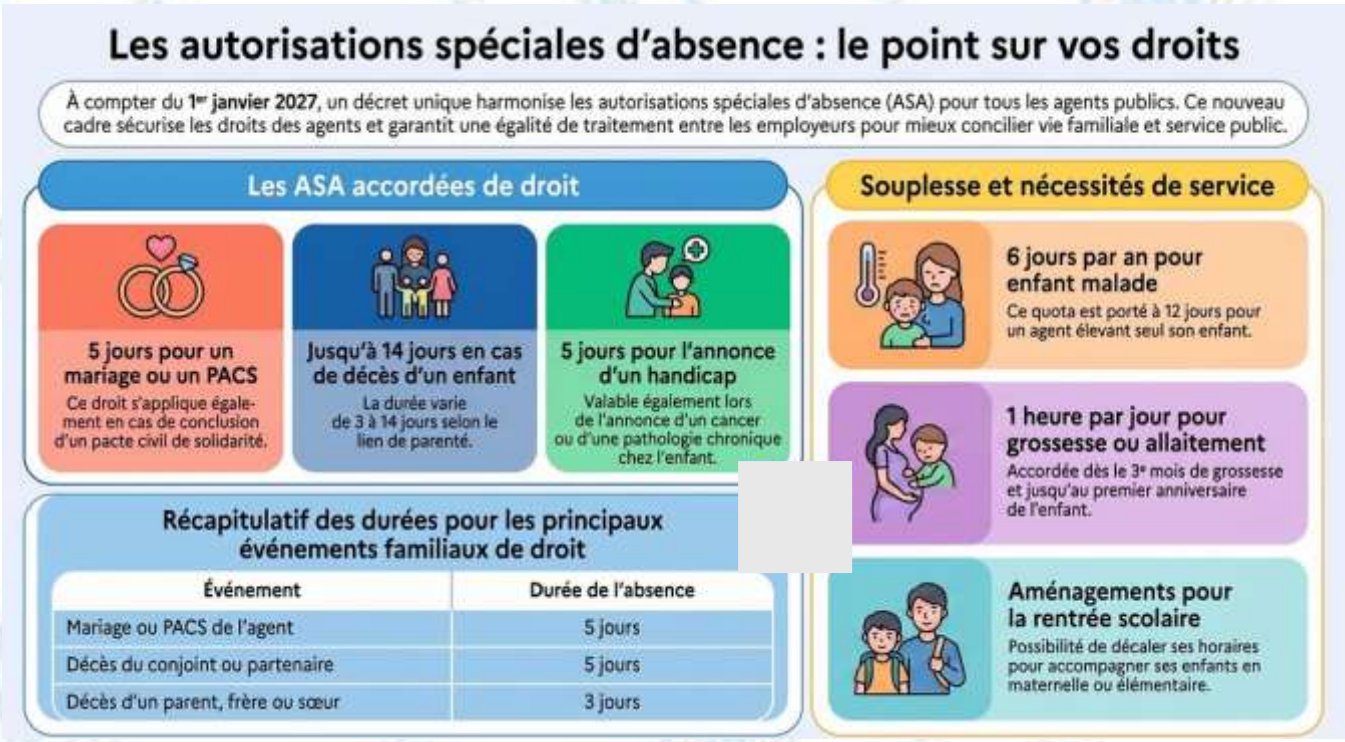
SAFPT INFO

Autorisations spéciales d'absence : le nouveau cadre applicable à la fonction publique dès 2027



Autorisations spéciales d'absence : le nouveau cadre applicable à la fonction publique dès 2027
À compter du 1er janvier 2027, les employeurs publics devront appliquer un cadre réglementaire unifié pour les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux.

Le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 marque une étape importante pour les services RH publics.

Il clarifie les droits des agents, sécurise les pratiques des employeurs et harmonise des règles longtemps dispersées entre textes, circulaires et usages locaux.

Sommaire

- 1. Un texte d'harmonisation attendu
- 2. Les agents concernés
- 3. Les autorisations spéciales d'absence accordées de droit
- 4. Les autorisations soumises aux nécessités de service
- 5. Les aménagements horaires
- 6. Les effets sur la carrière et le temps de travail
- 7. Les impacts opérationnels pour les collectivités

1. Un texte d'harmonisation attendu
Le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature entrera en vigueur le **1er janvier 2027**.

Son intérêt est majeur : il met fin à une partie de l'insécurité juridique qui entourait jusqu'ici certaines autorisations d'absence.

Dans de nombreuses collectivités, les règles applicables étaient issues de pratiques locales, de règlements intérieurs, de notes internes ou d'anciennes circulaires. Le décret fixe désormais une base réglementaire commune.

Pour les employeurs territoriaux, l'enjeu est double : garantir les droits des agents tout en encadrant précisément les conditions d'octroi, les justificatifs attendus et les effets de ces absences sur la carrière et le temps de travail.

2. Les agents concernés
Le décret s'applique aux agents publics relevant du code général de la fonction publique. Sont donc concernés les fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique : État, territoriale et hospitalière.

Le texte concerne également les magistrats de l'ordre judiciaire, certains personnels médicaux hospitaliers, les internes, les docteurs juniors ainsi que les ouvriers de l'État.

Point de vigilance RH : les collectivités territoriales devront vérifier la compatibilité de leurs règlements du temps de travail avec ce nouveau cadre national avant son entrée en vigueur.

3. Les autorisations spéciales d'absence accordées de droit
Le décret distingue clairement les autorisations spéciales d'absence accordées de droit de celles qui restent soumises aux nécessités de service.

Parmi les autorisations accordées de droit, le texte prévoit notamment une autorisation spéciale d'absence de **cinq jours** à l'occasion de l'annonce, chez l'enfant de l'agent, d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.

Il prévoit également une autorisation spéciale d'absence de **cinq jours** en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou de la personne avec laquelle l'agent vit maritalement.

En cas de décès du père, de la mère, du conjoint du père ou de la mère, du partenaire de PACS ou du concubin du parent, ainsi que d'un frère ou d'une sœur, l'agent bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence de **trois jours**.

Enfin, le mariage de l'agent ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité ouvre droit à une autorisation spéciale d'absence de **cinq jours**.

4. Les autorisations soumises aux nécessités de service
Certaines autorisations spéciales d'absence ne sont pas automatiques.

Elles peuvent être accordées sous réserve des nécessités de service.

La femme enceinte peut ainsi bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence d'une heure par jour à compter du premier jour du troisième mois de grossesse et jusqu'au début du congé de maternité.

Le décret encadre aussi les autorisations d'absence pour soigner ou assurer momentanément la garde d'un enfant de moins de seize ans. La durée cumulée est fixée à **six jours par an** pour un agent à temps plein et à temps complet. Cette durée est proratisée dans les autres situations.

Lorsque l'agent assume seul la charge de l'enfant, cette durée est doublée. Aucune limite d'âge n'est fixée lorsque l'enfant est en situation de handicap.

À retenir : lorsque l'administration refuse une autorisation spéciale d'absence soumise aux nécessités de service, la décision doit être motivée.

5. Les aménagements horaires
Le décret consacre également plusieurs aménagements horaires liés à la parentalité.

Les agents engagés dans un parcours d'assistance médicale à la procréation peuvent bénéficier d'aménagements horaires pour les actes médicaux nécessaires. Le conjoint, partenaire de PACS ou concubin peut également en bénéficier pour assister à ces actes.

La femme allaitant son enfant peut bénéficier, pendant une année à compter de la naissance, d'un aménagement horaire lui permettant d'interrompre son travail pendant une durée maximale d'une heure par jour.

Des aménagements horaires sont également prévus pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité, pour participer à certaines réunions scolaires en qualité de représentant ou délégué des parents d'élèves, ainsi qu'à l'occasion de la rentrée scolaire des enfants inscrits en école maternelle ou élémentaire.

6. Les effets sur la carrière et le temps de travail
Le texte réglementaire précise un point essentiel pour la gestion RH : le temps d'absence résultant de ces autorisations spéciales d'absence est assimilé à une période d'activité.

Il est donc pris en compte pour la détermination des droits à congé annuel, pour l'avancement ainsi que pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

En revanche, ces périodes n'ouvrent pas droit à un temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. Autrement dit, elles ne génèrent pas de droits à récupération ou de RTT au titre du dépassement de la durée annuelle.

Conséquence pratique : les ASA sont bien assimilées à du service effectif pour la carrière et les congés annuels, mais elles ne doivent pas être traitées comme du temps générateur de RTT.

7. Les impacts opérationnels pour les collectivités
L'entrée en vigueur au 1er janvier 2027 laisse aux employeurs publics un délai utile pour se préparer. Ce délai doit être mis à profit pour revoir les règlements du temps de travail, actualiser les notes internes et harmoniser les pratiques de gestion.

Les services RH devront également adapter les logiciels de gestion des absences afin de distinguer correctement les autorisations accordées de droit, celles soumises aux nécessités de service, les aménagements horaires, les effets sur les congés annuels et l'absence de génération de RTT.

Les encadrants devront être sensibilisés à ce nouveau cadre, notamment sur les situations dans lesquelles un refus est possible et sur l'obligation de motivation lorsque les nécessités de service sont opposées à l'agent.

Cette réforme impose donc une lecture à la fois juridique et opérationnelle. Elle ne se limite pas à une évolution des droits individuels : elle appelle une mise en cohérence complète des pratiques RH locales.

Conclusion
Le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 apporte une clarification bienvenue dans un domaine où les pratiques pouvaient être très différentes d'un employeur public à l'autre.

Pour les collectivités territoriales, le principal enjeu sera désormais l'anticipation.

Les employeurs qui mettront à jour leurs procédures, leurs outils et leurs règlements avant le 1er janvier 2027 limiteront les risques d'erreur, de contestation et de traitement différencié entre agents.

Mon opinion : ce décret constitue une avancée utile pour sécuriser les pratiques RH. Sa réussite dépendra toutefois de la capacité des collectivités à ne pas le traiter comme une simple formalité juridique, mais comme une réforme concrète du temps de travail, des absences et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

TéléchargerDécret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux dans la fonction publique et la magistrature - Légifrance
Décret 2026-604

Télécharger1783588128455
Guide ASA DGAFP