

Congé de solidarité familiale et congé d'adoption : ce que change le décret du 20 février 2026 pour les employeurs publics

Le [décret n° 2026-119 du 20 février 2026](#) apporte des évolutions concrètes et immédiatement applicables pour les trois versants de la fonction publique. Voici l'essentiel à retenir pour les DRH et directions générales.

1 Congé de solidarité familiale : sécurisation renforcée de la situation de l'agent

Le [décret](#) clarifie un point majeur :

👉 L'agent reste affecté dans son emploi pendant toute la durée du congé.

En cas de suppression ou transformation de l'emploi :

-L'agent de l'État ou territorial est affecté sur un emploi correspondant à son grade, au plus proche de son ancien lieu de travail.

-Il peut demander une affectation plus proche de son domicile.

-Pour la fonction publique hospitalière, application des dispositifs spécifiques de réaffectation.

Pour les praticiens hospitaliers, le congé peut être pris sous forme de service à temps partiel, avec encadrement précis de la quotité.

🎯 En pratique RH :

-Sécurisation juridique accrue.

-Anticipation indispensable des impacts organisationnels en cas de réorganisation.

-Mise à jour des procédures internes recommandée.

2 Congé d'adoption : plus de souplesse pour les parents

Le [décret](#) harmonise et modernise les règles.

Désormais, le congé d'adoption :

✓ Peut débuter jusqu'à 7 jours avant l'arrivée de l'enfant

✓ Doit s'achever au plus tard dans les 8 mois suivant l'arrivée

✓ Peut être fractionné en deux périodes, chacune d'une durée minimale de 25 jours

👉 Cette évolution aligne la fonction publique sur les réformes issues de la loi de 2022 visant à réformer l'adoption.

🎯 En pratique RH :

-Adapter les outils de gestion des absences.

-Informers les encadrants.

-Sécuriser les arrêtés et décisions individuelles.

3 Entrée en vigueur immédiate

Le [texte](#) est applicable dès le lendemain de sa publication au Journal officiel.

Pour le congé d'adoption, il concerne les demandes déposées à compter de cette date.

🎯 Ce que cela signifie pour les collectivités

Ces ajustements ne sont pas simplement techniques :

Ils traduisent une logique de protection statutaire renforcée et de meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

Mais ils supposent :

-Une veille juridique active

-Une adaptation rapide des pratiques RH

-Une sécurisation des décisions individuelles

Dans un contexte de réorganisations fréquentes et de tension sur les effectifs, ces précisions statutaires ont un impact opérationnel réel.

🗨 Avis : Ce [décret](#) apporte une sécurité juridique bienvenue, notamment sur la conservation de l'emploi pendant le congé de solidarité familiale. En revanche, beaucoup de collectivités sous-estiment l'impact organisationnel de ces évolutions. Sans anticipation RH structurée, ces avancées protectrices peuvent devenir sources de tensions internes.

[Télécharger 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 - Légifrance-1](#)

Décret n° 2026-119 du 20 février 2026