



Textes



Jurisprudences



Réponses du
gouvernement



Questions
/ réponses

BULLETIN D'INFORMATION JURIDIQUE



Les derniers textes parus au Journal officiel

RÉGIME INDEMNITAIRE

➔ **Décret n° 2025-888 du 4 septembre 2025 modifiant certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale**

Le décret ne crée pas de nouveaux régimes indemnitaires, mais il a des impacts sur la gestion quotidienne des services RH.

En effet, le décret codifie la loi du 26 janvier 1984. Les références à cette loi se trouvent désormais aux articles L714-4 et suivants du Code général de la fonction publique.

Le décret introduit la notion de "Psychologues du ministère de la justice". Pour rappel, depuis le 1er janvier 2022 (décret du 8 décembre 2021), le corps des psychologues du ministère de la Justice se substitue à ceux des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse, et des psychologues cliniciens dans les juridictions.

Le décret actualise le tableau des équivalences en supprimant les lignes suivantes :

- **Ingénieurs territoriaux** (corps d'équivalence : Ingénieurs des travaux publics de l'Etat, à effet depuis le 1er janvier 2021)
- **Techniciens territoriaux** (corps d'équivalence : Techniciens supérieurs du développement durable, à effet depuis le 1er janvier 2021)
- **Psychologues territoriaux** (corps d'équivalence : Psychologues du ministère de la justice, à effet depuis le 1er janvier 2022)
- **Conseillers des activités physiques et sportives** (corps d'équivalence : Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, à effet depuis le 1er janvier 2023)
- **Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique** (corps d'équivalence: Personnel de direction d'établissement d'enseignement et de formation, à effet depuis le 1er janvier 2024)

Par conséquent, **ces cadres d'emplois se voient supprimés du tableau d'équivalence provisoire pour le RIFSEEP.**

FORMATION

➔ **Arrêté du 26 septembre 2025 relatif à la formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges ou de personnes.**

➔ **Arrêté du 26 septembre 2025 fixant les modèles d'attestation d'absence de contre-indications médicales à la conduite et à la réalisation de certaines opérations, prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail**

En application du décret d'avril 2025, les nouveaux arrêtés suppriment l'examen d'aptitude qui devait être réalisé par le médecin du travail et le remplacent par l'attestation de contre-indications médicales.

Des exceptions sont faites dans des domaines qui nécessitent toujours l'examen d'aptitude :

- Les grues à tour, mobiles et auxiliaires de chargement
- Les chariots automoteurs de manutention à conducteur porté
- Les plates-formes élévatrices mobiles de personnes
- Les engins de chantier télécommandés ou à conducteur porté

➔ **Point sur n° [1]-H-PS] - Autorisation de conduite et CACES**

SEUIL

➔ **Décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025 supprimant le seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux**

Le décret supprime le seuil démographique de 2 000 habitants qui était obligatoire pour créer des emplois correspondant aux grades :

- d'attaché territorial principal
- d'ingénieur territorial principal
- conseiller territorial principal des activités physiques et sportives

Le petit + :

Entrée en vigueur : **21 novembre 2025**

CCAS / CIAS

➔ **Décret n° 2025-1097 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions d'assimilation des CCAS et CIAS**

Le décret précise que les CCAS et les CIAS sont assimilés à leur collectivité ou établissement de rattachement et non plus aux communes en fonction de leur importance de leur budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

Le petit + :

Entrée en vigueur : **21 novembre 2025**

Cette assimilation permettra de favoriser les recrutements par mutation ou détachement de certains fonctionnaires de leur collectivité ou établissement de rattachement.

AVANCEMENT DE GRADE

➔ **Décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025 relatif aux modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B**

Le décret modifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale en supprimant le ratio entre les deux voies pour cet avancement de grade (au choix ou par examen professionnel).

Jusqu'à présent, pour chacun des deux grades d'avancement, les promotions accordées par chacune des deux voies — après examen professionnel ou au choix — devaient représenter au minimum un quart du nombre total d'avancements prononcés dans le grade concerné.

Une dérogation était toutefois prévue : ce quota ne s'appliquait pas lorsqu'un seul avancement de grade était prononcé, pour un grade donné et au titre d'une année, par l'une des deux voies. Dans cette hypothèse, l'avancement suivant, s'il intervenait dans un délai de trois ans, devait obligatoirement être prononcé par l'autre voie. Ces dispositions ont été abrogées par le présent décret.

Le petit + :

Entrée en vigueur : **21 novembre 2025**

Pour les tableaux d'avancement établis avant la publication de ce décret, ceux-ci restent valables jusqu'au 31 décembre 2026.

PROMOTION INTERNE

➔ **Décret n° 2025-1099 modifiant les conditions de promotion interne pour les SGM de catégorie B dans les communes de moins de 2 000 habitants.**

Le décret prévoit désormais que les fonctionnaires territoriaux relevant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux de catégorie B, en position d'activité ou de détachement, et justifiant d'au moins quatre années de services publics effectifs dans l'exercice, en catégorie B, des fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude en vue d'une promotion interne au grade d'attaché territorial.

Les secrétaires de mairie bénéficient ainsi de conditions d'ancienneté plus favorables. En effet, les autres fonctionnaires n'exerçant pas ces fonctions doivent justifier d'au moins cinq années de services effectifs pour être éligibles à la promotion interne.

Le petit + :

Entrée en vigueur : **21 novembre 2025**

COMPTE EPARGNE TEMPS

➔ **Décret n° 2025-1135 du 26 novembre 2025 portant plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le CET**

Désormais, l'organe délibérant de la collectivité peut, après avis du comité social territorial, instaurer un plafond au nombre de jours ouvrant droit à indemnisation.

Ce plafonnement s'applique à l'ensemble des agents de la collectivité, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, dès lors qu'ils détiennent un compte épargne-temps. La délibération ne peut donc pas prévoir un plafond d'indemnisation réservé à certaines catégories d'agents ou à des situations particulières.

Le décret ne prévoit en revanche aucune limite quant au plafonnement pouvant être fixé par la collectivité.

Le petit + :

Entrée en vigueur : **29 novembre 2025**

Le principe de l'indemnisation du CET doit être prévu par délibération, après avis du CST.

Si l'indemnisation a été prévue, seuls les jours au-delà du 15ème jours épargnés peuvent être indemnisés.

Le plafonnement de jours indemnisables ne pourra pas inclure les 15 premiers jours qui sont, de fait, non indemnisables.

DISPONIBILITE

➔ **Décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant les conditions de la disponibilité dans la FP**

D'une part, le décret supprime l'obligation, pour le fonctionnaire souhaitant renouveler une disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de cinq ans, de réintégrer l'administration pour une durée minimale de dix-huit mois continus.

D'autre part, le texte simplifie les modalités de gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire placé en disponibilité et exerçant, durant cette période, une activité professionnelle. À cet effet, l'obligation annuelle de transmission des justificatifs est remplacée par une obligation unique lors du retour de disponibilité.

Le petit + :

Entrée en vigueur : **7 décembre 2025**

Pour la suppression de la réintégration : Cette évolution s'applique aux mises en disponibilité pour convenances personnelles ainsi qu'à leurs renouvellements prenant effet à compter du 7 décembre 2025.

Pour l'avancement : Les périodes de disponibilité en cours au 7 décembre qui ont déjà été prises en compte au titre des droits à l'avancement ne peuvent toutefois pas être comptabilisées de nouveau dans le cadre de ces nouvelles modalités.

CONSEIL DE DISCIPLINE

→ Décret n° 2025-1189 du 10 décembre 2025 étendant les lieux de réunion des conseils de discipline de la FPT

Le décret étend les lieux de réunion du conseil de discipline de la Fonction publique territoriale;

Lorsque son fonctionnement est assuré par le Centre de gestion, le conseil de discipline se réunit :

- Soit au Centre de gestion,
- Soit au tribunal administratif lorsque celui-ci a son siège dans le département où est installé le Centre de gestion.

Lorsque son fonctionnement n'est pas assuré par le Centre de gestion, le conseil de discipline se réunit :

- Soit au Centre de gestion ;
- Soit au tribunal administratif lorsque celui-ci a son siège dans le département où est installé le Centre de gestion ;
- Soit à la sous-préfecture de l'arrondissement où est situé la collectivité territoriale ou l'établissement public dont relève l'agent public poursuivi (nouveau) ;
- Soit au siège d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public dont ne relève pas l'agent public poursuivi (nouveau).

Le petit + :

Entrée en vigueur : **11 décembre 2025**

Dans tous les cas, le choix du lieu reste à la diligence du magistrat qui préside le conseil de discipline.

VISITE MEDICALE

→ Décret n° 2025-1193 du 11 décembre 2025 modifiant la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la FPT

Le décret prévoit que la visite d'information et de prévention est organisée **au minimum tous les cinq ans** (au lieu de tous les deux ans).

Pour certaines catégories d'agents nécessitant une surveillance médicale renforcée, cette visite est effectuée au minimum tous les quatre ans par un médecin du travail et doit être suivie d'une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé au plus tard dans les deux ans suivant cette visite.

Pour rappel, les catégories d'agent nécessitant une surveillance médicale renforcée sont :

- Les personnes en situation de handicap ;
- Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- Les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- Les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- Les agents souffrant de pathologies particulières ;
- Les agents dont le poste de travail ou les conditions d'exercice des fonctions ont été aménagés suite aux propositions du médecin du travail ;
- Les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement.

Le petit + :

Entrée en vigueur : **12 décembre 2025**

RUPTURE CONVENTIONNELLE

→ Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Le décret prévoyait une expérimentation de la rupture conventionnelle dans la FP pendant 6 ans pour les agents titulaires. A ce jour, aucun texte n'a été pris pour pérenniser cette possibilité. **Sans texte, à compter du 1er janvier 2026, il ne sera plus possible de procéder à une rupture conventionnelle avec un agent titulaire.**

En revanche, le décret instaurait dans le Code cette procédure pour les agents en CDI. De fait, après le 1er janvier 2026, il sera toujours possible de formaliser une rupture conventionnelle avec un agent **contractuel** (en CDI uniquement).



STAGIAIRES

CAA Nantes n°24NT01805 du 15.09.2025

➔ Les retards constants d'un stagiaire, entraînant une désorganisation du service, son manque de motivation et d'implication personnelle dans le travail d'équipe, peuvent justifier le refus de l'administration de le titulariser.

Les bonnes évaluations professionnelles ainsi que l'absence de critiques quant à son aptitude à exercer ses fonctions lorsqu'il était contractuel ne font pas obstacle à la motivation du refus de titularisation.

RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DES GESTIONNAIRES PUBLICS

Cour des comptes n°S-2025-1041 du 22.07.2025

➔ Les dépenses d'un organisme ne peuvent être engagées que par les personnes juridiquement habilitées.

La circonstance que le DGS, non habilité, tienne le maire informé des dépenses qu'il engageait, ne permet pas de rendre la pratique légale.

DISCIPLINE

CAA Bordeaux n°23BX02010 du 16.09.2025

➔ Un agent a participé à des manœuvres frauduleuses en produisant des attestations mensongères pour permettre à son collègue d'imputer son entorse au service alors que l'agent s'était blessé à son domicile.

L'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de six mois a été jugée proportionnée.

RÉGIME INDEMNITAIRE

CE n°488350 du 26.09.2025

➔ Le Conseil d'État vient préciser ce qu'il se passe lorsqu'une collectivité territoriale a aligné son régime indemnitaire sur celui de l'État par référence.

Lorsque l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale a fixé le régime indemnitaire de ses agents par référence à celui applicable aux fonctionnaires de l'État d'un corps et d'un grade équivalents, toute modification apportée à ce régime indemnitaire de l'État n'entraîne pas, à elle seule, la modification ni l'inapplicabilité des règles définies par l'assemblée délibérante.

Cette décision confirme et précise la jurisprudence traditionnelle :

- Le principe de parité n'impose pas un alignement automatique sur l'État
- Il impose seulement que le régime territorial reste dans la limite de ce que perçoit un agent de l'État équivalent ;
- Le pouvoir délibérant local conserve alors sa compétence et doit intervenir pour toute évolution

Ainsi, les collectivités territoriales doivent fixer le régime indemnitaire de leurs agents en respectant le principe de parité avec les régimes de l'État mais elles restent compétentes pour fixer elles-mêmes ce régime par délibération.

Le petit + :

Toute modification du RIFSEEP doit obligatoirement faire l'objet d'une saisie préalable du CST

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

CAA Nantes n°24NT03591 du 30.09.2025

➔ L'ajout d'observations non notifiées à l'agent par l'évaluateur, avant la transmission du compte-rendu d'entretien professionnel à l'autorité hiérarchique, constitue un vice de procédure qui prive l'intéressé d'une garantie en l'empêchant d'avoir connaissance de ces dernières et d'y répondre. Par ailleurs, la suppression des objectifs pour l'année suivante, dans ce compte-rendu, est susceptible, en ne permettant pas une évaluation complète, de porter atteinte aux perspectives et évolutions de carrière de l'agent évalué

L'entretien professionnel doit alors impérativement :

- évoquer l'ensemble des éléments qui seront présents dans le compte rendu
- présenter les objectifs de l'année suivante

Le petit + :

L'entretien professionnel doit obligatoirement se tenir tous les ans et donner lieu à un compte rendu. L'entretien annuel sert de support au versement du CIA

RETRAITE

CE n°494920 du 10.10.2025

➔ L'administration se prononce sur la "catégorie active" au moment de calculer la pension. L'appréciation de l'administration relève du contrôle du juge administratif, uniquement à l'occasion du litige sur la pension elle-même.

Dès lors, les conséquences pratiques sont les suivantes :

- C'est l'administration seule qui, au moment de la liquidation de la pension :
 - examine les services accomplis,
 - vérifie si les services accomplis correspondent à des emplois classés en catégorie active
 - applique la législation en vigueur au moment de la liquidation
- L'agent doit attendre le moment de sa liquidation de pension pour contester la décision. Il doit attaquer la décision de liquidation elle-même (ou le refus de liquidation anticipée), pas une décision préalable.

STAGIAIRE

TA NANTES 2315909 du 14.11.2025

➔ Un stage ne peut être regardé comme probatoire lorsque le stagiaire a été affecté, durant toute la période considérée, à un poste ne correspondant pas au grade au titre duquel il avait vocation à être titularisé.

Dès lors, un adjoint d'animation stagiaire est fondé à contester le refus de titularisation opposé pour insuffisance de compétences et de manière de servir, dès lors qu'il a été évalué dans des fonctions de responsable de service. Or, les missions susceptibles d'être exercées par un adjoint d'animation de premier grade se limitent à la mise en œuvre d'activités d'animation, sous l'autorité d'un adjoint territorial relevant d'un grade d'avancement. À cet égard, la circonstance que l'intéressé ait accepté l'exercice de ces missions est sans incidence.

Le petit + :

Le fond de cette jurisprudence peut être étendue à la procédure disciplinaire.



Les ministres ont répondu

DIFFICULTÉS LIÉES À LA REVALORISATION DU MÉTIER DE SGM

Réponse ministérielle n° 8025 du 19.08.2025, Assemblée nationale

➔ La question posée portait sur les difficultés d'application du dispositif de promotion interne des secrétaires de mairie prévu par la loi du 30 décembre 2023. Il est souligné que l'interprétation des règles bloque des nominations pourtant conformes aux procédures, notamment dans les communes de plus de 2 000 habitants. Quelles mesures seront prises pour sécuriser juridiquement ce dispositif et garantir à tous les agents concernés une réelle possibilité de revalorisation professionnelle ?

Réponse du Ministre :

Les adjoints administratifs territoriaux des grades d'avancement, de catégorie C, et les rédacteurs territoriaux, de catégorie B, ne peuvent exercer les fonctions de secrétaire général de mairie que dans les communes de moins de 2 000 habitants.

Par conséquent, la nomination de catégorie C ou B dans une commune de 2 000 habitants et plus pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie est illégale.

Une exception est faite pour les agents recrutés avant le passage à plus de 2 000 habitants selon laquelle l'agent peut rester en poste.

POSSIBLE TITULARISATION DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE CONTRACTUELS

Réponse ministérielle n° 5893 du 19.08.2025, Assemblée nationale

➔ La question posée portait sur la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie. Il est souligné que les contractuels exercent les mêmes fonctions que les titulaires et ne bénéficient d'aucune amélioration (primes, avancement, titularisation). Face aux difficultés de recrutement, il est demandé au Gouvernement s'il prévoit d'ouvrir chaque année la titularisation d'un pourcentage de contractuels selon leur ancienneté et leurs compétences.

Réponse du Ministre :

Les incidences sur les contractuels de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie sont les suivantes :

- Les années d'exercice de fonction de secrétaire général de mairie qui ont été effectuées comme contractuels par des agents devenus fonctionnaires, sont comptabilisées :
 - Pour bénéficier du dispositif temporaire de promotion interne de C en B, dit « plan de requalification ».
 - Pour le calcul de l'ancienneté nécessaire au bénéfice de l'avantage spécifique d'ancienneté pour l'avancement d'échelon.
- Les agents en CDD devront être renouvelés sur un contrat de catégorie B et, cette modification de contrat sera sans impact sur l'ancienneté acquise pour passer en CDI, les fonctions exercées restant identiques.
- Tous les nouveaux CDI sur un emploi de secrétaire général de mairie devront être au moins en catégorie B à compter du 1^{er} janvier 2028.

PRISE EN CHARGE DES ARRÊTS MALADIES PAR LES COLLECTIVITÉS

Réponse ministérielle n° 8547 du 16.09.2025, Assemblée nationale

➔ La question posée portait sur le plafonnement à 90 % de l'indemnisation des arrêts maladie des agents territoriaux instauré par les lois financières pour 2025. Cette mesure, source de tensions dans les collectivités et de pertes de revenus pour les agents, soulève des questions de santé publique et d'autonomie locale. Il demande si le Gouvernement compte réviser ce dispositif ou accorder plus de souplesse aux communes.

Réponse du Ministre :

Compte tenu du contexte budgétaire actuellement très contraint pour les finances publiques, le Gouvernement n'envisage pas de revenir sur la mesure introduite par l'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, prévoyant que durant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire perçoit, après application de la journée de carence, 90% du traitement, en lieu et place du plein traitement.

SITUATION DES ATSEM CONTRACTUELS

Réponse ministérielle n° 9058 du 16.09.2025, Assemblée nationale

➔ La question posée portait sur les possibilités ouvertes aux ATSEM qui exercent depuis plusieurs années sous contrat à durée déterminée, sans bénéficier de titularisation ni de passage en contrat à durée indéterminée, malgré l'exercice de missions permanentes auprès des enfants et en appui des équipes enseignantes. Il est alors demandé si des mesures spécifiques sont envisagées pour mieux reconnaître le rôle et les droits des ATSEM contractuels au sein des collectivités locales.

Réponse du Ministre :

Il n'est pas envisagé de mesures complémentaire spécifiques au profit des ATSEM contractuels. Ces agents ont deux possibilités ouvertes :

- Passer le concours interne après au moins deux années de services publics effectifs effectués auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel
- Voir leur contrat requalifié en CDI s'ils justifient d'une durée de services effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique et si cela ne se fait pas, un recours devant le juge administratif est possible donc aucune autre possibilité ne sera envisagée.



Le service juridique vous répond sur vos interrogations

- ✘ Un agent qui est en temps partiel thérapeutique bénéficie-t-il de la totalité de ses congés ?**
Non, ses congés sont proratisés au regard de sa quotité de travail. Si son TPRT est de 50%, il ne bénéficie que de la moitié de ses congés.
- ✘ Les heures supplémentaires doivent-elles être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congés non pris?**
Non, les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans ce calcul.
- ✔ Un agent qui a quitté la collectivité a-t-il le droit au versement du CIA?**
OUI, le départ de l'agent ne justifie pas le refus d'attribution du CIA. Ce départ ne fait pas obstacle à l'évaluation professionnelle de l'agent et au versement du CIA.