.

Plus qu'une obligation réglementaire, le DUERP constitue un outil de pilotage. Il permet de hiérarchiser les risques, de planifier les actions de prévention et de justifier les investissements nécessaires pour améliorer les conditions de travail des agent-e-s.

C'est aussi le document de référence pour solliciter l'aide financière du Fonds national de prévention de la CNRACL.



JUSQU'À 80 % DE L'INVESTISSEMENT REMBOURSÉ

Le Fonds national de prévention peut accompagner l'achat de matériels destinés à réduire l'exposition des agent-e-s aux risques professionnels.

Le remboursement peut atteindre 80 % du montant engagé, dans la limite de 3 000 € TTC. La demande doit concerner un investissement d'au moins 300 €.

Elle doit également être accompagnée des justificatifs nécessaires, notamment les factures d'achat permettant d'établir le lien entre le matériel acquis et les risques identifiés. En complément, les collectivités doivent disposer d'un DUERP à jour.



DES ÉQUIPEMENTS UTILES SUR LE TERRAIN

Les matériels financés doivent répondre à un besoin de prévention clairement établi. Peuvent notamment être concernés :

- des plateformes sécurisées pour limiter les risques liés au travail en hauteur ;
- des matériels d'entretien adaptés pour réduire les contraintes physiques ;
- des équipements de prévention destinés à améliorer les conditions de travail au quotidien.

Certains achats sont exclus du dispositif. C'est le cas, par exemple, des aménagements de bâtiments, des équipements prescrits individuellement par la médecine du travail ou encore des sièges de bureau ergonomiques standards.



DES CRITÈRES À VÉRIFIER AVANT TOUTE DEMANDE

L'aide s'adresse aux collectivités et établissements publics répondant à plusieurs conditions :

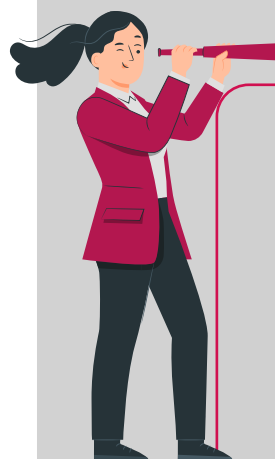
- moins de 50 agent-e-s affilié-e-s à la CNRACL et moins de 100 agent-e-s au total.
- être immatriculé à la CNRACL et être à jour de ses cotisations
- disposer d'au moins un-e agent-e affilié-e à la CNRACL bénéficiaire du matériel
- posséder un DUERP à jour.

UN ACCOMPAGNEMENT DU CENTRE DE GESTION

Depuis 2025, le Centre de Gestion propose une prestation clé en main pour réaliser le DUERP, accessible par convention.

Le tarif est établi selon le nombre d'agent-e-s de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

En facilitant la construction ou la mise à jour du DUERP, cet accompagnement contribue à structurer la prévention, prioriser les actions et sécuriser les demandes de financement auprès du Fonds national de prévention.



POUR ALLER + LOIN

- **CONSULTEZ LA PAGE DÉDIÉE** sur le site internet du Centre de Gestion, menu «Appui conseil», page «DUERP» ou en [cliquant ici](#).
- **RENDEZ-VOUS SUR LA CARTOGRAPHIE RH** en page d'accueil du site internet, dans les accès rapides, 4^e bouton «Cartographie RH» ou [en cliquant ici](#).
- **REVISIONNEZ LA MATINALE RH** dédiée à la présentation de l'accompagnement proposé en la matière. L'enregistrement est consultable sur le site internet du Centre de Gestion (www.cdg63.fr) dans les actualités, 3^e bouton d'accès rapide, filtre par catégorie « retour sur les évènements » ou [en cliquant ici](#).



En bref

LES ACTUALITÉS STATUTAIRES

RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Entrée en vigueur au 01 juillet 2026 de la réforme de la haute fonction publique territoriale, dans la continuité de celles intervenues au sein des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière.

📄 RÉFÉRENCE :

- [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 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](#)

CUMUL D'ACTIVITÉS

Il résulte des dispositions des articles L. 123 7 et R. 123 1 et suivants du CGFP que les activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire doivent notamment correspondre à des travaux de faible importance.

Toutefois, une activité consistant en l'entretien périodique de systèmes de climatisation,

exercée pour le compte d'une société, selon un volume régulier, impliquant une technicité certaine, non exclusivement réalisée chez des particuliers et exercée sous un statut salarié, ne peut être regardée comme correspondant à de tels travaux.

Par suite, l'autorité administrative peut légalement refuser l'autorisation de cumul sollicitée.

📄 RÉFÉRENCE :

[CAA Marseille 25MA03573 du 26.05.2026](#)

EVALUATION PROFESSIONNELLE

L'entretien professionnel constitue une garantie pour l'agent.e, dont la réalité doit pouvoir être établie de manière certaine par l'administration.

En l'espèce, cette dernière a versé au dossier de l'intéressé.e plusieurs versions contradictoires de son compte rendu d'entretien professionnel (CREP), comportant des mentions manuscrites ajoutées postérieurement relatives à la tenue et à la durée de l'entretien ainsi que des modifications du contenu de l'évaluation.

Dès lors, compte tenu de l'absence de cohérence quant à l'existence même de l'entretien, l'agent.e doit être regardé.e comme n'en ayant pas bénéficié, le privant ainsi d'une garantie et entachant d'illégalité le CREP, lequel doit être annulé.

📄 RÉFÉRENCE :

[CAA Versailles 24VE03174 du 04.06.2026](#)

DISCIPLINE

L'administration peut légalement prononcer une sanction disciplinaire, y compris lorsque les faits n'ont pas été pénalement qualifiés, dès lors qu'ils sont suffisamment établis au vu des éléments du dossier, notamment issus de l'enquête pénale.

En l'espèce, un adjoint territorial d'animation principal, responsable du service des sports, a été révoqué pour avoir instauré une relation de séduction à l'égard d'une stagiaire mineure placée sous son autorité, jugée « parfaitement inadmissible » dans le cadre de ses fonctions.

Les poursuites pénales engagées du chef d'agression sexuelle n'ayant pas permis de caractériser cette infraction, les éléments recueillis dans le cadre de l'enquête pénale, comprenant notamment témoignages et expertises évoquant une situation d'« effraction psychique », ont néanmoins permis à l'administration de retenir un comportement fautif dans l'exercice des fonctions.

De tels faits constituent un manquement aux obligations de dignité, d'intégrité et de probité. Compte tenu de leur nature, de la vulnérabilité de la victime, des fonctions exercées par l'agent impliquant un contact habituel avec des mineur.e-s, et de l'absence de remise en cause de son comportement, la sanction de révocation est proportionnée.

📄 RÉFÉRENCE :

[CAA Nancy 24NC01433 du 02.06.2026](#)

FRAIS DE TRANSPORT

Majoration temporaire du barème des indemnités kilométriques. À compter du 1^{er} juin et jusqu'au 31 décembre 2026, pour les déplacements effectués durant cette période, les taux des indemnités kilométriques sont désormais les suivants :

➤ POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE

Puissance fiscale	km		
	Jusqu'à 2 000	De 2 001 à 10 000	Après 10 000
Véhicule de 5 CV et moins	0,33 euros	0,41 euros	0,24 euros
Véhicule de 6 CV et 7 CV	0,42 euros	0,53 euros	0,31 euros
Véhicule de 8 CV et plus	0,46 euros	0,57 euros	0,33 euros

➤ POUR L'UTILISATION D'UN AUTRE VÉHICULE À MOTEUR

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

Vélocycle et autres véhicules à moteur : 0,13 euros

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.

📄 RÉFÉRENCE :

[Arrêté du 29 mai 2026 portant majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques](#)



CONSEIL STATUTAIRE

04 73 28 59 80

juridique@cdg63.fr


AGENDA
Lundi 6 juillet 2026

RÉSULTAT CONCOURS

> Concours et examen professionnel d'adjoint-e technique principal-e de 2^e classe : www.cdg63.fr et www.cdg-aura.fr

Mardi 7 juillet 2026

PAIE INTERIM

> Date limite de transmission des prises en charge et les pièces administratives des agent-e-s

Mercredi 8 juillet 2026

RÉSULTAT CONCOURS

> Examen professionnel d'adjoint-e administratif-ve principal-e de 2^e classe : www.cdg63.fr et www.cdg-aura.fr

Mercredi 15 juillet 2026

DÉPÔT DES DOSSIERS DE RETRAITE - NOVEMBRE 2026

> Pour les départs du mois de novembre 2026, les collectivités bénéficiant de la mission assistance retraites doivent transmettre les formulaires et pièces justificatives au plus tard le 15 juillet 2026.

Mardi 7 août 2026

PAIE INTERIM

> Date limite de transmission des prises en charge et les pièces administratives des agent-e-s

Mercredi 15 août 2026

DÉPÔT DES DOSSIERS DE RETRAITE - DÉCEMBRE 2026

> Pour les départs du mois de décembre 2026, les collectivités bénéficiant de la mission assistance retraites doivent transmettre les formulaires et pièces justificatives au plus tard le 15 août 2026.

Judi 3 septembre 2026, de 9 h à 16 h 30

FORMATION THÉMATIQUE PRÉVENTION

> Le rôle et les attributions de l'autorité territoriale en matière de santé et de sécurité au travail

> **INSCRIPTION** [en cliquant ici.](#)

Contrat groupe santé

UNE RÉUNION DE PRÉSENTATION LE 22 SEPTEMBRE 2026

Depuis le 1^{er} janvier 2026, la participation des employeurs territoriaux à la complémentaire santé est obligatoire pour chaque agent-e. Cette participation minimale, fixée à 15 euros par mois, doit porter soit sur un contrat individuel labellisé, soit sur une convention de participation.

UNE CONVENTION PROPOSÉE PAR LE CENTRE DE GESTION

Pour accompagner les collectivités et établissements publics du territoire, le Centre de Gestion du Puy-de-Dôme propose une convention de participation conclue avec le groupement Relyens et Intériale.

À ce jour, plus de 180 collectivités ont rejoint le contrat, qui couvre désormais plus de 1 140 agent-e-s et 700 ayants droit.



MODALITÉS PRATIQUES

Après plusieurs temps d'échanges organisés entre octobre 2025 et février 2026 à destination des employeurs territoriaux, le groupement Relyens et Intériale, en collaboration avec le Centre de Gestion, propose une nouvelle réunion de présentation du contrat et des garanties.

Cette réunion se tiendra en présentiel, sur le site du Centre de Gestion, le mardi 22 septembre 2026 à 10 h 00.

[Inscription en cliquant ici.](#)

Contrat collectif de prévoyance

DES VISIOCONFÉRENCES POUR LES EMPLOYEURS ET LES AGENT-E-S

Dans le cadre du contrat collectif de prévoyance, le Centre de Gestion, en collaboration avec le groupement titulaire du contrat collectif Prévoyance, Alternative Courtage et Territoria Prévoyance, organise plusieurs rencontres en distanciel au mois de septembre. Ces temps d'échange permettront aux employeurs et aux agent-e-s de mieux comprendre le fonctionnement du contrat collectif de prévoyance, ses garanties et ses modalités pratiques.


À DESTINATION DES EMPLOYEURS

« Comment fonctionne le contrat collectif de prévoyance pour les agent-e-s ? »

Deux créneaux sont proposés :

- Lundi 14 septembre 2026, de 14 h 00 à 14 h 45
- Mardi 22 septembre 2026, de 11 h 00 à 11 h 45

Lien de connexion [en cliquant ici.](#)


À DESTINATION DES AGENT-E-S

« Mieux comprendre pour mieux me couvrir - Le contrat collectif de prévoyance mis en place par mon employeur »

Trois créneaux sont proposés :

- Mardi 15 septembre 2026, de 12 h 45 à 13 h 30
- Jeudi 17 septembre 2026, de 17 h 00 à 17 h 45
- Mercredi 23 septembre 2026, de 10 h 30 à 11 h 15

Lien de connexion [en cliquant ici.](#)

DIRECTEUR DE PUBLICATION :

Tony BERNARD, président du Centre de Gestion

COORDINATION :

Mission communication en lien avec les services



Le Centre de Gestion,

un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

7 rue Condorcet CS 70007 - 63 063 Clermont-Ferrand Cedex 1 ☎ 04 73 28 59 80 ✉ accueil@cdg63.fr 🌐 cdg63.fr