

FLASH STATUT

Février 2026

Actualité juridique du mois de janvier 2026



TEXTES

Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026

- Pérennisation de la rupture conventionnelle

L'article 173 de la loi de finances pour 2026 pérennise la rupture conventionnelle des fonctionnaires, instaurée à titre expérimental par la loi de transformation de la fonction publique de 2019. L'expérimentation, qui a pris fin le 31 décembre 2025, rendait le dispositif inapplicable depuis le 1er janvier. La pérennisation inscrit désormais la rupture conventionnelle dans le code général de la fonction publique et s'appliquera, comme lors de l'expérimentation, aux fonctionnaires comme aux contractuels en CDI.

Les agents qui bénéficient d'une rupture conventionnelle et qui sont recrutés dans les six années suivantes dans la même fonction publique devront rembourser l'intégralité de l'indemnité perçue dans un délai de deux ans. Ce délai de six ans était déjà en vigueur pendant la phase d'expérimentation. Restent exclus du dispositif les fonctionnaires stagiaires, ceux ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite à taux plein, et les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Un projet de décret précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle pour les agents publics est en cours d'examen.

- Allongement du congé maternité pathologique prénatal

L'[article 174 de la loi de finances pour 2026](#) porte de deux à trois semaines la durée maximale du congé pathologique prénatal pour les agentes de la fonction publique. Le congé pathologique postnatal reste fixé à quatre semaines maximum après l'accouchement. Cette mesure s'ajoute au congé de maternité légal et intervient en cas de complications médicales attestées par certificat médical.

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

Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026

- Création du congé supplémentaire de naissance

Ce nouveau congé lié à la naissance, d'une durée de deux mois maximum, est prévu par la [loi de financement de la sécurité sociale pour 2026](#). Il s'applique à l'ensemble des agents publics.

L'article [L. 631-1](#) du CGFP indique qu'"à compter de la date à laquelle il bénéficie du congé supplémentaire de naissance mentionné aux articles L. 631-3, L. 631-8 et L. 631-9, le traitement est réduit. La fraction du traitement maintenu, qui est dégressive entre le premier et le second mois du congé, ne peut être inférieure à 50 %". Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent alinéa, dont le niveau du

traitement maintenu."

Le niveau d'indemnisation de ce congé devrait correspondre à 70 % du salaire net antérieur le premier mois puis 60 % du salaire net antérieur le second mois, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, fixé à 4005 € par mois au 1er janvier 2026. Toutefois, les décrets d'application pour la fonction publique n'étant pas encore parus, rien n'est figé pour le moment, en dehors des éléments ci-dessus (dégressivité entre le premier et le second mois, sans être inférieur à 50% du traitement).

Dans l'attente de précisions concernant ces éléments, les modalités d'applications précises relatives à la rémunération de ce congé supplémentaire de naissance sont inconnues, notamment concernant le sort du régime indemnitaire, du SFT et de la NBI, ainsi que les pourcentages exacts de maintien du traitement, et donc la situation des agents à temps partiel.

Le décret d'application devrait être pris d'ici quelques mois pour l'entrée en vigueur de ce dispositif au 1er juillet 2026.

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

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

- Des dérogations complémentaires à l'obligation de vacance de poste nouvellement introduites

Ce décret introduit à son article 6 de nouvelles dérogations (modification de l'[article D311-4 du CGFP](#)) à l'obligation de publication de vacance de poste ([article D311-1 du CGFP](#)) : pour le reclassement d'un fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions et pour le reclassement du contractuel inapte à occuper son emploi. Ce décret est entré en vigueur au 21 février 2026 (lendemain de sa publication).

[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](#)

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

- Précisions sur le régime du congé de solidarité familiale et le congé d'adoption

Sur le congé de solidarité familiale : le décret (article 5) précité précise qu'au cours de la période pendant laquelle il bénéficie du congé de solidarité familiale, le fonctionnaire reste affecté dans son emploi. Cependant, dans le cas où l'emploi du fonctionnaire supprimé ou transformé pendant le congé, sans préjudice des mesures de réaffectation d'un fonctionnaire privé d'emploi et celles relatives à la suppression d'emploi, ce fonctionnaire est affecté dans l'un des emplois correspondant à son grade les plus proches de son ancien lieu de travail.

Sur le congé d'adoption : le décret (article 7) modifie principalement 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.

Avant le 22 février 2026, « le congé d'adoption 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 ». Désormais, « le congé d'adoption 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 », et « les périodes de congé d'adoption peuvent être fractionnées en deux périodes d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune » (article 11 du décret n°2021-846).

De plus, le décret ajoute : « Les deux périodes de fractionnement du congé sont d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune », « lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires et que la durée de leur congé d'adoption a

été fractionnée en deux périodes réparties entre eux (...) » (article 12 du décret n° 2021-846).

[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](#)

Arrêté du 12 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur

- **Revalorisation du montant des astreintes et interventions des agents des filières non-techniques**

L'[arrêté du 12 décembre 2025](#) est venu modifier l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur, qui s'applique aux agents non-techniques de la fonction publique territoriale. Les montants des indemnités d'astreintes et d'interventions pour les filières autres que technique ont ainsi été revalorisées. Les collectivités qui ont instauré des astreintes pour ces agents n'ont pas besoin de prendre une nouvelle délibération. Ces nouveaux montants sont applicables depuis le 1er décembre 2025 et peuvent être consultés via le lien ci-dessous.

[Arrêté du 12 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur](#)



JURISPRUDENCES

Discipline

- **Auxiliaire de puériculture ayant commis des faits constitutifs de maltraitance envers de jeunes enfants - exclusion de fonctions d'un an justifiée**

Agent ayant recours à des cris, voire à des hurlements lorsqu'elle s'adresse aux enfants. Agent auteur de gestes brusques, voire violents, à l'égard des enfants, les saisissant par un membre pour ensuite les asseoir ou leur enlevant les aliments des mains avant qu'ils n'aient achevé leur repas. De façon récurrente, l'agent laisse pleurer un enfant lors de la sieste de l'après-midi sans intervenir, pendant une durée pouvant atteindre une heure. Enfin, elle a anticipé et accéléré la prise des repas et privé certains enfants d'aliments dans ce but. Sanction justifiée, en dépit de l'absence d'antécédents disciplinaires et d'évaluations professionnelles satisfaisantes.

[CAA de Lyon, 7 janvier 2026, n° 24LY00719](#)

- **Sanction disciplinaire envers un agent qui incitait ses collègues à adhérer à une secte**

Une assistante socio-éducative est révoquée pour des faits d'incitation de collègues à adhérer à un mouvement répertorié par la mission interministérielle chargée de la vigilance et de la lutte contre les dérives sectaires (MIVILUDES - la loi du 10 mai 2024 visant à renforcer la lutte contre les dérives sectaires vise notamment à lutter contre le prosélytisme interne en faveur des sectes ainsi répertoriées). Un des moyens de cette lutte consiste à sanctionner au besoin les agents publics fautifs.

L'agent saisit alors le juge des référés pour obtenir la suspension des effets de cette décision. Le juge rejette en l'absence de doute sérieux quant à la légalité de la décision. Cette sanction est sévère et il faudra attendre, par prudence, la décision rendue au fond par le tribunal pour savoir s'il partage le point de vue du juge des référés.

[TA Nice, ord., 25 juin 2025, n° 2503126](#)

- **Sanction disciplinaire envers un responsable de service en raison de la mauvaise gestion d'un groupe de discussion sur la messagerie WhatsApp**

Les faits reprochés à un chef de service, consistant à avoir pris l'initiative de créer un groupe de discussion sur la messagerie WhatsApp, rassemblant les membres de son équipe via leur numéro de téléphone personnel, sans avoir édicté aucune consigne pour encadrer l'utilisation de cette messagerie, sont fautifs. Si ses subordonnés n'ont pas

été contraints de rejoindre ce groupe, l'intéressé a entretenu une confusion entre les messages à caractère professionnel et privés, dont certains, qui n'avaient pas de caractère urgent, ont été reçus par les agents en dehors de leurs heures de travail. Par suite, la mise en œuvre de cette méthode de communication, dans ces conditions, justifie une sanction disciplinaire du deuxième groupe.

[CAA Bordeaux, 26 février 2026, n°24BX00118](#)

Fonctionnaire stagiaire

- La transmission tardive d'un dossier de refus de titularisation aux membres la CAP est sans incidence sur la légalité de la décision prise par l'autorité territoriale

La transmission de ce dossier à la CAP 48 heures avant la séance (au lieu des 8 jours réglementaires) ne constitue pas un vice de procédure de nature à exercer une influence sur le sens de cet avis ou privant l'agent d'une garantie. Ce vice est sans effet sur la légalité de la décision à intervenir, et ce, sans qu'il y ait lieu de rechercher si les membres de la CAP ont été ou non en mesure d'examiner utilement le dossier de l'agent.

[CE, 18 juillet 2025, n° 487910](#)

Organisation des services

- Une collectivité territoriale est libre de créer et de supprimer le poste de directeur général des services, comme tout emploi occupé par un fonctionnaire

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à une collectivité territoriale ou à un établissement public de disposer d'un emploi de directeur général des services. En conséquence, une mesure (avérée) de réorganisation des services, motivée par un contexte financier délicat, peut conduire à la suppression de l'emploi existant et peut justifier du maintien en surnombre du fonctionnaire qui occupait jusqu'alors cet emploi, à défaut de vacance d'un emploi correspondant à son grade.

[TA Nancy 3 juin 2025 n°2401630](#)

Allocation de retour à l'emploi (ARE)

- L'agent public privé involontairement d'emploi n'a pas à démontrer une recherche active d'emploi lors de l'ouverture de ses droits à l'ARE

La condition de recherche active d'emploi n'est requise que pour le maintien de l'ARE et non pour l'ouverture du droit. Le contrôle de la recherche active d'emploi est réalisé par France Travail.

[CE, 8 juillet 2025, n° 488076](#)

CONTACTS

Pour toutes questions juridiques et statutaires, voici vos contacts au sein du CDG45:

Service juridique

conseil.juridique@cdg45.fr

02 38 75 66 31/32

Service parcours carrières et rémunération

carrieres@cdg45.fr

02 38 75 85 30

Vous recevez ce courriel car vous êtes inscrit à notre flash statut
Votre adresse électronique est précieuse | Nous nous engageons à la garder pour nous

[Notre politique de confidentialité](#)

[Gestion de l'abonnement](#) | [Désinscription](#)

Retrouvez également nos dernières publications !

Publications



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret

20 avenue des Droits de l'Homme - BP 91249 - 45002 ORLÉANS Cedex 1

Tél. : 02.38.75.85.45 - www.cdg45.fr