

FOCUS RH

Lignes Directrices de Gestion (LDG) :

À l'occasion du renouvellement des conseils municipaux et des établissements publics, une attention particulière doit être portée à la validité de vos lignes directrices de gestion (LDG).

Pour mémoire, les LDG constituent un cadre essentiel en matière de gestion des ressources humaines. Elles conditionnent notamment :

- Les avancements de grade,
- Les promotions internes.

À ce titre, leur validité est indispensable pour permettre la mise en œuvre de ces procédures.

Dans ce contexte, plusieurs situations peuvent se présenter :

- Des LDG arrivant à échéance,
- La volonté de la nouvelle équipe municipale ou intercommunale de redéfinir les orientations en matière de ressources humaines,

Le cas échéant, un renouvellement des LDG peut s'avérer opportun :

- Soit pour laisser le temps à la nouvelle autorité territoriale de mûrir sa réflexion
- Soit pour sécuriser juridiquement les procédures d'avancement et de promotion à venir.

⚠ Point de vigilance calendrier

Le prochain comité social territorial (CST) placé auprès du CDG41 est programmé le **21 mai 2026**. La date limite de transmission des dossiers est fixée au **22 avril 2026**.

Les collectivités concernées sont donc invitées à anticiper leurs démarches si une révision ou un renouvellement de leurs LDG est envisagé.

Une vérification rapide de la validité des LDG en vigueur constitue, dans ce contexte, une étape indispensable pour garantir la continuité et la sécurisation des actes de gestion RH.

1. Assouplissement majeur du régime de la disponibilité

↪ **REFERENCE :** [Décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 relatif à la disponibilité dans la fonction publique](#)

RESUMÉ :

Ce décret introduit une modernisation importante du régime de la disponibilité, avec un objectif clair : fluidifier les parcours professionnels et sécuriser les droits des agents, notamment en matière d'avancement.

Le texte modifie en profondeur les règles applicables aux agents publics, dont les territoriaux :

- **Assouplissement de la disponibilité pour convenances personnelles**
→ accès facilité, logique de mobilité accrue.
- **Maintien des droits à avancement pendant 5 ans**
→ sous condition d'exercice d'une activité professionnelle, ce qui sécurise les trajectoires professionnelles.
- **Simplification administrative :**
→ réduction des pièces justificatives et des contraintes lors du renouvellement. La fin de la transmission annuelle des justificatifs d'activité permettant à l'agent en disponibilité de conserver ses droits à l'avancement, remplacée par une obligation unique, au moment de la réintégration.
- **La suppression de l'obligation de réintégration de 18 mois**
→ Les fonctionnaires sollicitant le renouvellement d'une disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de cinq ans ne sont plus tenus de réintégrer leur administration pendant 18 mois avant un nouveau départ en disponibilité.

2. Loi créant un statut de l' élu local

↪ **REFERENCE** : [Loi du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local](#)

RESUMÉ :

Cette loi constitue une réforme majeure visant à **mieux protéger et valoriser l'engagement des élus locaux**

Mesures principales :

- amélioration des **indemnités**,
- renforcement des droits sociaux,
- facilitation de la conciliation mandat / vie professionnelle,
- sécurisation juridique des élus.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2026

Consultez le guide « Statut de l' élu(e) local(e) de l'AMF » :

<https://www.amf.asso.fr/documents-statut-lelue-locale-mise-jour-mars-2026/7828>

3. Extension des lieux de réunion des conseils de discipline

↪ **REFERENCE** : [Décret n° 2025-1189 du 8 décembre 2025](#)

RESUMÉ :

Assouplissement des lieux possibles pour les conseils de discipline.

Contenu :

- Possibilité de tenir les séances :
- En sous-préfecture
- Dans d' autres collectivités
- Maintien des règles pour les CDG

Dans tous les cas, le choix du lieu reste à la diligence du magistrat qui préside le conseil de discipline.

Le présent décret procède également à des corrections de renvois au sein du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 pour intégrer la codification du Code Général de la Fonction Publique.

Entrée en vigueur : 11 décembre 2025

4. Réforme des élections professionnelles

↪ **REFERENCE** : [Décret n° 2025-1430 du 30 décembre 2025](#)

RESUMÉ :

Modernisation des règles électorales dans la FPT

Contenu :

- Assouplissement de la modification des listes électorales
- Inéligibilité des emplois fonctionnels au CST
- Extension du tirage au sort
- Listes de candidats élargies

Entrée en vigueur : 31 décembre 2025

5. Décrets de simplification de l'action publique locale (« méga-décrets »)

↪ **REFERENCE** : [Décrets n° 2026-117](#) et [2026-118](#) du 20 février 2026

RESUMÉ :

Ces décrets constituent un chantier massif de simplification normative, impactant directement les collectivités territoriales.

Ils comportent de nombreuses mesures, notamment :

- Simplifications procédurales,
- Allègement de certaines obligations réglementaires,
- Ajustements techniques dans plusieurs domaines (RH, gestion locale, procédures).

En matière RH :

1. Reclassement pour inaptitude

Fin d'obligation de publier l'offre d'emploi destinée à ce reclassement.

2. Formation des élus

Simplification des conditions de délivrance des agréments des organismes de formation des élus locaux.

Entrée en vigueur : Immédiate ou différée selon les dispositions

Le décret entre en vigueur dès le lendemain de sa publication, soit le 21 février 2026, bien que certaines dispositions fassent l'objet d'une application différée afin de permettre les ajustements techniques requis.

6. Réforme des Centres de Gestion

↪ **REFERENCE** : [Décret n° 2026-59 du 5 février 2026](#)

RESUMÉ :

Modernisation importante du cadre réglementaire des CDG

Contenu :

- Mise à jour juridique globale
- Introduction du **vote électronique** (CIG notamment)
- Harmonisation avec le CGFP
- Abrogation de dispositions obsolètes
- Renforcement du rôle des CDG

Entrée en vigueur : Partiellement immédiate, certaines mesures au prochain renouvellement des instances.

7. Évolution des congés (adoption et solidarité familiale)

➔ **REFERENCE :** [Décret n° 2026-119 du 20 février 2026](#)

RESUMÉ :

Assouplissement et sécurisation des congés familiaux.

- **Le congé de solidarité familiale**

Le décret n° 2026-119 du 20 février 2026, publié au Journal officiel du 21 février 2026, complète le décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif à ce congé en y insérant un nouvel article 3-1.

Ce texte précise notamment que le fonctionnaire conserve son affectation dans son emploi pendant toute la durée du congé de solidarité familiale.

Si l'emploi occupé est supprimé ou transformé, l'agent est affecté sur un emploi correspondant à son grade situé au plus près de son ancien lieu de travail. À sa demande, il peut également être affecté sur un poste plus proche de son domicile.

- **Le congé d'adoption**

L'article L. 631-8 du code général de la fonction publique prévoit que les fonctionnaires en activité bénéficient d'un congé d'adoption d'une durée équivalente à celle prévue par l'article L. 1225-37 du code du travail.

Le décret du 20 février 2026 modifie par ailleurs les articles 11 et 12 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et aux congés liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale et précise les modalités de prise et de fractionnement du congé d'adoption.

Ce congé peut débuter jusqu'à sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et doit s'achever au plus tard dans les huit mois suivant cette date.

Le texte prévoit également que le congé d'adoption peut être fractionné en deux périodes distinctes, chacune devant avoir une durée minimale de 25 jours.

Entrée en vigueur : 22 février 2026

8. Création du Congé Supplémentaire de naissance

↪ **REFERENCE :** [Loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 \(adoptée le 16 décembre 2025\)](#)

RESUMÉ :

Création d'un nouveau congé parental court et indemnisé, venant compléter les congés existants (maternité, paternité, adoption)

Ce nouveau congé constitue une évolution majeure de la politique familiale :

- Durée maximale : 2 mois par parent
- Indemnisation :
 - 70 % du salaire net (1er mois)
 - 60 % (2e mois) dans la limite du plafond de la sécurité sociale (4005€ au 01.01.2026)

Entrée en vigueur :

- Droit ouvert pour les naissances à compter du **1er janvier 2026**
- Mise en œuvre effective : **1er juillet 2026** (sous réserve des décrets d'application nécessaires notamment concernant la rémunération vis-à-vis du régime indemnitaire, SFT, NBI, pourcentages précis de maintien du traitement et situation des agents à temps partiels)

9. Allongement et articulation des congés maternité (mesures indirectes)

🔗 **REFERENCE** : [Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 \(LFSS 2026 – dispositions relatives aux congés\)](#)

RESUMÉ :

Sans refonte globale du congé maternité, la LFSS 2026 participe à un allongement indirect et une recomposition des temps parentaux autour de la naissance.

La réforme repose sur deux leviers :

1. Allongement global du temps parental autour de la naissance :

- Ajout du congé supplémentaire de naissance
- Articulation avec :
 - Congé maternité
 - Congé paternité
 - Congé adoption

2. Prise en compte des évolutions des congés existants

Les textes précisent que :

- Les modalités du congé de naissance tiennent compte de l'allongement des congés maternité et assimilés dans certaines situations (ex : naissances multiples, situations particulières)

Effets pour la FPT :

- Gestion RH plus complexe (enchaînement des congés)
- Nécessité d'anticiper les remplacements
- Allongement global des absences liées à la parentalité

Entrée en vigueur :

- Dispositions applicables pour les enfants nés à compter du **1er janvier 2026**
- Articulation complète effective avec les décrets du congé de naissance (2026)

10. Pérennisation de la rupture conventionnelle dans la fonction publique

↪ **REFERENCE** : [Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 – Article 173](#)

RESUMÉ :

la rupture conventionnelle, expérimentée depuis 2020, est définitivement pérennisée pour les fonctionnaires, devenant un outil durable de gestion des ressources humaines.

La loi de finances pour 2026 vient :

- **Pérenniser le dispositif** dans le Code général de la fonction publique (articles L.552-1 à L.552-5)
- Confirmer son application :
 - Aux fonctionnaires titulaires
 - Aux contractuels en CDI

Le dispositif conserve ses caractéristiques :

- Cessation définitive d'un commun accord
- Indemnité spécifique de rupture
- Ouverture du droit au chômage

Évolution notable :

- **Renforcement du mécanisme de remboursement**
 - Remboursement de l'indemnité en cas de retour dans la fonction publique territoriale dans les 6 ans
 - Extension du champ (plus seulement au sein de la collectivité d'origine ou ses établissements)

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