



N°12 – Décembre 2025

Sommaire

- TEXTES
- CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES
- JURISPRUDENCE
- QUESTIONS ECRITES
- VOS QUESTIONS
- CSFPT
- VU SUR LE WEB

Le mot du service

Dans ce numéro, vous trouverez des informations sur les dernières mesures concernant la protection sociale complémentaire, le statut de l'élu, le SMIC, le plafonds de la sécurité sociale...

Bonnes fêtes de fin d'année !

Bonne lecture et à très bientôt pour de nouvelles mises à jour.



TEXTES

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS TERRITORIAUX

La loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux modifie plusieurs articles du code général de la fonction publique afin de préciser et d'adapter le cadre juridique applicable à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux.

Ce texte précise notamment :

- Les modalités de mise en œuvre des dispositifs de solidarité pour les contrats couvrant les frais liés à la maternité, à la maladie et à l'accident, ainsi que pour les contrats couvrant les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès.
 - ⇒ Pour les contrats couvrant les frais liés à la maternité, à la maladie et à l'accident, la mise en œuvre de la solidarité est attestée par un label ou vérifiée dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence.
 - ⇒ Pour les seconds, cette mise en œuvre est exclusivement vérifiée dans le cadre de la procédure de mise en concurrence prévue par le code.
- **Les règles applicables aux contrats collectifs conclus dans le cadre d'une convention de participation et indique** que les garanties relatives aux risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès incluses dans un contrat collectif sont, par principe, obligatoirement souscrites par les agents territoriaux, par dérogation au principe de libre adhésion.
- La participation des employeurs publics ne peut pas être inférieure à la moitié du montant de la cotisation ou de la prime individuelle ouvrant droit au bénéfice des garanties minimales. La loi indique que l'organisme choisi ne peut pas refuser la prise en charge des suites d'états pathologiques survenus avant l'adhésion de l'agent.
- **Les dispositions spécifiques pour les agents bénéficiant d'un congé pour raisons de santé à la date de prise d'effet d'un contrat collectif.** L'agent qui bénéficie d'un contrat individuel et qui est en congé pour raisons de santé au moment de la prise d'effet du contrat collectif ne peut adhérer que :
 - Soit pendant les 30 jours au moins suivant sa reprise de fonctions ;
 - Soit à l'issue de son congé ;
 - Soit à l'expiration de ses droits à congé, au titre de l'affection pour laquelle il a obtenu ce congé.



Alors, l'agent bénéficie de la participation de son employeur public dans les mêmes conditions financières que celles dont bénéficient les agents territoriaux ayant obligatoirement souscrit le contrat collectif.

- ➔ L'agent conserve alors les mêmes garanties que son contrat individuel
- ➔ Les garanties de protection concernent les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès

L'employeur public doit proposer de souscrire au contrat à l'agent public, avant l'expiration du régime dérogatoire.

- **Les modalités d'entrée en vigueur du nouveau dispositif en fonction de l'existence et de la durée des conventions de participation en cours**
 - Si aucune convention n'est en cours : application des articles 1 à 3 à compter du 01/01/2029
 - Si convention en cours mais fin du contrat avant le 01/01/2029 : application des articles 1 à 3 à compter du terme de la convention
 - Si convention avec terme postérieur au 01/01/2029 : le contrat doit être en conformité avec la présente loi à compter du 01/01/2029

Jo du 23 décembre 2025

STATUT DE L'ELU

La loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local comporte 4 titres :

- Titre Ier : améliorer le régime indemnitaire des élus pour reconnaître leur engagement à sa juste valeur (articles 1 à 7)
- Titre II : faciliter l'engagement des élus locaux et améliorer les conditions d'exercice du mandat (articles 8 à 38)
- Titre III : sécuriser la fin de mandat des élus locaux (articles 39 à 43)
- Titre IV : dispositions finales (article 44)

Revalorisation des indemnités

La loi revalorise le montant maximal des **indemnités de fonction des maires et des adjoints aux maires des communes de moins de 20 000 habitants**. Cette revalorisation sera plus importante pour les maires et adjoints des petites communes :

- 10% pour les communes de moins de 1 000 habitants ;
- 8% pour les communes de moins de 3 500 habitants ;
- 6% pour celles de moins de 10 000 habitants ;
- 4% pour les communes de moins de 20 000 habitants.

Par ailleurs, la loi prévoit de plus que les indemnités de fonction des chefs d'exécutifs locaux (par exemple un président de conseil départemental ou régional) soient par principe fixées au maximum légal. Ce principe vaut aujourd'hui pour les seuls maires.



Candidature

En outre, la loi porte à **20 jours**, contre 10 actuellement, la durée du congé électif pour les salariés candidats à l'ensemble des élections locales ainsi qu'au Parlement européen.

Le texte améliore l'information des candidats aux élections locales.

Conditions d'exercice du mandat

La prise en charge de certains frais de transports est facilitée.

Conciliation mandat et vie personnelle

Certaines dispositions ont pour objet de mieux concilier mandat et vie personnelle comme notamment :

- Meilleure prise en charge des frais de garde d'enfant ;
- Cumul facilité des indemnités journalières et de fonction en cas de poursuite du mandat local durant un arrêt maladie ;
- Meilleure conciliation entre congés maternité et paternité ou d'adoption et exercice du mandat d'élu local.

Conciliation mandat et activité professionnelle

Certains articles permettent de concilier l'exercice du mandat avec la poursuite d'une activité professionnelle comme notamment :

- Autorisations d'absence facilitées et étendues pour les élus municipaux ;
- Hauteur du plafond de remboursement des pertes de revenus subies pour absences légales par les conseillers municipaux ne bénéficiant pas d'indemnités de fonction.

L'article 17 permet aux travailleurs indépendants et les professions libérales de conclure une convention avec la collectivité au sein de laquelle ils exercent leur mandat local.

Par ailleurs, l'article 18 permet la prise en compte par les employeurs de la qualité d'élu local et de l'expérience acquise durant le mandat lors d'un entretien annuel.

Congé de formation

En outre, le congé de formation des élus locaux est porté de 18 à 24 jours maximum par mandat.

Création d'un statut de l'élu local et d'un statut de l'élu étudiant

Un statut de l'élu local est créé dans le code général des collectivités territoriales.

Déontologie

La loi clarifie le conflit d'intérêt public-public.

L'octroi automatique de la protection fonctionnelle est étendu à tous les élus locaux victimes de violences, d'outrages ou de menaces

La loi instaure une nouvelle obligation déontologique pour les élus, celle de déclarer dans un registre, les dons, avantages et invitations d'une valeur qu'ils estiment supérieure à 150 euros dont ils ont bénéficié à raison de leur mandat.

Loi du 23 décembre 2025



SMIC

Le décret n°2025-1228 du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance fixe les montants applicables au 1^{er} janvier 2026 du salaire minimum de croissance national et du minimum garanti. A compter du 1^{er} janvier 2026, le décret porte :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, **le montant du SMIC brut horaire à 12,02 euros** (augmentation de 1,18 %), **soit 1 823,03 euros mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 9,33 euros (augmentation de 3,90 %), soit 1 415,05 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti s'établit à **4,25 euros** au 1^{er} janvier 2026.

Jo du 18 décembre 2025

ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

Le décret n°2025-1207 du 10 décembre 2025 relatif aux qualifications des personnels chargés de l'encadrement des enfants dans les établissements d'accueil du jeune enfant complète la liste des qualifications mentionnées au 1^o du I de l'article R. 2324-42 du code de la santé publique. Il ajoute à la liste des personnes pouvant exercer dans les établissements d'accueil collectif, en plus des auxiliaires de puériculture diplômés d'État, « *les titulaires du titre professionnel de niveau équivalent qualifiant pour l'encadrement des enfants dans les établissements d'accueil des jeunes enfants* ».

Jo du 13 décembre 2025

VISITE MEDICALE

Le décret n°2025-1193 du 8 décembre 2025 relatif à la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale prévoit que la visite d'information et de prévention est organisée **au minimum tous les cinq ans**.

Toutefois, **pour certaines catégories d'agents nécessitant une surveillance médicale renforcée, le présent décret prévoit que 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.

Jo du 11 décembre 2025



CONSEIL DE DISCIPLINE

Le décret n°2025-1189 du 8 décembre 2025 étendant les lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale étend les lieux de réunion du conseil de discipline de la fonction publique territoriale, lorsqu'il n'est pas assuré par le centre de gestion, aux sous-préfectures, collectivités territoriales et établissements publics dont ne relève pas l'agent poursuivi.

Lorsque le conseil de discipline est assuré par le centre de gestion, le lieu de réunion reste inchangé : centre de gestion ou tribunal administratif. Dans tous les cas, le choix du lieu reste à la diligence du magistrat qui préside le conseil.

Jo du 10 décembre 2025

DISPONIBILITE

Le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique modifie les décrets relatifs notamment à la position de disponibilité dans les trois versants de la fonction publique **en supprimant l'obligation de retour dans l'administration pour une durée d'au moins dix-huit mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler sa disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de cinq ans.**

Il simplifie les modalités de gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire, placé en disponibilité et qui exerce, durant cette période, une activité professionnelle, **en remplaçant l'obligation annuelle de transmission des documents justifiant de sa situation par une obligation unique à son retour de disponibilité.**

Circulaire n°2025-71 du 11 décembre 2025

Jo du 6 décembre 2025

BOURSES TALENTS

Le décret n°2025-1149 du 28 novembre 2025 relatif au régime des bourses Talents définit les conditions et modalités d'attribution des bourses Talents. Il s'agit d'aides financières accordées aux personnes préparant un ou plusieurs concours donnant accès à un emploi permanent de la fonction publique de catégorie A ou B, à un emploi en qualité de magistrat ou à un emploi de militaire. Cette préparation peut s'effectuer au sein d'une Prépa Talents, en dehors d'une Prépa Talents ou au sein d'un Parcours Talents et est accessible sous plusieurs conditions, notamment de ressources financières.

Le décret n°2025-1148 du 28 novembre 2025 instituant des modalités d'accès aux écoles de formation des ingénieurs relevant de certains corps techniques de l'Etat et relatif aux cycles de formation y préparant transpose à certains corps techniques de l'Etat le dispositif du concours externe spécial existant pour l'accès à certaines écoles ou certains corps de l'encadrement supérieur.



Il modifie le décret n°2021-239 du 3 mars 2021 instituant des modalités d'accès à certaines écoles de service public et relatif aux cycles de formation y préparant et institue des concours externes spéciaux donnant accès à la qualité d'élève ou de stagiaire des corps des ingénieurs des mines, des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, des ingénieurs de l'armement et des ingénieurs de la statistique, de l'économie et de la donnée, ouvert aux candidats ayant suivi un cycle de formation préparant aux concours externes d'accès aux écoles de formation initiale dédiées, accessible notamment sous conditions de ressources et de diplôme.

Chaque concours externe spécial, dont le programme et les épreuves sont identiques à ceux du concours externe ou assimilé correspondant, comprend un nombre de places compris entre 10 % et 15 % de celui offert au concours externe ou assimilé correspondant. Les listes de lauréats du concours externe spécial sont publiées en commun avec les listes de lauréats des autres concours externes ou assimilés pour l'accès à la même qualité et par ordre alphabétique.

Jo du 28 novembre 2025

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE 2026

L'arrêté du 22 décembre 2025 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2026 détermine les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale mentionnées à l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale comme suit :

- valeur mensuelle : 4 005 euros ;
- valeur journalière : 220 euros.

Le présent article s'applique aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes d'activité courant à compter du **1^{er} janvier 2026**.

Jo du 23 décembre 2025

SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

L'arrêté du 4 décembre 2025 abroge l'arrêté du 16 août 2004 relatif aux formations des médecins, pharmaciens et infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

Jo du 28 novembre 2025

L'arrêté du 18 décembre 2025 abroge l'arrêté du 13 décembre 1999 relatif à la formation des sapeurs-pompiers volontaires.

Jo du 21 décembre 2025



ASTREINTES

Arrêté du 12 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur

L'article 1^{er} de l'arrêté du 3 novembre 2015 est remplacé par les dispositions suivantes : le montant des indemnités d'astreinte ou d'intervention prévues par le décret du 7 février 2002 susvisé est fixé comme suit, à compter du 1^{er} décembre 2025 :

Indemnité d'astreinte de sécurité :

- 156,95 euros par semaine complète.
- 114,74 euros du vendredi soir au lundi matin.
- 48,02 euros du lundi matin au vendredi soir.
- 36,59 euros un samedi.
- 45,55 euros un dimanche ou un jour férié.
- 10,55 euros une nuit de semaine.

Indemnité d'intervention effectuée pendant une astreinte de sécurité :

- 16,80 euros par heure, un jour de semaine.
- 21 euros par heure, un samedi (majoration de 25 %).
- 25,20 euros par heure, une nuit (majoration de 50 %).
- 33,60 euros par heure, un dimanche ou un jour férié (majoration de 100 %).

Jo du 19 décembre 2025

ACCIDENTS DE TRAVAIL /MALADIES PROFESSIONNELLES

L'arrêté du 2 décembre 2025 portant modification de l'arrêté du 17 octobre 1995 modifié relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles remplace l'annexe de l'arrêté du 17 octobre 1995.

Jo du 4 décembre 2025



CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

CNRACL : OBLIGATIONS DECLARATIVES AU TITRE DE 2026

Note de la CNRACL du 4 décembre 2025

Les employeurs de la fonction publique doivent respecter les obligations déclaratives, les modalités opérationnelles seront communiquées début 2026.

Les déclarations sociales nominatives (DSN) doivent être transmises auprès de la CNRACL au titre de 2026, tous les mois à compter de février.

Les employeurs n'étant pas en capacité de déclarer en DSN doivent effectuer en janvier leur déclaration bilatérale auprès de la CNRACL, au titre de l'exercice 2025 : connectez-vous à PEP's, thématique « Déclarations » service « Déclarations individuelles (DI) ».

Pour vous accompagner dans vos déclarations, consultez les boîtes à outils DSN et de Déclaration bilatérale.

CNRACL – DEPART ANTICIPE POUR INVALIDITE : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Note de la CNRACL du 8 décembre 2025

L'invalidité est un motif de départ en retraite anticipé. Cette pension peut être accordée si l'agent est en arrêt de travail et que son état de santé ne lui permet pas de reprendre son activité.

À noter :

L'employeur est au cœur de ce dispositif. C'est lui qui conduira toute la procédure de mise à la retraite en sollicitant les différentes instances et en produisant les documents nécessaires.

Les 4 étapes de ce parcours :

- par notification (mail ou papier), l'agent est convoqué à un examen médical
- puis un conseil médical émet un avis sur sa situation
- à l'aide de cet avis, l'employeur constitue le dossier de départ anticipé en retraite pour invalidité
- l'employeur élabore ensuite l'arrêté de radiation des cadres actant du changement de situation.



RECOLEMENT DES ARCHIVES MUNICIPALES

Préconisations relatives au récolement des archives communales et intercommunales à effectuer suite aux élections municipales et communautaires des 15 et 22 mars 2026 - DGPA/SIAF/2025/011 du 25 novembre 2025

Aux termes des articles L.212-6 et L.212-6-1 du code du patrimoine, les collectivités territoriales et groupements de collectivités territoriales sont propriétaires et responsables de leurs archives, dont ils veillent à la gestion, à la conservation et à la mise en valeur dans l'intérêt public, tant pour la bonne gestion des affaires des collectivités que pour les besoins de la documentation historique de la recherche.

Dans le cas des communes, cette responsabilité incombe au maire, sous le contrôle du Conseil municipal. La conservation des archives relève des dépenses obligatoires des communes (article L.2321-2 du code général des collectivités territoriales). Elle est soumise au contrôle scientifique et technique de l'État exercé par le directeur du service départemental d'archives territorialement compétent, conformément à l'article R.212-50 du code du patrimoine. Lors de chaque changement de maire et/ou de municipalité, la rédaction d'un récolement des archives annexé à un procès-verbal de décharge et de prise en charge des archives de la commune est obligatoire (articles 4 et 63 de l'arrêté interministériel du 31 décembre 1926).

- La circulaire a pour objet de rappeler et d'actualiser les « préconisations relatives au récolement des archives communales et intercommunales ».
- Elle actualise les recommandations aux communes et intercommunalités concernant le recensement, l'inventaire et les transferts éventuels des archives lors des opérations de récolement.
- Elle rappelle les obligations en termes de tri, conservation, versement ou élimination des archives selon leur nature, leur ancienneté, et leur utilité administrative ou patrimoniale — en conformité avec les prescriptions légales et réglementaires (notamment le Code du patrimoine).
- Elle précise qu'un récolement doit être accompagné d'un procès-verbal contradictoire au moment du passage de témoin entre l'ancienne et la nouvelle équipe municipale (ou entre collectivités en cas de fusion).



JURISPRUDENCE

DISCIPLINE

➤CE n°495929 du 25 novembre 2025

Il ne ressort d'aucun principe général du droit, que le fonctionnaire devrait, d'une part, être avisé, lors de sa convocation ou pendant la séance du conseil de discipline, de la possibilité qu'ont les membres du conseil de discipline, délibérant hors de la présence du fonctionnaire ou de ses représentants, de proposer toute sanction, sans être tenus par celle envisagée par l'employeur, ou, d'autre part, être mis à même, si le conseil de discipline adopte et propose à l'autorité compétente une sanction plus sévère que celle initialement envisagée par celle-ci, de présenter à cette autorité, avant qu'elle ne statue, des observations sur cette proposition.

SANCTION DISCIPLINAIRE

➤CAA de Lyon n°24LY01770 du 9 octobre 2025

Les juges d'appel ont considéré que les enregistrements, sans autorisation de plusieurs réunions de travail avec des collègues et supérieurs hiérarchiques constituaient une faute professionnelle sans justifier toutefois une rétrogradation jugée comme disproportionnée en l'espèce.

DROIT SYNDICAL

➤CAA de Bordeaux n°23BX03122 du 12 novembre 2025

Dans cet arrêt, les juges d'appel ont considéré qu'un agent, élu syndical et siégeant à ce titre en commission administrative paritaire (CAP) et en conseil de discipline auprès du centre de gestion de la fonction publique territoriale et exerçant ses fonctions sur un temps plein réparti sur 4 jours avec le mercredi de libre n'avait pas à solliciter une autorisation spéciale d'absence et ne pouvait prétendre ni au bénéfice d'heures de récupération, ni à la rémunération des heures pour les 11 jours où il a participé à des CAP et des conseils de discipline qui se sont déroulées le mercredi, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que ces convocations lui ont été adressées par son employeur et que le centre de gestion de la fonction publique territoriale lui ait remboursé les frais kilométriques afférents à ses déplacements le mercredi.

Au demeurant, l'agent n'était pas, contrairement à ce qu'il fait valoir, dans l'obligation de déférer à ces convocations sur son jour non travaillé de la semaine.



TEMPS DE TRAVAIL

➤CAA de Nancy n°22NC01228 du 12 novembre 2025

Dans cet arrêt, les juges administratifs ont jugé illégale la délibération d'une commune accordant à l'ensemble des agents sans distinction de leurs missions un jour supplémentaire de récupération chaque année pour les agents comptabilisant de vingt à trente-neuf ans de service et deux jours supplémentaires pour les agents comptabilisant au moins quarante ans de service.

Les juges administratifs ont considéré que la dérogation proposée par la délibération reposait sur un critère d'ancienneté alors que l'organe délibérant d'une collectivité locale peut réduire la durée annuelle de travail de certaines catégories d'agents, uniquement en considération des sujétions spécifiquement attachées à la nature des missions que ces agents remplissent, et à la définition des cycles de travail qui en résultent.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET PRESENCE D'UN TIERS

➤CAA de Bordeaux n°23BX03179 du 7 octobre 2025

L'entretien d'évaluation des fonctionnaires doit être conduit par le supérieur direct du fonctionnaire à peine d'irrégularité de la procédure d'évaluation. Toutefois la présence d'un tiers en qualité de simple observateur ne vicie pas la procédure lorsqu'il existe une situation conflictuelle entre le fonctionnaire et son supérieur.

CLM ET CIA

➤TA d'Orléans n°2401302 du 27 novembre 2025

Dans ce jugement, les juges administratifs rappellent que le CIA constitue une prime annuelle liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, sans caractère reconductible, et que les agents ne disposent d'aucun droit à l'attribution d'un montant correspondant au taux moyen. Il est rappelé également que les fonctionnaires placés en congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée n'ont pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, hors les cas où ce congé résulte d'un accident ou d'une maladie imputables au service.

Constatant que l'agent a été en congé de longue maladie durant les neuf premiers mois de l'année, les juges administratifs ont estimé qu'il ne pouvait prétendre qu'à une part limitée du CIA annuel.



REVALORISATION IFSE

➤ CAA de Lyon n°24LY00141 du 29 octobre 2025

En l'espèce, un agent soutenait que la commune avait manqué à ses engagements concernant la revalorisation de l'IFSE justifiant une indemnisation.

Les juges de la cour administrative d'appel ont considéré que l'information donnée à l'agent par la commune, avant sa prise de fonctions, s'agissant de l'IFSE, qu'un groupe de travail avait été constitué pour réviser les grilles et qu'elle ne pouvait l'assurer de la revalorisation de son régime ne constituait pas un engagement ferme de la commune.

En conséquence, l'agent n'est pas fondé à demander l'indemnisation des préjudices matériels et moraux qu'il estime avoir subis en raison d'une faute constituée par une promesse non tenue.

CIA

➤ CAA de Paris n°25PA00748 du 28 novembre 2025

Dans cet arrêt, les juges d'appel rappellent qu'en application de l'article L. 714-5 du CGFP, le régime indemnitaire comprend deux parts, dont l'une est allouée en fonction de la manière de servir des agents, et que le versement effectif du CIA ne constitue toutefois pas un droit. Les juges ont donc considéré qu'en décidant de son versement facultatif, exceptionnel et en déterminant les conditions de son attribution de manière restrictive, la collectivité n'a entaché la délibération attaquée d'aucune erreur de droit.

GROSSESSE ET JOUR DE CARENCE

➤ Défenseur des droits n°2025-198 du 10 novembre 2025

« La réclamante a transmis, le 1er décembre 2022, sa déclaration de grossesse à son employeur. Elle a été placée en arrêt de travail du 1er mars au 22 mars 2023 et du 23 mars au 5 avril 2023 puis a débuté son congé de maternité le 6 avril 2023. Elle a été informée, par son employeur, que son premier arrêt de travail ferait l'objet d'un jour de carence dès lors qu'il était sans rapport avec sa grossesse contrairement au second, pour lequel le rapport avec l'état de grossesse était mentionné par le médecin prescripteur.



Or, il existe une exception d'application du délai de carence pour les congés maladie accordés à une agente après sa déclaration de grossesse et avant le début de son congé de maternité et pour laquelle aucune autre condition que celle tenant à ce que l'arrêt de travail intervienne entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité de l'agentne n'a été fixée par le législateur. Cette mesure se justifie par le fait que « les femmes enceintes sont en effet en situation de plus grande fragilité physique que les autres agents publics, ne serait-ce que parce que la prise d'un grand nombre de médicaments leur est interdite » et vise à tenir compte de l'état de vulnérabilité de la femme enceinte.

Dès lors, la circonstance que le premier arrêt de travail de la réclamante mentionne qu'il était sans rapport avec sa grossesse est sans incidence et **ne saurait justifier qu'un jour de carence soit retenu par son employeur.** »

CST : EMPLOIS FONCTIONNELS ET INEGIBILITE

➤CAA de Toulouse n°23TL02237 du 4 novembre 2025

Dans cet arrêt, la cour d'appel rappelle que les agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel de directeur général ou de directeur général adjoint des services d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de coopération intercommunale affiliés à un centre de gestion de la fonction publique territoriale, ainsi que les agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel d'un centre de gestion ne peuvent se porter candidats aux élections des représentants du personnel au sein du comité social territorial de ce centre de gestion, dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter les collectivités territoriales et établissements publics qui y sont affiliés.

AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE

➤CAA de Lyon n°25LY02431 du 20 novembre 2025

Un préfet est fondé à demander la suspension d'une note de service d'un maire prévoyant une autorisation spéciale d'absence pour un « congé accueil de l'enfant au bénéfice du deuxième parent » attribué aux agents de la commune à l'issue du " congé de paternité et d'accueil de l'enfant " régi par l'article L.631-9 du code général de la fonction publique et permettant une prolongation de sept jours de ce congé alors que les dispositions n'en prévoient aucune prolongation. Les juges ont considéré que ce nouveau congé instauré par le maire n'est pas une autorisation spéciale d'absence au sens de l'article L.622-1 du CGFP et qu'il a pour effet de réduire le temps de travail des agents, en méconnaissance du principe de parité avec les agents de l'Etat et du principe d'égalité entre les agents publics.



AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE

➤CE n°503871 du 10 décembre 2025

En application de l'article L.622-1 du CGFP, les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité, notamment les autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail, et à l'occasion de certains évènements familiaux. Un décret en Conseil d'Etat devait déterminer la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi. Or, ce décret n'a jamais été publié.

Dans cette décision, le Conseil d'Etat enjoint le Premier ministre de prendre le décret d'application de l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique fixant la liste des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux.

Les juges du Conseil d'Etat rappellent que le Premier ministre assure l'exécution des lois et exerce le pouvoir réglementaire. L'exercice du pouvoir réglementaire comporte non seulement le droit, mais aussi l'obligation de prendre dans un délai raisonnable les mesures qu'il implique nécessairement l'application de la loi.

LICENCIEMENT ET GROSSESSE

➤TA de Marseille n°2301438 du 18 septembre 2025

Dans ce jugement, les juges administratifs rappellent qu'une agente peut faire l'objet d'un licenciement durant sa grossesse du fait d'une faute grave non liée à son état de grossesse. Toutefois la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée avant le terme de la période d'essai et pendant le congé maternité.

En l'espèce, les juges administratifs ont considéré que le licenciement prononcé en cours de la grossesse était motivé à tort par l'insuffisance professionnelle de l'intéressée, et méconnaissait donc les dispositions de l'article 41 du décret du 15 février 1988 interdisant le licenciement durant la grossesse.

CPF ET RETRAITE

➤CAA de Bordeaux n°24BX00208 du 27 novembre 2025

En vertu de l'article 10-1 du décret n°2017 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique, le **compte personnel de formation** cesse d'être alimenté et les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être utilisés lorsque son titulaire a fait valoir ses droits à la retraite. Il s'ensuit qu'en dépit de l'accord préalable de l'administration, les droits inscrits dans le compte personnel de formation de l'agent ne peuvent plus être mobilisés à compter de sa mise à la retraite.



L'employeur public était donc fondé, en application des dispositions du 1^o de l'article L. 242-2 du code des relations entre le public et l'administration à abroger sans qu'aucun délai ne lui soit opposable, la décision créatrice de droit dont le maintien est subordonné à une condition qui n'est plus remplie.

INTERDICTION D'EXERCER

➤CAA de Toulouse n°23TL02530 du 23 septembre 2025

Dans cet arrêt, le juge administratif rappelle que l'interdiction d'exercer un emploi public, lorsqu'elle résulte d'une décision de justice pénale, prive automatiquement l'intéressé de la qualité de fonctionnaire. L'administration est tenue de tirer les conséquences nécessaires de cette condamnation, sans disposer d'un pouvoir d'appréciation. Le juge considère que cette radiation constitue une mesure statutaire de plein droit et non une sanction disciplinaire et s'impose dès lors que l'interdiction est incompatible avec l'exercice de toute fonction relevant du statut de l'agent.

En l'espèce, un fonctionnaire avait fait l'objet d'une condamnation pénale assortie d'une peine complémentaire d'interdiction d'exercer un emploi public. À la suite de cette condamnation devenue exécutoire, l'administration avait prononcé sa radiation des cadres sans engager de procédure disciplinaire distincte.



QUESTION ECRITES

NOUVEAU CONGE POUR LES AGENTS CONTRACTUELS EN CAS DE CONGE DE GRAVE MALADIE

➤QE JOAN n°7023 du 25 novembre 2025

L'article 8 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ne définit pas de modalités de reprise de l'exercice des fonctions nécessaires pour bénéficier d'un nouveau congé pour grave maladie. Par conséquent, les périodes de temps partiel thérapeutique des agents contractuels ouvrent des droits à un nouveau congé de grave maladie. Pour conclure, la circulaire du 15 mai 2018 (NOR : CPAF1807455C) relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique prévoit pour les fonctionnaires que « les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérés comme à temps plein s'agissant de l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie » (point n° 5.2). Par conséquent, et pour ne pas créer de situation manifestement différente entre les agents d'une même collectivité, la même analyse doit être reprise s'agissant des agents contractuels en temps partiel thérapeutique.

REDUCTION DE LA REMUNERATION DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

➤QE JOAN n°8813 du 16 septembre 2025

L'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret n° 2025-198 du 27 février 2025 ont réduit le traitement perçu par les agents publics territoriaux pendant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO) à hauteur de 90 %. En matière indemnitaire, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent, en application du principe de parité prévu à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, instituer pour leurs agents un régime indemnitaire plus favorable que celui des agents de l'Etat. Ainsi, pendant les trois premiers mois du CMO, le régime indemnitaire peut être maintenu à hauteur de 90 % au maximum, conformément à l'alinéa 1 de l'article 1 du décret n° 2010-997 du 26 août 2010, qui prévoit que ce régime est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement. Compte tenu du contexte budgétaire actuellement très contraint pour les finances publiques, le Gouvernement n'envisage pas de revenir sur cette mesure mais reste néanmoins attentif aux préoccupations exprimées sur la santé et la rémunération des agents publics.

INCLUSION DES ENSEIGNANTS ARTISTIQUES TERRITORIAUX AU RIFSEEP

➤QE JOAN n°1466 du 25 novembre 2025

Les cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (PEA) et des assistants territoriaux d'enseignement artistique (AEA) ont comme corps équivalent celui des professeurs certifiés de l'Éducation nationale. Les PEA et AEA ne sont pas éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans



la mesure où les professeurs certifiés de l'Education nationale sont exclus de ce dispositif à ce jour et par ailleurs aucune équivalence provisoire n'a été instituée pour ce cadre d'emplois par le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale.

Les PEA et AEA peuvent par conséquent bénéficier actuellement du régime indemnitaire servi aux professeurs certifiés composé de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves revalorisée dans le cadre du « Pacte enseignant » de 2023, des indemnités horaires d'enseignement pour service supplémentaire et de la prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Les PEA et AEA peuvent également se voir accorder des mesures mises en œuvre par le ministère de l'éducation nationale dans le cadre du « Grenelle de l'Éducation ». Afin de reconnaître les missions des professeurs certifiés et renforcer l'attractivité des métiers de l'enseignement, ces agents bénéficient désormais d'une prime d'équipement informatique d'un montant de 176 euros versée annuellement aux personnels en fonction au 1er janvier (décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020 et arrêté du même jour) et d'une prime d'attractivité versée mensuellement à terme échu d'un montant annuel brut défini en fonction de l'échelon ou de l'indice de rémunération détenu par les bénéficiaires (décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 et arrêté du même jour). Cette dernière a également fait l'objet d'une revalorisation dans le cadre du « Pacte enseignant » de 2023. En vertu des principes de légalité et de parité, **les PEA et AEA peuvent bénéficier de ces primes dès leur transposition par délibération de l'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.**

MODALITES D'ORGANISATION DU SERVICE D'ACCUEIL DANS LES ECOLES MATERNELLES ET ELEMENTAIRES EN CAS D'ABSENCE IMPREVISBLE D'UN ENSEIGNANT OU DE GREVE

➤QE JOAN n°4878 du 25 novembre 2025

Tout enfant, scolarisé dans une école maternelle ou élémentaire publique ou privée sous contrat, bénéficie gratuitement d'un service d'accueil lorsque les enseignements ne peuvent lui être délivrés en raison de l'absence imprévisible de son professeur et de l'impossibilité de le remplacer. Il en est de même en cas de grève. **En vertu de l'article L.133-4 du code de l'éducation, la commune met en place le service d'accueil à destination des élèves d'une école maternelle ou élémentaire publique située sur son territoire lorsque le nombre des personnes qui ont déclaré leur intention de participer à la grève est égal ou supérieur à 25 % du nombre de personnes qui exercent des fonctions d'enseignement dans cette école.**

L'article L.133-10 du même code précise que la commune peut confier par convention à une autre commune ou à un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) l'organisation, pour son compte, du service d'accueil. Aussi, lorsque les compétences relatives au fonctionnement des écoles publiques, ainsi qu'à l'accueil des enfants en dehors du temps scolaire ont été transférées à un EPCI, celui-ci exerce de plein droit la compétence d'organisation du service d'accueil. Il revient dans



ce cas au président de l'EPCI d'organiser, en lieu et place du maire de la commune, le service d'accueil à destination des élèves d'une école maternelle ou élémentaire publique située sur son territoire.

CLAUSE DE SAUVEGARDE ET MISE EN ŒUVRE DE L'ISFE POUR LA POLICE MUNICIPALE

➤QE JOAN n°4878 du 25 novembre 2025

Le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 a réformé l'architecture du dispositif indemnitaire des policiers municipaux et revalorisé substantiellement ses plafonds. Ce décret a institué une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pouvant être appliquée à l'ensemble de ces fonctionnaires.

L'ISFE est composée de deux parts :

- une part « fonction » calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension, un pourcentage fixé par l'organe délibérant,
- et une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'article 7 du décret n° 2024-614 prévoit une clause de sauvegarde afin de garantir à l'ensemble des fonctionnaires bénéficiaires le maintien à minima du montant du régime indemnitaire mensuel antérieur. Plus précisément, cette disposition prévoit, lors de la première application des dispositions du décret, la possibilité pour les fonctionnaires concernés de conserver le montant indemnitaire mensuel perçu au titre du régime indemnitaire antérieur lorsque celui-ci demeure plus avantageux. Le maintien de ce montant indemnitaire mensuel s'effectue au titre de la part variable dans la limite des montants plafonds prévus pour cette dernière à l'article 5 du décret n° 2024-614.

Par ailleurs, il convient de préciser que la première application des dispositions du décret correspond **au jour où la délibération votée par l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale instaure l'ISFE. Dès lors, la clause de sauvegarde n'est applicable qu'aux agents en poste à cette date au sein de la collectivité. En tout état de cause, la mise en œuvre de la clause de sauvegarde n'est liée par aucun délai particulier tant que le montant indemnitaire perçu au titre du régime antérieur demeure plus favorable**

PROTECTION ET INDEMNISATION DES POLICIERS MUNICIPAUX

➤QE JOAN n°4733 du 25 novembre 2025

L'engagement des policiers municipaux et gardes champêtres les expose quotidiennement. La collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. L'article L. 134-11 du code général de la fonction publique vient expressément rappeler que cette protection est également accordée aux policiers municipaux.



Veuillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de décembre.

? Vos Questions

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE ET FORMATION

L'article 13-12 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 prévoit que le bénéficiaire d'une autorisation de service à temps partiel pour raison thérapeutique peut être autorisé à suivre une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel.

- L'agent doit en faire la demande auprès de l'autorité territoriale,
- et justifier sa demande par un certificat médical attestant que le suivi de cette formation est compatible avec son état de santé.

Durant cette formation, l'autorisation d'accomplir son service à temps partiel pour raison thérapeutique est suspendue et l'agent est rétabli dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

UN AGENT CONTRACTUEL EN CDD SUR LE FONDEMENT DE L'ARTICLE L332-8 DU CGFP PEUT-IL S'OPPOSER A SON RENOUVELLEMENT EN CDI ET DEMANDER LE MAINTIEN EN CDD ?

« Tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique, conclu avec un agent contractuel territorial justifiant d'au moins six années de services publics dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, doit être conclu à durée indéterminée.

Sont pris en compte pour le calcul de cette durée de six ans : les contrats sur emplois permanents ainsi que ceux sur emplois non permanents, à l'exception des contrats de projet.

En conséquence, la collectivité territoriale est tenue de proposer le renouvellement en CDI si elle souhaite maintenir l'agent en fonctions. La notification de la proposition de renouvellement doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être conclu à durée indéterminée.

Il convient d'informer l'agent qu'en cas de refus exprès ou de défaut de réponse de sa part, il sera réputé avoir renoncé au renouvellement de son contrat. »

Références

- Code général de la fonction publique, art. L. 332-10 ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988, art. 38-1, JO du 16 février.



PEUT-ON METTRE UN AGENT A DISPOSITION D'UNE ASSOCIATION ?

« La mise à disposition du fonctionnaire auprès d'une association est possible lorsqu'il s'agit d'« organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public qui leur sont confiées ».

Le juge admet qu'une association puisse se voir confier la gestion d'un service public sans publicité ni mise en concurrence si :

- elle a été créée par la personne publique pour gérer exclusivement ce service et est soumise à son contrôle ;
- elle n'agit pas comme opérateur économique sur un marché concurrentiel ;
- elle a développé une activité d'intérêt général ensuite reconnue comme mission de service public.

Si l'une de ces conditions est remplie, la mise à disposition d'un agent est envisageable. »

Références

- Code général de la fonction publique, art L. 512-8 ;
- Décret n°2008-580 du 18 juin 2008, art. 2, JO du 20 juin ;
- Conseil d'Etat, 6 avril 2007, req. n°284736 ;
- Conseil d'Etat, 23 octobre 2003, req. n°369.315 ;
- Conseil d'Etat, 18 mai 2004, req. n°370169. »

CIG Grande couronne



🏛 Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale : 10 décembre 2025

Deux textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière.

Le 1^{er} texte est le projet de décret de simplification et d'harmonisation de certaines dispositions électorales (dispositions propres à la fonction publique territoriale)

☞ Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unaniment favorable (10).
- Collège des organisations syndicales : 1 avis favorable, 12 défavorables, 7 abstentions.
- **Le 2^{ème} texte est un projet de décret relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales**

☞ Ce texte a reçu un avis favorable à la majorité de la part des membres du CSFPT.

- Collège employeur : unanimement favorable (10).
- Collège des organisations syndicales : 7 avis favorables, 11 défavorables, 2 abstentions.

La synthèse nationale des résultats du rapport social unique (RSU) 2023 a été présentée par le Département des études et des statistiques locales de la DGCL et a donné lieu à des échanges positifs, qui seront poursuivis lors de la prochaine plénière du CSFPT

→ Prochaine séance le 21 janvier 2026

🌐 VU SUR LE NET

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES EN 10 QUESTIONS

- Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

VERS UN ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

- Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>



Actu' Statut

MUNICIPALES 2026 : LES AGENTS PUBLICS ONT LE DROIT DE PRENDRE UN CONGE POUR FAIRE CAMPAGNE

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

LE GUIDE PRATIQUE SUR L'APPRENTISSAGE ET LA COMPENSATION DU HANDICAP

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

LES CLES DE L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES COLLECTIFS DE TRAVAIL

- o Sur le site <https://www.fiphfp.fr>

LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 10 QUESTIONS

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

LA COMPLEMENTAIRE SANTE ET PREVOYANCE DES AGENTS TERRITORIAUX

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

GENERALISATION DE LA FORMATION A LA TRANSITION ECOLOGIQUE A TOUS LES AGENTS DE L'ETAT

- o Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

LE PORTAIL « LOGEMENT DES AGENTS DELA FONCTION PUBLIQUE » EVOLUE POUR FACILITER SON UTILISATION

- o Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

LAÏCITE ET NEUTRALITE DE LA FONCTION PUBLIQUE

- o Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

AGENTS TERRITORIAUX PENSIONNÉS : QUI SONT-ILS ?

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>