

Mesures RH: ce que prévoit le projet de loi de finances (PLF) pour 2026



Cliquez sur l'image pour télécharger le document

Voici les principales **mesures “Ressources humaines”** identifiées pour vous dans [le projet de loi de finances \(PLF\) pour 2026](#).

1. Maîtrise de la masse salariale et rationalisation des emplois publics

Le texte prévoit une **baisse de 3 000 équivalents temps plein (ETP)** au total, en intégrant les opérateurs de l'État et les caisses de sécurité sociale. Cette réduction s'inscrit dans un objectif de **pilotage resserré des dépenses de personnel** et de **rationalisation des coûts de fonctionnement** des administrations (une réserve de précaution à 0,5 % sur les dépenses de personnel est maintenue, confirmant la volonté de stabiliser les rémunérations tout en préservant la souplesse de gestion).

2. Réforme du recrutement et de la formation dans la fonction publique

Le PLF met l'accent sur la **modernisation de la gestion RH publique**, notamment par :

- le **développement de l'apprentissage** dans la fonction publique,
- la **fusion ou l'alignement de corps de fonctionnaires** pour simplifier les structures statutaires,
- la **promotion de la mobilité structurelle** et de la formation initiale dans les IRA

3. Égalité professionnelle et conditions de travail

Le texte intègre des indicateurs liés à la **réduction des inégalités femmes-hommes** et à l'**amélioration de la qualité de vie au travail**, notamment :

- le suivi des écarts de rémunération entre femmes et hommes dans la FPE,
- la prévention des risques professionnels et la valorisation du dialogue social

4. Protection sociale complémentaire (PSC)

Le projet confirme le **report de la mise en œuvre de la PSC obligatoire dans la fonction publique hospitalière à janvier 2028** (au lieu de 2026), pour permettre des négociations supplémentaires. Aucune évolution n'est indiquée pour la **fonction publique territoriale**, dont le calendrier demeure fixé à **janvier 2026** pour les employeurs territoriaux

5. Gestion prévisionnelle des effectifs et compétences (GPEC)

Une priorité est donnée à la **gestion des compétences**, à la **mesure de l'efficacité des projets RH** et à la **qualité du service rendu aux agents**.

Les administrations sont incitées à renforcer le **pilotage territorialisé** de leur politique RH

6. Congé supplémentaire de naissance.

À l'article 42 du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, le gouvernement envisage de "**créer un congé supplémentaire de naissance**". Indemnisé par la Sécurité sociale, il s'ajouterait aux droits existants à congés maternité, paternité et d'adoption, et sa durée serait, "au choix du parent, d'un mois ou de deux mois".

Chaque parent pouvant le prendre tour à tour, il permettrait quatre mois de garde parentale. En parallèle, il est envisagé de "refondre plus globalement les congés parentaux" en s'interrogeant sur le maintien de la PrePaRe.



Le PLF 2026 confirme la montée en charge de la réforme de la PSC dans la fonction publique, qui vise à : - Aligner le régime des agents publics sur celui du secteur privé, en mettant fin à cer...

[Télécharger 117b1906_projet-loi](#)

Projet de loi de finances (PLF) pour 2026