

Fonction publique territoriale : ce qui change pour les RH territoriaux en mai 2026

Décret du 7 mai 2026, maintien en fonctions après 67 ans, don d'ovocytes et référent déontologue : les évolutions à maîtriser

Une actualité réglementaire particulièrement dense pour les employeurs territoriaux

Le mois de mai 2026 marque une nouvelle étape dans la structuration du droit des ressources humaines au sein de la fonction publique territoriale. Entre la publication du décret du 7 mai 2026 relatif au Code général de la fonction publique, plusieurs réponses ministérielles apportant des précisions attendues sur des situations individuelles et le renforcement des obligations déontologiques des collectivités territoriales, les responsables des ressources humaines disposent désormais de nouveaux repères juridiques qu'il convient d'intégrer rapidement dans les pratiques professionnelles.

Ces évolutions concernent aussi bien la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation professionnelle, le télétravail, la gestion des fins de carrière, les autorisations spéciales d'absence que les obligations de gouvernance locale.

Pour les DRH territoriaux, l'enjeu est double : sécuriser juridiquement les décisions individuelles tout en anticipant les impacts organisationnels de ces nouvelles dispositions.

Le Code général de la fonction publique poursuit sa construction avec la création de la partie réglementaire du Livre IV

La publication du décret du 7 mai 2026 constitue l'un des événements majeurs de l'année pour les professionnels des ressources humaines territoriales.

Après la codification législative opérée ces dernières années, le Gouvernement poursuit le travail de structuration du Code général de la fonction publique en créant la partie réglementaire du Livre IV consacrée à l'organisation et à la gestion des ressources humaines.

Cette réforme ne crée pas nécessairement de nouvelles règles de fond mais poursuit un objectif essentiel : rendre plus lisible, plus accessible et plus cohérent l'ensemble du corpus réglementaire applicable aux employeurs publics.

Pour les collectivités territoriales, ce nouveau Livre IV devient progressivement le point d'entrée privilégié pour de nombreuses questions RH.

Une organisation clarifiée des règles relatives à la gestion des ressources humaines

Le Livre IV rassemble désormais dans une architecture unique les dispositions réglementaires relatives à plusieurs domaines essentiels de la gestion des agents publics.

Les lignes directrices de gestion y trouvent naturellement leur place. Depuis leur création par la loi de transformation de la fonction publique, elles constituent un outil majeur de pilotage stratégique des ressources humaines. Leur intégration au sein d'un livre dédié facilite leur appropriation et leur articulation avec les autres politiques RH.

La promotion interne bénéficie également d'une meilleure visibilité. Les règles relatives aux listes d'aptitude, aux contingents et aux procédures sont désormais intégrées dans une logique d'ensemble plus cohérente.

Le texte consolide également les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie. Cette thématique devient stratégique dans un contexte marqué par les difficultés de recrutement, les transformations numériques et l'évolution rapide des métiers territoriaux.

Les dispositions concernant le télétravail et le forfait télétravail sont également intégrées dans ce nouvel ensemble réglementaire, témoignant de la place désormais durable prise par les organisations hybrides au sein des collectivités.

Le rôle des centres de gestion et du CNFPT fait également l'objet d'une clarification bienvenue, tout comme les règles applicables aux réorganisations territoriales et aux situations de mobilité des agents.

Ce qui change pour les DRH

Le principal changement n'est pas nécessairement juridique mais opérationnel.

Les services RH devront progressivement adapter leurs outils de veille, leurs procédures internes et leurs référentiels documentaires afin de prendre en compte la nouvelle numérotation du Code général de la fonction publique.

Cette évolution facilitera à terme les recherches juridiques, les formations internes et la sécurisation des actes administratifs.

Un nouveau livret individuel de formation pour les agents territoriaux

Parmi les innovations du décret figure la création d'un livret individuel de formation.

Cette mesure s'inscrit dans une logique de valorisation des parcours professionnels et de développement des compétences.

L'objectif poursuivi est de permettre une meilleure traçabilité des formations suivies par les agents tout au long de leur carrière et de renforcer la visibilité des compétences acquises.

Pour les collectivités, cet outil pourrait devenir un levier important dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

Il facilitera notamment l'identification des besoins de formation, la préparation des mobilités internes et l'accompagnement des reconversions professionnelles.

Maintien en fonctions jusqu'à 70 ans : la réponse ministérielle confirme le caractère exceptionnel du dispositif

La question du maintien en activité au-delà de la limite d'âge continue d'interroger de nombreuses collectivités confrontées à des difficultés de recrutement ou à des besoins de transmission des compétences.

Une réponse ministérielle récente rappelle avec fermeté que le maintien en fonctions jusqu'à 70 ans demeure un dispositif exceptionnel.

Le mécanisme permet uniquement à un agent déjà en fonctions de poursuivre son activité après avoir atteint la limite d'âge applicable à son cadre d'emplois.

En revanche, il ne saurait être utilisé pour recruter un nouvel agent ayant déjà atteint l'âge de 67 ans.

Cette distinction est fondamentale.

Le dispositif vise à prolonger une situation administrative existante et non à créer une nouvelle relation d'emploi public.

Point de vigilance RH

Certaines collectivités peuvent être tentées d'utiliser ce mécanisme afin de répondre à des difficultés de recrutement sur des métiers en tension.

La réponse ministérielle rappelle clairement que cette pratique serait contraire à l'esprit du dispositif et pourrait exposer l'employeur à un risque contentieux.

Don d'ovocytes : une autorisation spéciale d'absence désormais clairement reconnue

Une autre réponse ministérielle apporte une clarification importante concernant les droits des agentes publiques engagées dans une démarche de don d'ovocytes.

Le Gouvernement confirme que les examens médicaux, traitements et prélèvements nécessaires au don ouvrent droit à une autorisation spéciale d'absence.

Cette autorisation constitue un droit pour l'agente concernée dès lors que les conditions légales sont réunies.

Cette précision s'inscrit dans une logique plus large de protection de la santé des agentes et de reconnaissance des démarches de solidarité prévues par le législateur.

Pour les services RH, cette clarification permet d'harmoniser les pratiques et d'éviter des divergences de traitement entre collectivités.

Une nécessaire adaptation des procédures internes

Les collectivités ont tout intérêt à vérifier que leurs règlements du temps de travail, leurs guides RH et leurs procédures internes prennent bien en compte cette situation particulière.

Une communication adaptée auprès des encadrants peut également contribuer à sécuriser la gestion de ces demandes et à prévenir les difficultés d'interprétation.

Référent déontologue des élus : une obligation désormais pleinement installée dans le paysage territorial

Issue de la loi 3DS, la désignation d'un référent déontologue des élus constitue désormais une composante essentielle de la gouvernance locale.

La DGCL renforce actuellement son accompagnement auprès des collectivités afin de faciliter la mise en œuvre effective du dispositif.

L'objectif poursuivi est de garantir aux élus un accès à un conseil indépendant leur permettant d'apprécier les situations susceptibles de soulever des interrogations déontologiques.

Au-delà de l'obligation juridique, cette démarche participe à la sécurisation de l'action publique locale et à la prévention des conflits d'intérêts.

Pour les directions générales et les directions des ressources humaines, ce sujet dépasse largement le seul champ institutionnel.

La qualité du dispositif de déontologie contribue directement à la confiance des citoyens dans l'action publique locale.

La question à se poser dès maintenant

Votre collectivité dispose-t-elle :

- d'un référent déontologue officiellement désigné ;*
- d'une procédure d'accès clairement identifiée ;*
- d'une information actualisée des élus ;*
- d'une traçabilité des sollicitations et des réponses apportées ?*

L'absence de formalisation constitue aujourd'hui un facteur de risque juridique et réputationnel.

Ce qu'il faut retenir

Les évolutions réglementaires du mois de mai 2026 confirment une tendance de fond : la professionnalisation croissante de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale.

La création de la partie réglementaire du Livre IV du Code général de la fonction publique constitue une avancée majeure en matière de lisibilité du droit applicable aux employeurs publics. Le nouveau livret individuel de formation traduit la volonté de renforcer l'accompagnement des parcours professionnels. Les réponses ministérielles relatives au maintien en fonctions après la limite d'âge et au don d'ovocytes apportent quant à elles des clarifications opérationnelles attendues par les collectivités. Enfin, le renforcement du dispositif du référent déontologue confirme la montée en puissance des enjeux éthiques dans la gestion publique locale.

Pour les DRH territoriaux, ces évolutions imposent une actualisation rapide des procédures internes, des outils de veille juridique et des pratiques managériales afin de garantir la conformité des décisions prises et la qualité du service rendu aux agents comme aux élus.



