

SOMMAIRE

INFORMATION : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE SUR LE RISQUE SANTE OBLIGATOIRE AU 1^{ER} JANVIER 2026.....	2
TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CIRCULAIRES	3
➤ Incidences de la loi de finances pour 2026 sur la fonction publique territoriale	3
➤ Incidences de la loi de financement de la Sécurité Sociale 2026 sur la fonction publique territoriale	5
➤ Précisions sur les congés de solidarité familiale et d'adoption.....	12
➤ Simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements	14
➤ Détermination du nombre d'autorisations d'absence dont bénéficient les salariés qui sollicitent l'agrément en vue d'adoption	15
➤ Mobilisation en faveur du logement des agents publics	16
➤ Actualité en bref.....	16
QUESTIONS ECRITES AU GOUVERNEMENT / A LA DGCL	17
➤ Possibilité pour une commune de se porter caution pour l'un de ses agents ..	17
➤ Indemnisation chômage des fonctionnaires territoriaux révoqués pour faute grave	17
JURISPRUDENCE.....	18
➤ Nouvelle condamnation d'un directeur général au titre de la responsabilité financière des gestionnaires publics	18
➤ Reconnaissance d'un accident imputable au service survenu en-dehors des heures de travail.....	19
➤ Révocation d'une secrétaire générale de mairie pour s'être octroyée des avantages injustifiés en usant de sa fonction.....	20
QUESTIONS JURIDIQUES DU MOMENT	21
➤ L'avis d'un médecin agréé est-il requis pour chaque renouvellement d'un temps partiel thérapeutique au-delà de 3 mois ?	21

➤ Un agent public territorial en charge d'une régie de police municipale peut-il bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire « Régisseur d'avances, de dépenses ou de recettes » ?	22
DOCUMENTATIONS PRATIQUES.....	23
➤ Le dispositif de rupture conventionnelle.....	23
➤ La fin de fonctions des emplois fonctionnels ou de direction	23
AGENDA DU RH	24

**INFORMATION : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE SUR LE RISQUE SANTE
OBLIGATOIRE AU 1^{ER} JANVIER 2026**

Nous vous rappelons, qu'à compter du 1^{er} janvier 2026, tout employeur public territorial a l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) sur le risque santé pour ses agents publics, c'est-à-dire la participation par des mutuelles santé à la prise en charge des frais et honoraires médicaux liés à la maladie, un accident ou la maternité.

Précisément, la PSC implique pour un employeur public une participation financière des garanties de PSC après avoir fait un choix dans le dispositif de protection (convention de participation ou labellisation).

Pour le risque santé, la participation minimale à ce jour est de 15 euros mensuels par agent sans proratisation au temps d'emploi.

La mise en place de ce dispositif implique :

- Une discussion avec les agents pour déterminer le choix du dispositif à instaurer entre la convention de participation et la labellisation.
- L'avis préalable du Comité Social Territorial.
- La prise d'une délibération.
- La signature d'une convention si la collectivité ou l'établissement opte pour la convention de participation.

Afin de vous accompagner dans ces démarches, le service juridique du CDG60 met à votre disposition un support d'information disponible en cliquant ici.

Retrouvez les informations sur la convention de participation négociée et conclue par le CDG60 avec la MNT en cliquant ici ou en écrivant un mail à l'adresse psc@cdg60.com.

Nous attirons votre attention sur la nécessité d'anticiper si vous souhaitez adhérer à la convention négociée et conclue par le CDG60. En effet, les employeurs attendent l'échéance pour entreprendre les démarches, ce qui peut entraîner des délais de traitement et des retards par notre prestataire, d'autant que les agents auront également des délais éventuels pour procéder à la résiliation de leur mutuelle existante.

Nous vous rappelons également l'obligation, depuis le 1^{er} janvier 2025, de mettre en place un dispositif de PSC sur le risque prévoyance.

TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CIRCULAIRES

➤ **Incidences de la loi de finances pour 2026 sur la fonction publique territoriale**

[Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026](#)

Après avoir été adoptée par la procédure de l'article 49.3 et transmise au Conseil Constitutionnel, la loi de finances pour 2026 a été promulguée et publiée au Journal Officiel le 20 février 2026.

Elle consacre, comme attendu, différents apports pour la fonction publique territoriale.

- **Pérennisation de la rupture conventionnelle**

Après avoir été expérimentée pendant 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2020, la rupture conventionnelle est désormais pérennisée dans la fonction publique pour les fonctionnaires.

Bon à savoir : Il est à noter que l'expérimentation ne concernait que les fonctionnaires. Les agents publics contractuels bénéficiant d'un CDI peuvent officiellement prétendre à la rupture conventionnelle depuis le 1^{er} janvier 2020.

Elle est en effet incluse dans le Code Général de la Fonction Publique à l'article L. 550-1 comme cas de cessation définitive des fonctions et dans les articles L. 552-1 à L. 552-5 pour le régime juridique qui reprend les dispositions du [décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Pour rappel :

La rupture conventionnelle implique, lorsqu'elle est acceptée par les deux parties :

- **Une indemnité de rupture conventionnelle encadrée par un montant plancher et un montant plafond qui sont déterminés sur la base de la rémunération brute effectivement perçue par l'agent public l'année civile précédant celle de la rupture et de l'ancienneté en qualité d'agent public (fonctionnaire et contractuel) durant la carrière.**
- **Les allocations chômage pour les fonctionnaires, la rupture conventionnelle étant considérée comme une privation involontaire d'emploi.**

Pour approfondir, retrouvez la fiche juridique dédiée à la rupture conventionnelle [en cliquant ici](#).

Il faut indiquer, pour conclure, qu'une modification est intervenue dans le régime juridique en ce qui concerne l'obligation pour le **fonctionnaire** de rembourser l'indemnité de rupture dès lors qu'il exerce un emploi public dans un délai de six ans à compter de la rupture.

Il est en effet prévu, par le 2nd alinéa de l'article L. 552-4 du Code Général de la Fonction Publique que l'agent public est obligé de rembourser l'indemnité de rupture lorsqu'il est recruté comme agent territorial dans les six années suivant la rupture.

Auparavant, l'obligation de remboursement ne concernait que l'agent public qui était recruté pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il avait convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale (7^e et 8^e alinéa de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019).

De la sorte, il semble y avoir une différence de régime avec les agents publics contractuels puisque ces derniers sont soumis à l'obligation de remboursement lorsqu'ils sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à la collectivité ou l'établissement public (article 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatifs aux agents publics contractuels).

- **État pathologique de grossesse**

À compter du 1^{er} mars 2026, le congé maternité d'un agent public (fonctionnaire ou contractuel) est, lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse, augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de :

- trois semaines avant la date présumée de l'accouchement,
- quatre semaines après la date de l'accouchement.

Cet allongement permet un **maintien de la rémunération à 100 %** et non à 90 % au titre d'un congé maladie ordinaire.

Si le congé maternité a une durée légale pour les situations « normales », il est prévu des modulations sur prescription médicale, à l'instar d'un état pathologique qui donne droit à un congé pathologique :

- Soit prénatal si l'état pathologique résulte de la grossesse qui peut être pris à partir du jour de la déclaration de grossesse jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité et de manière continue ou discontinue.
- Soit postnatal si l'état pathologique résulte de l'accouchement qui peut être pris immédiatement après le terme du congé maternité de manière continue.

Pour information :

La loi de finances pour 2026 ne fait qu'augmenter la durée du congé pathologique, celui-ci existant déjà. Le régime juridique ne change pas.

Dans ce cadre, un agent public peut prétendre à ce congé s'il :

- Adresse une demande en ce sens à l'autorité territoriale,
- Joint à cette demande un certificat médical établi par un professionnel de santé qui suit la grossesse attestant que l'état pathologique résulte de la grossesse ou de l'accouchement,
- Transmet la demande de congé et le certificat dans le délai de deux jours suivant l'établissement de celui-ci.

Si le congé n'a pu être pris intégralement en raison d'un accouchement prématuré, la période non prise est perdue, aucun report n'étant possible.

➤ **Incidences de la loi de financement de la Sécurité Sociale 2026 sur la fonction publique territoriale**

[Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026](#)

Plusieurs dispositions de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2026 concernent directement la fonction publique, y compris territoriale.

- **Consécration d'un congé supplémentaire de naissance**

Comme dans le secteur privé, un congé supplémentaire de naissance est consacré pour les agents publics titulaires et stagiaires et contractuels (articles L. 631-1, L. 631-3, L. 631-8 et L. 631-9 du Code Général de la Fonction Publique).

Bon à savoir : Il s'agit d'un « *nouveau droit visant à mieux accompagner les familles en favorisant le bon développement de l'enfant dans ses premiers mois et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes* » (source : site officiel du Gouvernement).

Les conditions relatives au délai et à la durée sont celles consacrées à l'article L. 1225-46-2 du Code du Travail par renvoi des articles L. 631-3, L. 631-8 et L. 631-9 du CGFP.

Départ	Le congé débute à l'expiration des droits au congé maternité, paternité ou d'adoption.
Durée	Le congé peut être pris entre 1 et 2 mois au choix de l'agent, sachant que cette durée est fractionnable en deux périodes d'un mois chacune.
Octroi	L'agent doit prévenir son employeur de la date à laquelle il souhaite prendre ce congé et la durée dans un délai compris entre 15 jours et un mois, délai qui peut être réduit si le congé

<p>Octroi</p>	<p>est immédiatement pris après le congé paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption.</p> <p>Les délais de prévenance et de prise des jours du congé doivent être fixés par un décret non encore paru.</p>
<p>Rémunération</p>	<p>Le congé est partiellement rémunéré puisqu'il donne droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au traitement indiciaire dont le montant est dégressif entre le 1^{er} et 2nd mois, sachant qu'il ne peut être inférieur à 50 %. Un décret doit préciser ces modalités non encore publié, - Au supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence intégralement, - À la nouvelle bonification indiciaire, laquelle doit suivre le sort du traitement indiciaire, - Au régime indemnitaire, lequel doit suivre le sort du traitement indiciaire. <p>Pour les agents publics relevant du régime général, une indemnité journalière spécifique est versée (articles L. 331-8-1 et L. 331-8-2 du Code de la Sécurité Sociale), dont les conditions doivent être déterminées par un décret non encore paru).</p> <p>Cette indemnité ne se cumule pas avec les autres indemnités versées par la Sécurité Sociale ni avec les allocations chômage.</p> <p>Cette indemnité vient ainsi en déduction de la rémunération statutaire versée par l'employeur public.</p>
<p>Terme</p>	<p>Le congé s'arrête en cours ou à l'expiration de la durée. L'agent public retrouve son emploi ou un emploi similaire comme à l'issue d'un congé maternité, de paternité ou d'adoption :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Être réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. - Être affecté, si l'ancien emploi ne peut lui être proposé, dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. - Être affecté, à sa demande, dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des dispositions prévues en matière de priorité de mobilité.
<p>Droits acquis</p>	<p>L'agent public conserve le bénéfice des droits acquis (et notamment les congés annuels) avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison du congé de sorte qu'il peut les reporter dans un délai de 15 mois à compter de la date de reprise des fonctions ou, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle les congés annuels sont dus.</p>

Entrée en vigueur	Le congé supplémentaire de naissance est mis en œuvre à partir du 1^{er} juillet 2026 pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026 .
<u>Pour approfondir :</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Le congé supplémentaire de naissance peut prolonger la durée du contrat PACTE au sens de l'article L. 326-14 du Code Général de la Fonction Publique (modification de l'article L. 326-14). - Le congé parental peut débuter au terme du congé supplémentaire de naissance s'il est pris à la suite d'un congé maternité, de paternité ou d'adoption (modification de l'article L. 515-2 du Code Général de la Fonction Publique). - Le congé supplémentaire de naissance est pris en compte comme services publics effectifs. - Le licenciement est interdit pendant la durée du congé supplémentaire de naissance (modification de l'article L. 1225-4-5 du Code du Travail). 	

- **Abaissement de l'âge légal de départ en retraite et du nombre de trimestres**

La loi de financement de la Sécurité Sociale suspend en effet la réforme des retraites de 2023 aussi bien pour la condition d'âge que pour la condition du nombre de trimestres requis.

o **Abaissement de l'âge légal de départ en retraite**

Cette nouvelle condition d'âge s'applique aux pensions liquidées **à partir du 1^{er} septembre 2026**.

En premier lieu, en ce qui concerne la catégorie sédentaire, l'âge légal de départ à la retraite est de 64 ans pour les agents nés à partir du 1^{er} janvier 1969 (contre le 1^{er} janvier 1968 auparavant).

La temporalité du report progressif de l'âge légal de départ à la retraite est revue pour tirer les conséquences de la modification de l'application de l'âge de 64 ans pour la génération du 1^{er} janvier 1969 :

Année de naissance	Âge d'ouverture des droits
entre le 1 ^{er} janvier 1955 et le 31 août 1961 inclus	62 ans
entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961 inclus	62 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois
1964	62 ans et 9 mois (contre 63 ans)

Entre le 1 ^{er} janvier 1965 et le 31 mars 1965 inclus	62 ans et 9 mois (au lieu de 63 ans et 3 mois)
Entre le 1 ^{er} avril 1965 et le 31 décembre 1965 inclus	63 ans (au lieu de 63 ans et 3 mois)
1966	63 ans et 3 mois (au lieu de 63 ans et 6 mois)
1967	63 ans et 6 mois (au lieu de 63 ans et 9 mois)
1968	63 ans et 9 mois (au lieu de 64 ans)

Pour rappel : la réforme de 2023 prévoyait le report progressif de l'âge d'ouverture des droits d'un agent occupant un emploi « sédentaire » de 62 à 64 ans, à terme. En effet, l'âge de départ de 64 ans s'appliquait aux assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1969. Pour les assurés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1968, cet âge augmentait progressivement à raison de trois mois par génération.

En second lieu, en ce qui concerne la catégorie active, l'âge légal de départ à la retraite est de 57 ans pour les agents nés avant le 1^{er} septembre 1966 et la temporalité du report progressif est revue pour les agents nés à partir du 1^{er} septembre 1966 :

Année de naissance	Âge d'ouverture des droits
Avant le 1 ^{er} septembre 1966	57 ans
entre le 1 ^{er} septembre 1966 et le 31 décembre 1966 inclus	57 ans et 3 mois
1967	57 ans et 6 mois
1968	57 ans et 9 mois
1969	57 ans et 9 mois (contre 58 ans)
Entre le 1 ^{er} janvier 1970 et le 31 mars 1970 inclus	57 ans et 9 mois (au lieu de 58 ans et 3 mois)
Entre le 1 ^{er} avril 1970 et le 31 décembre 1970 inclus	58 ans (au lieu de 58 ans et 3 mois)
1971	58 ans et 3 mois (au lieu de 58 ans et 6 mois)
1972	58 ans et 6 mois (au lieu de 58 ans et 9 mois)
1973	58 ans et 9 mois (au lieu de 59 ans)
1974	59 ans

Pour rappel : la réforme de 2023 prévoyait le report progressif de l'âge d'ouverture des droits d'un agent occupant un emploi de catégorie « active » de 57 à 59 ans, à terme. En effet, l'âge de départ de 59 ans s'appliquait aux assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1973. Pour les assurés nés à partir du 1^{er} septembre 1966, cet âge augmentait progressivement à raison de trois mois par génération.

○ **Abaissement du nombre de trimestres**

Compte tenu de l'abaissement de l'âge légal de départ en retraite, le nombre de trimestres exigé pour obtenir le taux de pension maximum est nécessairement revu.

Pour la catégorie sédentaire :

Année de naissance	Nombre de trimestres
Avant le 1 ^{er} janvier 1961	167
Entre le 1 ^{er} janvier 1961 et le 31 août 1961 inclus	168
Entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1962 inclus	169
Entre le 1 ^{er} janvier 1963 et le 31 mars 1965 inclus	170
Entre le 1 ^{er} avril 1965 et le 31 décembre 1965 inclus	171
A partir du 1 ^{er} janvier 1966	172

Pour la catégorie active :

Année de naissance	Nombre de trimestres
Entre le 1 ^{er} janvier 1966 et le 31 août 1966 inclus	168
Entre le 1 ^{er} septembre 1966 et le 31 décembre 1967 inclus	169
Entre le 1 ^{er} janvier 1968 et le 31 mars 1970	170
Entre le 1 ^{er} avril 1970 et le 31 décembre 1970	171
A partir du 1 ^{er} janvier 1971	172

- **Carrière longue et durée d'assurance cotisée**

Une harmonisation des règles avec le régime général applicables aux agents territoriaux affiliés à la CNRACL est prévue avec la publication d'un décret pour précision **au 1^{er} septembre 2026**.

En premier lieu, il est prévu un abaissement de la durée d'assurance cotisée d'un trimestre pour les générations 1964 et 1965, lequel sera prochainement appliqué pour les fonctionnaires CNRACL dès publication du décret.

Année de naissance	Âge de départ	Âge d'activité	Durée d'assurance cotisée
1964	58 ans	16 ans	170 (au lieu de 171)
	60 ans	18 ans	
	60 ans et 6 mois	20 ans	
Du 1^{er} Janvier au 31 Mars 1965	58 ans	16 ans	170 (au lieu de 171)
	60 ans	18 ans	
	60 ans et 9 mois	20 ans	
Du 1^{er} Avril au 31 Décembre 1965	58 ans	16 ans	171 (au lieu de 172)
	60 ans	18 ans	
	60 ans et 9 mois	20 ans	
	63 ans	21 ans	
1966	58 ans	16 ans	172
	60 ans	18 ans	
	61 ans	20 ans	
	63 ans	21 ans	

En second lieu, des avantages familiaux sont pris en compte en durée d'assurance dans la limite de deux trimestres :

- Trimestres de bonification pour enfant né avant 2004,
- Trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant né à compter de 2004,
- Trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant accordé par le régime général : maternité, éducation, adoption et congé parental,
- Trimestre de majoration de durée d'assurance pour congé parental,
- Trimestres de bonification applicables à des régimes obligatoires d'assurance vieillesse (en-dehors du handicap).

- **La surcote familiale**

Les assurés ayant un âge de surcote de droit commun supérieur ou égal à 63 ans peuvent bénéficier, **à compter du 1^{er} septembre 2026**, d'une surcote à un âge anticipé, excluant les assurés nés en 1964 et au 1^{er} trimestre 1965.

Année de naissance	Âge de la surcote de droit commun à compter du 1 ^{er} septembre 2026	Âge anticipé de la surcote au titre des enfants
1964	62 ans et 9 mois	-
Du 1^{er} janvier au 31 mars 1965		
Du 1^{er} avril au 31 décembre 1965	63 ans	62 ans
1966	63 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois
1967	63 ans et 6 mois	62 ans et 6 mois

1968	63 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois
À compter de 1969	64 ans	63 ans

- **Nouvelles conditions pour le cumul emploi - retraite**

En premier lieu, s'il est toujours possible de cumuler une pension de retraite avec les revenus tirés d'une activité professionnelle (salariée ou non), les conditions de cumul sont modifiées et sont subordonnées à une **considération d'âge** (III de l'article L. 161-22 du Code de la Sécurité Sociale) pour les assurés qui entrent en jouissance de leur 1^{re} pension de base **à compter du 1^{er} janvier 2027** :

Avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite	<p>La pension de retraite est réduite à due concurrence des revenus tirés de l'activité professionnelle.</p> <p>Il est appliqué un écrêtement de la pension de retraite à hauteur de 100 % des revenus en cas de reprise d'activité, dès le premier euro. L'objectif est de favoriser la retraite progressive.</p>
Entre l'âge d'ouverture des droits à la retraite et la limite d'âge (67 ans) sans bénéficier d'une retraite à taux plein	<p>Le cumul intégral est possible dans la limite d'un plafond déterminé par un décret.</p> <p>Passé le plafond, qui doit être déterminé par un décret non publié, la pension de retraite est réduite à due concurrence des revenus tirés de l'activité professionnelle.</p>
À l'âge d'annulation de la décote (67 ans) des droits à la retraite donnant droit à une retraite à taux plein	<p>Le cumul est intégral.</p>

Lorsqu'un agent public reprend ou poursuit une activité non salariée, un décret détermine les conditions dans lesquelles sont appréciés ses revenus professionnels perçus l'année au cours de laquelle a pris effet sa pension.

En second lieu, le délai de carence de six mois en cas de reprise d'une activité auprès du même employeur est supprimé.

En troisième lieu, les revenus professionnels et de remplacement perçus à l'occasion de l'exercice d'une activité d'intérêt général ou concourant à un service public ne sont pas pris en compte selon des conditions d'âge, de durée, de plafond ou de lieu d'exercice de l'activité professionnelle fixées par décret en Conseil d'État.

En dernier lieu, le cumul entre une pension de retraite et les revenus tirés d'une activité professionnelle ne s'applique pas dans le cas de la retraite progressive puisque, dans ce

cas, l'agent public continue d'exercer son activité tout en bénéficiant d'une partie de sa pension de retraite sans avoir été admis officiellement en retraite.

- **Bonification pour la retraite des fonctionnaires mères d'au moins un enfant**

Les fonctionnaires mères d'au moins un enfant bénéficie d'une bonification, en complément de l'existant avec 2 trimestres en majoration de durée d'assurance, d'un trimestre par enfant **si et seulement si** (article 12 b ter du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite) :

- L'enfant est né depuis le 1^{er} janvier 2004,
- L'accouchement est postérieur au recrutement de la fonctionnaire.

Il faut également indiquer que les trimestres de bonification à ce titre sont pris en compte pour apprécier la durée d'assurance minimale et de périodes reconnues équivalentes ayant donné lieu à cotisation pour les conditions de retraite anticipée pour carrière longue (article L. 25 bis du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite).

Entrée en vigueur : Cette bonification s'applique pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

➤ **Précisions sur les congés de solidarité familiale et d'adoption**

[Décret n° 2026-119 du 20 février 2026 portant diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au congé d'adoption dans la fonction publique](#)

Pris en application des articles L. 663-1 à L. 633-4 du Code Général de la Fonction Publique et de l'article 25 de la loi n° 2022-219 du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption, le décret consacre, selon les règles propres à chaque versant de la fonction publique, des précisions sur le régime juridique du congé de solidarité familiale et du congé d'adoption qui s'appliquent aussi bien aux fonctionnaires qu'aux agents publics contractuels.

- **Sur le congé de solidarité familiale**

À compter du 22 février 2026, le décret prévoit que l'agent public conserve son emploi durant le congé de solidarité familial et les modalités de sa réaffectation en cas de suppression ou de transformation de son emploi¹ :

¹ Il crée en effet un article 3-1 dans le [décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013](#) relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires.

Principe	Au cours de la période pendant laquelle il bénéficie du congé de solidarité familiale, l'agent public reste affecté dans son emploi.	
Exception	Si son emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire est modifiée :	
	Le fonctionnaire est : <ul style="list-style-type: none"> - Affecté dans l'un des emplois correspondant à son grade les plus proches de son ancien lieu de travail ; - À défaut, maintenu en surnombre (si son temps de travail est supérieur ou égal à 17h30 hebdomadaires) ou licencié (si son temps de travail est inférieur à 17h30 par semaine). - Affecté, à sa demande, dans un emploi plus proche de son domicile sous réserve du respect des dispositions prévues en matière de priorité de mutation. 	Le contractuel de droit public est : <ul style="list-style-type: none"> - Réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. - Affecté, si l'ancien emploi ne peut lui être proposé, dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. - Affecté, à sa demande, dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des dispositions prévues en matière de priorité de mobilité.

- **Sur le congé d'adoption**

Pour les demandes d'adoption formulées à compter du 22 février 2026, le décret précise les délais dans lesquels le congé d'adoption peut être pris et les possibilités de fractionnement de ce congé² :

Délai	<p>Le congé débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date.</p> <p><i>Auparavant, le congé débutait, au choix du fonctionnaire, le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou au cours de la période de sept jours consécutifs qui précède son arrivée.</i></p>
Fractionnement	Le congé peut être fractionné, pour chacun des parents, en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

² Il modifie les articles 11 et 12 du [décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#) relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.

➤ **Simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements**

[Décret n° 2026-118 du 20 février 2026 portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements](#)

À la suite notamment des propositions transmises par les préfets dans le cadre des processus « France simplification » et « Roquelaure de la simplification », le présent décret décline plusieurs mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements, dont certaines concernent la fonction publique.

Il supprime ainsi l'obligation de publicité des postes lors des procédures de reclassement pour inaptitude physique bénéficiant aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique³.

Ainsi, aucune déclaration de vacance d'emploi (DVE) ni de procédure de recrutement ne doivent être réalisées lorsqu'un agent public est reclassé pour inaptitude physique :

- Par la voie du détachement pour un fonctionnaire reconnu définitivement inapte à ses fonctions par le conseil médical qu'il y ait eu ou non période préparatoire au reclassement (PPR),
- Par la voie d'un nouvel emploi pour un contractuel de droit public reconnu définitivement inapte à son emploi par un médecin agréé ou le conseil médical à l'issue d'un congé pour raisons de santé, d'un congé lié à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle, un congé lié à un événement familial ou parental.

Pour aller plus loin :

Il apparaît également que les services de l'aide sociale à l'enfance peuvent désormais, pour l'exercice de leur mission de pourvoir à l'ensemble des besoins des mineurs qui leur sont confiés, se faire délivrer des copies intégrales ou des extraits avec indication de la filiation des actes de l'état civil (modification de l'article 1 du décret n° 2025-931 du 8 septembre 2025 relatif aux administrations habilitées à requérir la délivrance de copies intégrales ou d'extraits avec indication de la filiation d'actes de l'état civil).

³ Il complète de la sorte [l'article D. 311-4 du Code Général de la Fonction Publique](#).

➤ **Détermination du nombre d'autorisations d'absence dont bénéficient les salariés qui sollicitent l'agrément en vue d'adoption**

[Décret n° 2025-1439 du 31 décembre 2025 relatif aux autorisations d'absence du salarié engagé dans une procédure d'adoption](#)

Pris en application de la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail, le décret a pour objet de déterminer le nombre maximal d'autorisation spéciale d'absence (ASA) de droit dont peut bénéficier un agent public dans le cadre d'une procédure d'adoption.

Dans ce cas, un agent public peut bénéficier au maximum de **5 jours** d'autorisation d'absence pour ce motif.

Pour rappel, la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail a consacré différentes ASA de droit liées à la parentalité applicables aux agents publics (article L. 622-1 du Code Général de la Fonction Publique).

Ces ASA de droit sont énumérées à l'article L. 1225-16 du Code du Travail :

- **l'ASA pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus à l'article L. 2122-1 du Code de la Santé Publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et de suites de l'accouchement.**
- **l'ASA pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du Code de la Santé Publique).**
- **l'ASA pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.**
- **l'ASA pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément dans le cadre d'une procédure d'adoption (titre VIII du livre 1er du Code Civil).**

➤ **Mobilisation en faveur du logement des agents publics**

[Circulaire NOR : CPPF2604389C du 18 février 2026 relative au logement des agents publics](#)

Afin de faire face aux difficultés d'accès au logement des agents publics qui menacent l'attractivité des métiers de la fonction publique et la fidélisation des agents, le Ministère de l'Action et des Comptes Publics entend mener des actions en faveur du logement en mobilisant les Préfets, les employeurs publics et les organisations syndicales autour de deux axes :

- L'identification des secteurs de mobilisation prioritaire,
- L'élaboration et la mise en œuvre de plans d'actions sur ces secteurs qui déclineront les trois axes prioritaires de la feuille route nationale, c'est-à-dire : produire du logement fléché vers les agents publics, simplifier le parcours de l'agent public, informer les agents publics.

➤ **Actualité en bref**

Mesures au profit des sapeurs-pompiers volontaires et professionnels

[Décret n° 2026-18 du 20 janvier 2026 portant diverses mesures relatives aux sapeurs-pompiers volontaires et aux sapeurs-pompiers professionnels](#)

Pris pour l'application de l'article 24 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité Sociale pour 2023, ce décret instaure une majoration de durée d'assurance au bénéfice des sapeurs-pompiers

volontaires à partir de dix ans d'engagement. Par ailleurs, il supprime la référence à la surcotisation sur la part salariale de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels.

Nouveau report de la dérogation pour l'exercice des missions de maître-chien par des agents de police municipale

[Décret n° 2025-1344 du 26 décembre 2025 portant diverses modifications du code de la sécurité intérieure](#)

Le décret (article 8) reporte à nouveau la durée de la dérogation permettant aux agents de police municipale détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile d'exercer les fonctions de maîtres-chiens de police municipale sans

avoir suivi, avec succès, la formation préalable devant être organisée spécifiquement par le CNFPT.

Après un premier report au 1^{er} janvier 2026, le Gouvernement procède à un nouveau report en renvoyant à une date fixée par arrêté.

QUESTIONS ECRITES AU GOUVERNEMENT / A LA DGCL

Retrouvez l'ensemble des réponses aux questions parlementaires sur le site de la Direction Générale des Collectivités Locales [en cliquant ici](#).

➤ **Possibilité pour une commune de se porter caution pour l'un de ses agents**

[Quest. écrite du 26 juin 2025 et réponse publiée le 8 janvier 2026, JO Sénat, p. 79](#)

Le Ministère de la Ville et du Logement précise qu'une collectivité territoriale ne peut pas, en l'état du droit, se porter caution, simple ou solidaire, pour l'un de ses agents pour faciliter l'accès à un logement.

Il indique en effet que les dispositions des articles L 312-3 et R 312-8 à 10 du Code de la Construction et de l'Habitation et L.3231-4 et L 3231-5 du Code Général des Collectivités Territoriales, s'agissant des seules communes, prévoient la possibilité pour les collectivités territoriales d'apporter leur aide à une personne privée, mais uniquement pour garantir ou cautionner un emprunt.

Il précise enfin que le Fonds de solidarité pour le logement, créé dans chaque département et dont la gestion leur est confiée, peut accorder dans les conditions définies par son règlement intérieur, des aides financières sous forme de cautionnement, prêts ou avances remboursables, garanties ou subventions à des personnes qui éprouvent des difficultés particulières, en raison notamment de l'inadaptation de leurs ressources ou de leurs conditions d'existence, pour accéder à un logement.

➤ **Indemnisation chômage des fonctionnaires territoriaux révoqués pour faute grave**

[Quest. écrite du 4 décembre 2025 et réponse publiée le 29 janvier 2026, JO Sénat, p. 461](#)

Le Ministère de l'Aménagement du Territoire et de la Décentralisation rappelle qu'un fonctionnaire révoqué à titre disciplinaire était involontairement privé d'emploi et devait, à ce titre, percevoir les allocations chômage supportées financièrement par l'ancien employeur, même en cas d'infraction pénale.

Le Ministère précise que le non-versement ou la suppression de ces allocations ne sauraient être envisagées comme une sanction.

Il conclut en indiquant qu'il appartient le cas échéant à l'ancien employeur de porter plainte contre les agissements du fonctionnaire afin que le juge pénal voire civil prononce les sanctions adéquates.

JURISPRUDENCE

➤ Nouvelle condamnation d'un directeur général au titre de la responsabilité financière des gestionnaires publics

Cour des Comptes, ch. cont., 6 février 2026, n° S-2026-0044

Portée : L'arrêt fait application de la jurisprudence constante de la Cour des Comptes sans précisément tenir compte de la jurisprudence qui se dessine de la Cour d'Appel Financière.

Faits : Le directeur général d'un établissement public de coopération culturelle est poursuivi pour avoir pris la décision de verser aux agents publics une prime dite de service public sur la base d'une délibération.

Solution :

En premier lieu, la Cour des Comptes considère que le directeur général a commis une faute en ayant pris la décision de verser cette prime, alors qu'elle était illégale au motif qu'elle a été consacrée par une délibération postérieure au 28 janvier 1984. Elle ne peut donc constituer un avantage collectivement acquis au sens de l'article L. 714-4 du Code Général de la Fonction Publique.

En second lieu, la Cour des Comptes estime que le directeur général est le seul responsable de ladite faute de sorte qu'il ne pouvait pas s'exonérer de sa responsabilité en se prévalant d'une instruction préalable de son supérieur hiérarchique (sur le fondement de l'article L. 131-5 du Code des Juridictions Financières) ni d'un ordre écrit préalable émanant d'une autorité administrative ayant la qualité d'élu ni d'une délibération préalable d'un organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités au sens de l'article L. 5111-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (sur le fondement de l'article L. 131-6 du CJF).

D'une part, la juridiction financière indique que le directeur général n'était pas placé sous l'autorité de l'administration gérant ledit établissement de sorte qu'il devait être considéré comme étant l'ordonnateur et le directeur autonome.

D'autre part, elle précise que le directeur général n'a reçu aucun ordre écrit émanant d'un élu et qu'il ne pouvait pas se prévaloir d'une délibération dès lors que son établissement ne constitue pas une collectivité territoriale ni un groupement de collectivités territoriales au sens de l'article L. 5111-1 du CGCT.

Quand bien même ledit établissement était une collectivité territoriale ou un groupement de collectivités, la Cour des Comptes n'aurait pas retenu l'exclusion de sa responsabilité au motif qu'elle considère que les versements de la prime ont été assurés sur décision officielle du directeur général et non sur le seul fondement de la délibération, d'autant plus que la

Chambre Régionale des Comptes avait déjà alerté sur la situation et que les services de la Préfecture avaient, au titre du contrôle de légalité, reconnu l'illégalité.

Pour approfondir, retrouvez un article et une vidéo qui décortique le sujet et la jurisprudence du cabinet Landot [en cliquant ici](#).

➤ **Reconnaissance d'un accident imputable au service survenu en-dehors des heures de travail**

[CE, 6 février 2026, n° 503285](#)

Portée : Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat admet que peut être reconnu imputable au service l'accident d'un fonctionnaire actif de la police nationale qui est survenu en-dehors des heures normales de service en ayant, de sa propre initiative, porté assistance à une personne en danger.

Faits : Au moment où il sortait d'un établissement de nuit en-dehors de ses heures normales de service, un policier national est intervenu sur une altercation entre plusieurs individus sur la voie publique. Il a alors été agressé et sérieusement blessé par les personnes qu'il avait tenté de séparer et d'autres personnes rassemblées sur les lieux.

Solution : La haute juridiction administrative considère, sur le fondement des articles 19 du décret du 9 mai 1995, R. 434-19 du Code de la Sécurité Intérieure et 113-3 de l'arrêté du 6 juin 2006, que lorsqu'un fonctionnaire actif de la police nationale intervient, en-dehors des heures normales de service et y compris de sa propre initiative, pour porter assistance à une personne en danger, pour prévenir ou réprimer un acte de nature à troubler l'ordre public, ou pour protéger l'individu ou la collectivité contre des atteintes aux personnes ou aux biens, un accident survenu dans ces circonstances présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service.

Analyse : Il importe de relativiser la portée de cet arrêt dans la mesure où un fonctionnaire de la police nationale a l'obligation d'intervenir en-dehors des heures normales de service pour porter aide à toute personne en danger, pour prévenir ou réprimer tout acte de nature à troubler la sécurité et l'ordre publics et protéger l'individu et la collectivité contre les atteintes aux personnes et aux biens.

Il n'en demeure pas moins cependant qu'un accident de service se définit comme « *l'accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion d'une activité en constituant le prolongement normal, [...] en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet accident du service* » (article L. 822-18 du Code Général de la Fonction Publique ; CE, 15 juin 2012, n° 348258). Dans ce cadre, selon les situations, un fonctionnaire territorial pourrait être reconnu comme ayant été victime d'un accident de service survenu en-dehors de ses

fonctions et du temps de travail sous réserve de la notion d'activité constituant le prolongement normal du service.

➤ **Révocation d'une secrétaire générale de mairie pour s'être octroyée des avantages injustifiés en usant de sa fonction**

CAA, Lyon, 7 janvier 2026, n° 23LY03029

Portée : Dans cet arrêt, la Cour Administrative d'Appel met en application le principe de proportionnalité d'une sanction par rapport à la gravité des fautes commises.

Faits : Une secrétaire générale de mairie a été révoquée par le maire d'une commune a usé de ses fonctions pour améliorer sa situation statutaire et administrative par des avancements et promotions irréguliers, l'attribution d'un régime indemnitaire indu, la disparition de pièces dans son dossier individuel et l'acquisition aux frais de la commune d'un lave-linge utilisé à des fins personnelles.

Solution :

En premier lieu, le juge administratif considère que ces faits de falsification de documents administratifs et de manipulation de situation statutaire ainsi que leur dissimulation sont constitutifs de manquements à ses obligations de probité, d'intégrité et de dignité et portent atteinte au principe d'obéissance hiérarchique par défaut de loyauté dans l'exercice de ses fonctions, outre qu'ils sont également de nature à porter atteinte à la considération de la commune et à son image, et de nature à justifier une sanction disciplinaire.

D'une part, il reconnaît que l'agent a délibérément usé de ses fonctions pour bénéficier d'avancements irréguliers et d'un déroulement de carrière favorable en soumettant à la signature du maire de faux arrêtés de nomination, sachant que l'agent a changé à deux reprises de cadres d'emplois sans avoir été inscrit sur des listes d'aptitude aussi bien de concours que de promotion interne.

D'autre part, il estime que l'agent s'est octroyé une prime qui n'a aucun fondement juridique dans la mesure où la délibération concernée n'apparaît pas dans les registres de la commune et que le compte-rendu de la réunion du conseil municipal n'en fait pas état.

Enfin, il admet que l'agent a récupéré à ses fins personnelles un lave-linge commandé par la commune au motif que des témoins l'ont vu charger ledit lave-linge dans sa voiture après que le maire lui ait demandé d'en commander un pour l'école, d'autant que le conseil de l'école a ensuite pris la décision d'en commander un, preuve, selon le juge, que le lave-linge initialement commandé n'était pas présent.

En second lieu, le juge administratif considère que la sanction de révocation est proportionnée à la gravité des fautes commises.

QUESTIONS JURIDIQUES DU MOMENT

Dans chaque lettre d'actualités juridiques, le Pôle Juridique et Carrières vous présente la ou les questions juridiques qui ont été posées de façon récurrente ou inédite.

- **L'avis d'un médecin agréé est-il requis pour chaque renouvellement d'un temps partiel thérapeutique au-delà de 3 mois ?**

Oui uniquement pour les fonctionnaires CNRACL.

L'article 13-4 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 énonce que : « Lorsque le fonctionnaire demande la prolongation de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique au-delà d'une période totale de trois mois, l'autorité territoriale fait procéder sans délai par un médecin agréé à l'examen de l'intéressé, qui est tenu de s'y soumettre sous peine d'interruption de l'autorisation dont il bénéficie. Le médecin agréé rend un avis sur la demande de prolongation au regard de sa justification médicale, de la quotité de travail sollicitée et de la durée de travail à temps partiel pour raison thérapeutique demandée ».

Il est certain que l'expertise médicale est obligatoire lorsqu'un fonctionnaire demande le renouvellement de son TPT après une période initiale de 3 mois. Il est également certain que cette expertise médicale est obligatoire pour chaque renouvellement au-delà d'une durée cumulée de 3 mois de TPT. La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) indique, dans sa Foire aux Questions relatives au TPT, qu'« à réception de la demande, l'administration, après avoir vérifié que le fonctionnaire dispose bien de droits résiduels à TPT, place le fonctionnaire en TPT ou prolonge le TPT initial. Elle fait immédiatement procéder à un examen médical du fonctionnaire par un médecin agréé pour avis sur la justification médicale de la prolongation, la quotité de travail sollicitée et la durée de TPT demandée. Ce contrôle a posteriori s'exerce entre le 4ème et le 6ème mois et pour toute période supplémentaire au-delà. A réception de l'avis du médecin agréé : si l'avis est favorable, le fonctionnaire poursuit la période de TPT en cours ; si l'avis est défavorable, l'administration saisit le CM. Dans l'attente de l'avis du CM le fonctionnaire est maintenu en TPT ».

Si cette expertise médicale peut être problématique en termes de durée, il n'en demeure pas moins qu'elle est requise pour obtenir le remboursement de l'assurance statutaire.

Bon à savoir : Les fonctionnaires IRCANTEC et les contractuels de droit public n'y sont pas soumis

Les fonctionnaires IRCANTEC et les agents publics contractuels ne sont pas concernés par cette expertise médicale. En effet, en vertu respectivement de l'article 34-1 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 et de l'article 9-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, ils peuvent bénéficier d'un TPT dans les conditions définies par l'article 13-1,

au premier alinéa de l'article 13-2 ainsi qu'aux articles 13-7 à 13-12 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987. Or, l'expertise médicale est consacrée à l'article 13-4.

- **Un agent public territorial en charge d'une régie de police municipale peut-il bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire « Régisseur d'avances, de dépenses ou de recettes » ?**

Non, il n'est pas permis qu'un agent de police municipale en charge d'une régie de police municipale perçoive une NBI.

En effet, une régie de police municipale est une régie d'Etat instaurée par arrêté préfectoral au sens de l'article L. 2212-5-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT).

À ce titre, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) indique expressément, dans son *Livret d'accompagnement de la mission de recensement de l'indemnité de maniement de fonds des régisseurs de police municipale* en annexe de [l'Instruction relative au recensement des régies pour le remboursement de l'indemnité de responsabilité due aux régisseurs d'Etat au sein des polices municipales au titre de l'exercice 2023](#) du 9 avril 2024, qu'une telle régie est soumise « à la réglementation relative aux régies d'Etat et non à celle se rapportant aux régies des collectivités locales » (page 3). Dans ce cadre, elle précise également qu'un agent de police municipale en charge d'une telle régie a « la qualité de régisseur d'Etat » (page 6).

Trois conséquences doivent être tirées de l'application des règles des régies d'Etat.

- **D'une part**, les agents en charge d'une telle régie doivent percevoir l'indemnité de maniement de fonds inhérente à cette activité. L'article L. 2212-5-1 du CGCT énonce en effet que : « *Les communes et groupements de communes qui ont créé une régie de recettes pour percevoir le produit des contraventions en application des articles L. 511-1 et L. 512-2 du code de la sécurité intérieure et de l'article L. 130-4 du code de la route, et le produit des consignations prévues par l'article L. 121-4 du code de la route, versent, au nom et pour le compte de l'Etat, l'indemnité de maniement de fonds due aux régisseurs de ces régies au vu de la décision du représentant de l'Etat dans le département* ».
- **D'autre part**, la NBI pt. 21 « Régisseur d'avances, de dépenses ou de recettes » du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale ne concerne que les régies des collectivités territoriales dont ont la charge les fonctionnaires territoriaux.
- **Enfin**, une NBI ne peut en tout état de cause pas se cumuler avec une indemnité de même nature, d'autant plus quand cette dernière est obligatoirement versée comme la régie de police municipale.

DOCUMENTATIONS PRATIQUES

Dans chaque lettre d'actualités juridiques, le Pôle Juridique et Carrières vous propose de la documentation pratique sur une actualité intéressant la fonction publique qu'il a rédigée ou qu'il a trouvée.

➤ **Le dispositif de rupture conventionnelle**

Connue dans le secteur privé, la rupture conventionnelle est apparue dans la fonction publique avec la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique à compter du 1^{er} janvier 2020.

Si elle était officiellement consacrée pour les agents publics contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (CDI), la rupture conventionnelle a fait l'objet d'une expérimentation pour les fonctionnaires titulaires du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Or, la loi de finances pour 2026 vient de pérenniser le dispositif à compter du 1^{er} janvier 2026 de sorte que la rupture conventionnelle devient un cas officiel de cessation définitive des fonctions.

Pour obtenir toutes les informations, retrouvez notre fiche pratique [en cliquant ici](#).

➤ **La fin de fonctions des emplois fonctionnels ou de direction**

À l'approche ou à la suite des élections municipales et intercommunales, il est possible que des autorités territoriales, et notamment de nouvelles, décident de ne pas renouveler ou de mettre un terme aux fonctions du Directeur Général des Services (oet/ou du Directeur Général Adjoint des Services et/ou du Directeur Général (adjoint) des Services Techniques) recruté sur un emploi fonctionnel par voie de détachement ou sur un emploi de direction par un contrat spécifique.

Il est possible également que l'agent public décide de lui-même de ne pas renouveler son engagement ou d'y mettre un terme de manière anticipée.

Dans ce cadre, des procédures dédiées sont prévues que nous analysons dans la fiche juridique disponible [en cliquant ici](#).

AGENDA DU RH

➤ Gestion des carrières

- Au 1^{er} janvier 2026** - Mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire sur le risque santé
- Avant le 1^{er} juin 2026** - Vérifier les effectifs dans le module élection d'AGIRHE
Pour les collectivités et établissements affiliés au CDG60
- Avant le 10 juin 2026** - Délibérer après concertation avec les organisations syndicales sur la création et le fonctionnement du CST (stabilisation des effectifs et de la répartition respective de femmes et d'hommes, détermination du nombre de représentants du personnel et/ou de la parité numérique avec le collège des élus, attribution de la voix délibérative du collège des élus, détermination des modalités de vote)
Pour les collectivités et établissements qui ont au moins 50 agents au 1^{er} janvier 2026

➤ Instances paritaires

- 27 mars 2026** - Date limite de saisine des CAP et CCP pour la séance du 14 avril 2026
- Date limite de saisine du CST pour la séance du 16 avril 2026
- 14 avril 2026** - Séance des CAP et CCP
- 16 avril 2026** - Séance du CST
- 22 avril 2026** - Date limite de saisine de la F3SCT pour la séance du 12 mai 2026
- 29 avril 2026** - Date limite de saisine du CST pour la séance du 21 mai 2026

- 12 mai 2026** - Séance de la F3SCT
- 21 mai 2026** - Séance du CST
- 22 mai 2026** - Date limite de saisine des CAP et CCP

➤ **Instances médicales**

- 26 mars 2026** - Séance du conseil médical en formations restreinte et plénière
- 30 avril 2026** - Séance du conseil médical en formations restreinte et plénière
- 28 mai 2026** - Séance du conseil médical en formations restreinte et plénière