

ACTU STATUTAIRE

FÉVRIER 2026



A LA UNE	2
CARRIERE	4
VIGIE	5
ACTUALITES	6

Rupture conventionnelle : pérennisation du dispositif pour les fonctionnaires à compter du 21 février 2026

La procédure de rupture conventionnelle permet à l'agent et à son employeur de convenir, d'un commun accord, de la fin de la relation de travail. Elle implique le versement à l'agent d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est encadré par les textes.

Comme indiqué dans notre actualité statutaire de janvier 2026, l'expérimentation du dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires a pris fin le 31 décembre 2025.

Une pérennisation de ce dispositif était envisagée lors de l'examen de la loi de finances pour 2026.

Parue au Journal Officiel du 20 février 2026, la loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 vient, à son [article 173](#), **pérenniser la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires à compter du 21 février 2026**,

Le recours à la rupture conventionnelle est désormais posé pour **les fonctionnaires** aux articles L.552-1 à L.552-4 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

Pour les **agents contractuels** recrutés par contrat à durée indéterminée (CDI), le dispositif demeure mobilisable en application de l'article L.552-5 du CGFP.

[Les décrets n°2019-1593](#) (relatif à la procédure de rupture conventionnelle) et [n°2019-1596](#) (relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle) du 31 décembre 2019 demeurent applicables aux fonctionnaires et agents contractuels recrutés en CDI jusqu'à leur codification au sein de la partie réglementaire du Code Général de Fonction Publique.



Les modèles d'actes seront prochainement disponibles sur le site internet du CDG 89.

Allongement du congé pathologique prénatal pour les femmes enceintes à compter du 1er mars 2026

Issue de [l'article 174](#) de la loi de Finances pour 2026 du 19 février 2026 : la durée maximale du **congé pathologique prénatal** est portée à **3 semaines (soit 21 jours calendaires)** au lieu de 2 semaines (14 jours calendaires) pour les fonctionnaires, **à compter du 1^{er} mars 2026**.

Les modalités d'utilisation restent identiques :

- Possibilité de fractionner ce congé
- Mobilisable à partir de la déclaration de grossesse et jusqu'au début du congé maternité

Par analogie, **cet allongement bénéficie également aux agents contractuels de droit public.**



**Le modèle d'arrêté ainsi que la fiche pratique ont été mis à jour sur notre site internet dans :
« Je gère les ressources humaines/congés et gestion du temps de travail/congé maternité-paternité-parental/congé maternité »**



Congé de solidarité familiale et congé d'adoption

Un [décret n° 2026-119 du 20 février 2026](#) vient préciser certaines dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au congé d'adoption, notamment :

- La conservation de l'emploi durant le congé de solidarité familiale,
- les modalités de sa réaffectation en cas de suppression ou de transformation de son emploi,
- les modalités de prise du congé de solidarité familiale sous forme d'un service temps partiel pour les personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques et
- les délais dans lesquels le congé d'adoption peut être pris et les possibilités de fractionnement de ce congé.

Ce texte entre en vigueur le 22 février 2026. Pour le congé d'adoption, il est applicable aux parents qui demandent un congé d'adoption à compter de cette date.

Suppression de l'obligation de publicité de postes pour certaines procédures

Un [décret n° 2026-117 du 20 février 2026](#) vient simplifier certaines procédures, notamment la suppression de l'obligation de publicité des postes lors des procédures de reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires et contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique.



NBI des secrétaires généraux de mairie (SGM) dans les communes nouvelles de 2000 à 3500 habitants

Dans l'hypothèse où la commune nouvellement constituée relèverait de la strate de 2 000 à moins de 3 500 habitants, elle pourra recruter un SGM qui était auparavant secrétaire général d'une des anciennes communes fusionnées de moins de 2 000 habitants, sous réserve que l'agent soit de catégorie A. Cet agent continuera de bénéficier de 30 points d'indice majoré de NBI.

En revanche, pour les agents jusqu'alors SGM qui devront effectuer un changement de poste, ils ne pourront plus percevoir la bonification de traitement afférente, n'exerçant plus ces fonctions. Le cas échéant, ils bénéficieront d'une NBI liée à leurs nouvelles fonctions.

L'unicité de la fonction de SGM ne fait pas obstacle à ce que celle-ci soit exercée par plusieurs agents à temps non complet de manière alternative. La NBI est alors proratisée à la quotité de travail de chaque agent à temps non complet. Par ailleurs, tout agent administratif peut, sous réserve d'une délibération qui le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, RIFSEEP.

[Réponse ministérielle n° 6864 du JO du sénat du 26 février 2026 \(page 1054\).](#)

Guide relatif aux élections

Afin d'accompagner les collectivités dans le cadre des opérations électorales municipales, le gouvernement met en ligne un [guide](#) du bureau de vote détaillé relatif au déroulement des opérations électorales lors des élections au suffrage universel direct





SUSPENSION DE LA REFORME DES RETRAITES

La suspension de la réforme des retraites a été adoptée dans la loi de financement de la Sécurité sociale, loi n° [2025-1403 du 30 décembre 2025](#). Cependant son application est liée à la publication de décrets d'application.

Cette suspension est prévue jusqu'au 1er janvier 2028 et entrera **en vigueur pour les pensions accordées à compter de septembre 2026**.

Elle modifie l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance pour certaines générations, sans changer les règles de calcul de la pension.

Age légal et durée d'assurance

Effet
01/09/2026

Catégorie sédentaire		
Date de naissance	Age de départ après suspension	Durée d'assurance
1963	62 ans et 9 mois	170
Du 01/01/1964 au 31/03/1965	62 ans et 9 mois (au lieu de 63 ans/63 ans et 3 mois)	170 (au lieu de 171)
Du 01/04/1965 au 31/12/1965	63 ans (au lieu de 63 ans et 3 mois)	171 (au lieu de 172)
1966	63 ans et 3 mois (au lieu de 63 ans et 6 mois)	172
1967	63 ans et 6 mois (au lieu de 63 ans et 9 mois)	172
1968	63 ans et 9 mois (au lieu de 64 ans)	172
1969	64 ans	172

Catégorie active (liste des emplois concernés disponible ici) (exemples : brigadiers et gardiens de la police municipale, éboueurs...)		
Date de naissance	Age de départ après suspension	Durée d'assurance
1968	57 ans et 9 mois	170
Du 01/01/1969 au 31/03/1970	57 ans et 9 mois (au lieu de 58 ans/58 ans et 3 mois)	170 (au lieu de 171)
Du 01/04/1970 au 31/12/1970	58 ans (au lieu de 58 ans et 3 mois)	171 (au lieu de 172)
1971	58 ans et 3 mois (au lieu de 58 ans et 6 mois)	172
1972	58 ans et 6 mois (au lieu de 58 ans et 9 mois)	172
1973	58 ans et 9 mois (au lieu de 59 ans)	172
1974	59 ans	172



Les autres impacts de cette suspension seront développés dans l'actu du mois de mars.



Conduite d'un véhicule public sous l'emprise d'alcool et révocation

[TA de Nantes, 12 décembre 2025, req. n° 2318605](#)

Un adjoint technique territorial, employé au sein d'un office public de l'habitat, a percuté un tramway et provoqué un accident de la circulation durant ses heures de services alors qu'il conduisait un engin horticole. Conformément au règlement intérieur de l'OPH, un premier test d'alcoolémie lui a été proposé par ses responsables une heure après l'accident.

Alors que ce test s'est révélé positif, l'intéressé a accepté de se soumettre à un second test, trente minutes plus tard, dont le résultat s'est révélé de nouveau positif.

Confirmant le caractère fautif de cet agissement, les juges du TA de Nantes ont indiqué que sa conduite d'un véhicule public avec un niveau d'alcoolémie supérieur au taux légal constitue un manquement manifeste aux obligations déontologiques, justifiant le prononcé d'une sanction.

En dépit de son ancienneté de plus de vingt ans et de ses bonnes évaluations professionnelles, les juges ont par ailleurs estimé que sa révocation n'était pas disproportionnée



Congés annuels d'office : interdiction du juge

[TA de Caen, 21 janvier 2026, req. n° 2400348](#)

[TA de Clermont-Ferrand, 6 janvier 2026, req. n° 2201394](#)

Un maire avait placé d'office en congés annuels, pour quelques jours, une de ses agents alors que celle-ci n'avait formulé aucune demande en ce sens, en raison de son comportement qui selon le maire présentait un « danger en apparence ». L'intéressée a contesté cette mesure en demandant l'annulation de l'arrêté du maire, ce qu'elle vient d'obtenir.

Les juges du TA de Caen indiquent en effet que l'exercice effectif du droit à congés annuels est subordonné à une demande de la part de l'agent : aucune disposition n'autorise une autorité hiérarchique à placer d'office un agent en congés annuels, y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

Dans cette autre affaire, une assistante sociale, employée au sein d'un centre hospitalier, ne se sentant pas en état d'assurer son service avec efficacité à sa reprise de ses congés maladies et plutôt que d'en solliciter la prolongation, a formulé auprès de sa cheffe de service une demande de congés de quatre jours en utilisant le formulaire prévu à cet effet. Malgré l'absence de réponse de sa hiérarchie, l'intéressée a considéré que sa demande avait été acceptée et elle ne s'est pas présentée à son poste, conduisant son administration à suspendre sa rémunération pour la période concernée.



Révocation pour des faits de violences conjugales en dehors du service

[CAA de Bordeaux, 6 janvier 2026, req. n° 23BX02436](#)

Les juges viennent de confirmer la révocation d'un adjoint technique territorial stagiaire, agent d'entretien au sein d'une commune, prononcée après sa condamnation pénale pour violence sur son ex-conjointe, également fonctionnaire territoriale, pour manquement à son obligation de dignité. En l'espèce, si les faits réprimés n'ont pas été commis à l'occasion du service mais alors que l'agent ramenait chez son ex-conjointe leur enfant mineur, ils constituent un manquement grave notamment à l'obligation de dignité d'un agent public, justifiant le prononcé d'une sanction.

La victime travaillant dans le même service, l'obligation pour l'agent de s'abstenir de tout contact, prononcée par le juge pénal pour une durée de 18 mois était difficilement respectable sans désorganiser le service si l'agent restait en fonction.

En outre, la sanction immédiatement moins élevée consistant en une exclusion temporaire de fonctions pour une durée quinze jours, elle aurait été hors de proportion avec les fautes commises.

ACTUALITÉS

Signature d'un accord local télétravail entre le CDG89 et les organisations syndicales



Le mardi 24 février 2026, a été marqué par la signature de l'accord local de télétravail entre Monsieur Gérardin, Président du Centre de Gestion de l'Yonne et les organisations syndicales représentées au Comité Sociale Territorial relevant du CDG (CFDT, CGT, FA, UNSA).

Une information détaillée vous sera communiquée prochainement.

