

# ACTUALITES JURIDIQUES

## Sommaire

- > DÉCRET/ARRETE
- > CSFPT
- > QUESTIONS PARLEMENTAIRES
- > ACTUALITES
- > JURISPRUDENCE



## DÉCRET/ARRETE

### \* **Renouvellement des conseillers municipaux et communautaires**

Le [décret n° 2025-848 du 27 août 2025](#) fixe la date du renouvellement des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers métropolitains de Lyon, des conseillers de Paris et des conseillers d'arrondissement de Paris, Lyon et Marseille et portant convocation des électeurs et convoque les électeurs le dimanche 15 mars 2026 (et le dimanche 22 mars 2026 dans les communes dans lesquelles un second tour de scrutin est nécessaire), en vue de procéder à l'élection des conseillers municipaux et communautaires.

Il précise également les contours des listes électorales utilisées (extraction du répertoire électoral unique, et à jour des inscriptions intervenues jusqu'au sixième vendredi précédant le scrutin...).

### \* **RIFSEEP dans la fonction publique territoriale**

Le [décret n°2025-888 du 4 septembre 2025](#) modifie certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale et plus précisément le [décret n°91-875 du 6 septembre 1991](#) visant à établir les équivalences entre les corps et cadres d'emplois dans deux annexes distinctes.

En synthèse,

- les références à la loi du 26 janvier 1984 disparaissent au profit du Code Général de la Fonction Publique (articles L.714-4 et L.714-5) ;
- certaines correspondances entre corps territoriaux et corps de l'État sont supprimées (ingénieurs, techniciens, conseillers APS, directeurs d'établissements artistiques, psychologues territoriaux)

Ces modifications entrent en vigueur le 6 septembre 2025.

### \* **Mentions sur le bulletin de paye**

L'[arrêté du 11 août 2025](#), modifiant l'[arrêté du 31 janvier 2023](#) modifiant l'[arrêté du 25 février 2016](#) fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail, reporte la date d'entrée en vigueur des modifications introduites par l'[arrêté du 31 janvier 2023](#). En effet, il remplace la date du 1er janvier 2026 par celle du 1er janvier 2027.

Les nouvelles dispositions relatives aux libellés, à l'ordre et au regroupement des informations devant figurer sur le bulletin de paie seront donc appliquées à compter de l'année 2027.



Cette instance est saisie, pour avis, des projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à la fonction publique territoriale et à la situation des agents publics territoriaux.

## SÉANCE DU 17 SEPTEMBRE 2025

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

Les 4 premiers textes étaient relatifs à la transposition à la FPT de la réforme de la haute fonction publique à l'Etat :

### **1- Projet de décret modifiant le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux**

Le décret a pour objet de transposer, en des termes identiques, à la fonction publique territoriale la réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat. Il crée ainsi une nouvelle carrière pour les administrateurs territoriaux, alignée sur celle des administrateurs de l'Etat. Il met fin au principe de la double carrière et crée une grille de rémunération unique et commune aux emplois de grade et aux emplois fonctionnels, dotée de trois grades (et d'un grade transitoire). Il encadre les conditions d'avancement de grade, conformément à celles retenues pour l'Etat.

**Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT**

### **2- Projet de décret portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés**

Le décret a pour objet de décliner, en des termes identiques, la réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat aux emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales. Il s'applique aux agents occupant ces emplois dans les régions, les départements et les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants. Comme pour les emplois supérieurs de l'Etat, il retient le principe d'un classement de ces emplois en quatre niveaux, en fonction des responsabilités exercées et de la taille des collectivités et établissements concernés.

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

### **3- Projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés**

Le décret fixe la grille indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

**Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT**

### **4- Projet de décret relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale**

Le décret institue un régime indemnitaire propre à certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés afin d'y décliner, en matière indemnitaire, la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat. Conformément aux articles L. 714-4 et L. 714-5 du code général de la fonction publique, le décret précise qu'il appartient aux organes délibérants de déterminer, pour les agents territoriaux nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs, les plafonds des deux parts du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat nommés ou recrutés dans des emplois supérieurs équivalents. Le décret tire les conséquences de la création de ce régime indemnitaire en supprimant, pour certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés, le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et de la prime de responsabilité.

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

### **5- Titre 4 du projet de loi relatif à l'extension des prérogatives des polices municipales et des gardes champêtres (articles 9 à 11)**

Le titre 4 du projet de loi est relatif à la formation professionnelle tout au long de la carrière des policiers municipaux et des gardes champêtres.

**Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT**



Les 7 textes suivants étaient relatifs aux mesures de simplification relatives à la FPT :

## **6- Projet de décret portant suppression du seuil de 2 000 habitants dans certains cadres d'emplois de la FPT**

Ce décret supprime le seuil de 2 000 habitants pour qu'une collectivité territoriale puisse créer un emploi d'attaché, d'ingénieur et de conseiller des activités physiques et sportives principal.

**Ce texte a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT**

## **7- Projet de décret portant modification des conditions d'assimilation des CCAS et des CIAS de la FPT**

Ce décret simplifie les conditions d'assimilation de certains établissements publics. Afin de faciliter les mobilités, il est donc proposé de prévoir, à l'article R. 313-18 précité, que les CCAS et CIAS sont, de droit, assimilés à leur commune ou EPCI de rattachement, sans plus évoquer leur budget ou leur effectif.

**Ce texte a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT**

## **8- Projet de décret portant modification des conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la FPT**

Ce décret simplifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B. Il est proposé de supprimer la part minimale du quart des avancements entre les deux voies par l'article 25 pour l'avancement de grade et par voie de conséquence son dispositif dérogatoire.

**Ce texte a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT**

## **9- Projet de décret portant plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le CET dans la FPT**

Le projet de décret ouvre la possibilité pour l'organe délibérant de la collectivité territoriale et leurs établissements de plafonner le nombre de jours indemnisables, épargnés sur un CET. Ce plafond sera applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un CET, afin d'éviter la mise en place de plafonds différents suivant les catégories ou cadres d'emplois.

**Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT**

## **10- Projet de décret portant allongement de la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la FPT**

Ce décret modifie la périodicité des visites médicales d'information et de prévention en s'alignant sur les délais de la fonction publique de l'Etat pour la filière administrative territoriale de catégorie A et B. Il est prévu, à titre dérogatoire, d'allonger ce délai à 5 ans pour les cadres d'emplois de la filière administrative territoriale pour les agents de catégorie A et de catégorie B, comme c'est le cas actuellement pour les agents de l'Etat.

**Ce texte devra être représenté :**

- **Collège employeur : Unaniment favorable (14)**
- **Collège des organisations syndicales : Unaniment défavorable (12)**

## **11- Projet de décret portant modification des conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants**

Dans l'optique de mieux valoriser le métier de secrétaire de mairie exercé par les agents de catégorie B, il est proposé de créer des conditions plus favorables en matière d'ancienneté, liées à l'exercice de ce type de fonctions, pour la promotion interne de B en A.

Il s'agit de prévoir explicitement, au 2° de l'article 5 du décret statutaire des attachés territoriaux, que les agents justifiant de quatre ans de services effectifs en catégorie B dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants puissent être inscrits sur une liste d'aptitude « au choix » en vue d'une nomination comme attaché territorial.

**Ce texte a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT**

## **12- Projet de décret portant extension des lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale**

Ce décret étend la liste des lieux où peut se réunir le conseil de discipline. Le président du Conseil de discipline continuera à choisir le lieu de la réunion.

**Ce texte devra être représenté :**

- **Collège employeur : 10 défavorables, 2 abstentions**
- **Collège des organisations syndicales : Unaniment défavorable (12)**



# QUESTIONS PARLEMENTAIRES

## DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT D'AGENT CONTRACTUEL DANS LES COMMUNES DE MOINS DE 40 000 HABITANTS

Est-il envisagé l'évolution, par décret, du seuil démographique des 40 000 habitants applicable au recrutement des agents contractuels sur des emplois fonctionnels, et notamment au poste de directeur général des services (DGS) ?

La réponse ministérielle rappelle que les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale sont pourvus par des fonctionnaires par la voie du détachement. L'article L. 343-1 du CGFP prévoit que l'emploi de DGS d'une commune ne peut être pourvu par un agent contractuel que dans les communes de plus de 40 000 habitants.

En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, le recrutement temporaire d'un agent contractuel sur un tel emploi peut être autorisé, sur contrat d'un an maximum, prolon-

geable d'une année supplémentaire. L'article L. 332-14 du CGFP ouvre en effet cette possibilité pour motif de continuité du service et dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial.

Une fois le recrutement contractuel effectué, la commune doit poursuivre la démarche de recrutement d'un fonctionnaire afin que cette situation ne perde pas au-delà des conditions posées par l'article L. 332-14 du CGFP. L'éventuelle évolution du cadre de recrutement des agents contractuels au sein de la fonction publique territoriale n'a pas été abordée récemment dans le cadre des différentes consultations menées par les ministres en charge de la décentralisation et de la fonction publique.

[Lire la question écrite](#)

## HARMONISATION DE LA BONIFICATION D'ANCIENNETÉ POUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

M. Christophe Proença demande quelles mesures entend prendre le ministre pour clarifier et harmoniser, au niveau national, les modalités d'application de la bonification facultative d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie, afin de garantir l'égalité de traitement entre les agents et la pleine effectivité de la réforme à compter du 1<sup>er</sup> août 2024.

La réponse ministérielle précise que la Loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a notamment créé un accélérateur de carrière se traduisant par un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon (article 8 de la Loi).

Le bénéfice de cet avantage est ouvert à tous les agents territoriaux occupant statutairement les fonctions de secrétaire général de mairie et justifiant d'une ancienneté dans cet emploi. Le décret d'application du 16 juillet 2024 prévoit un double mécanisme de bonification d'ancienneté. Le premier, tous les 8 ans d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie, est obligatoire et automatique. Le second,

au maximum tous les trois ans d'ancienneté dans ces mêmes fonctions, est facultatif et fondé sur la valeur professionnelle de l'agent. Ces dispositifs peuvent être cumulatifs.

Contrairement au premier mécanisme de bonification d'ancienneté obligatoire qui est lié au seul exercice des fonctions de secrétaire général de mairie et qui s'applique, le cas échéant, rétroactivement à la date d'entrée en vigueur du 1<sup>er</sup> août 2024, le second mécanisme de bonification d'ancienneté, facultatif, doit faire l'objet d'une décision d'octroi selon des critères fixés dans les lignes directrices de gestion (LDG). Dès lors, si les services accomplis avant le 1<sup>er</sup> août 2024 sont pris en compte pour le calcul des trois années nécessaires pour en bénéficier, cette bonification facultative ne pourra s'appliquer qu'à la date de la prise de décision d'octroi, c'est-à-dire à la date de signature de la décision individuelle qui en fait bénéficier l'agent. Cette date ne peut être antérieure à la date d'entrée en vigueur des nouvelles lignes directrices de gestion.

[Lire la question écrite](#)

## ABSENCE DE VERSEMENT DE LA GIPA 2025

Il est rappelé que ce dispositif n'avait pas vocation à être pérennisé à sa création. Au regard d'un contexte budgétaire particulièrement contraint, le Gouvernement a décidé de ne pas reconduire ce dispositif en 2024 et 2025. Toutefois, la question de la rémunération des agents publics reste une préoccupation du Gouvernement et continue de faire l'objet

d'échanges avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'agenda social.

Concernant la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), aucune réforme n'est pas envisagée à ce stade.

[Lire la question écrite](#)



## QUESTIONS PARLEMENTAIRES (SUITE)

### CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION DU TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les agents qui occupent leurs fonctions à temps partiel bénéficient en effet d'une rémunération à 85,7 % pour un temps de travail à 80 % et à 91,4 % pour un temps de travail à 90 %. Ceux qui occupent des temps partiels de travail à 50 %, 60 % et 70 %, quant à eux, sont rémunérés sur la base de 50 %, 60 % et 70 % de leur traitement. La différenciation entre le pourcentage de temps travaillé et le pourcentage payé pour les agents à 80 % et à 90 % - temps partiels les plus fréquemment utilisés dans la fonction publique - outre le fait qu'elle ne repose sur aucun fondement, fait peser des charges lourdes sur l'employeur. Elle crée par ailleurs une inégalité de traitement à l'égard des agents à 50 %, 60 %, 70 % et 100 % de temps de travail. Sur quelles dispositions repose une telle différenciation et est-il envisagé de la remettre en cause ?

Le régime du temps partiel est fixé actuellement à l'article L.612-1 du CGFP et ses conditions de rémunération sont prévues à l'article L. 612-5 du même code. Aux termes de ces dispositions, les fonctionnaires peuvent, sur leur demande, être autorisés à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps. La rémunération correspond, dans cette situation, à une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toutes natures afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

Elle est calculée au prorata de la durée effective de service lorsque la quotité est de 50 %, 60 % ou 70 %. Toutefois, dans le cas de services représentant 80 ou 90 % du temps plein, cette fraction est égale respectivement aux six septièmes ou aux trente-deux trente-cinquièmes du traitement, des primes et indemnités.

Ainsi, dans un service qui fonctionne 5 jours sur 7, un temps partiel de 80 % correspond à une absence d'un jour de travail par semaine, soit à 1/7e de semaine. La rémunération s'élève aux 6/7e (6 jours sur 7) d'un temps plein, ce qui donne un traitement à hauteur de 85,71 % du temps plein, au lieu de 80 % pour une rémunération calculée selon le prorata de présence. Le législateur a en effet jugé souhaitable d'introduire, dans le droit de la fonction publique, une incitation financière au profit des seules quotités de 80 et 90 % avec pour objectif de limiter l'impact financier d'un choix de l'agent de réduire temporairement son temps de travail en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Une telle majoration de la rémunération permet par ailleurs de limiter les écarts de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique. Il n'est donc pas envisagé, à ce stade, de modifier ce dispositif.

[Lire la question écrite](#)

### RÈGLES DE LÉGALITÉ APPLICABLES À L'ÉLECTION DES ADJOINTS AU MAIRE, EN CAS DE LIEN FAMILIAL AVEC UN AGENT COMMUNAL

En cas de démission du maire d'une commune, le conseil municipal doit procéder à l'élection d'un nouveau maire et de ses adjoints. Or, il se trouve que la secrétaire de mairie est l'épouse de l'un des conseillers municipaux pressenti pour exercer les fonctions de premier adjoint.

Dans ce contexte, des interrogations subsistent quant à la légalité d'une telle désignation, notamment au regard des dispositions encadrant les conflits d'intérêts, la compatibilité des fonctions et les obligations de déport dans les petites communes.

Dans une telle situation, la loi permet-elle à un conseiller municipal dont l'épouse est secrétaire de mairie d'être élu adjoint au maire, et plus particulièrement premier adjoint ?

Aucune disposition légale ou réglementaire n'empêche le conseil municipal d'élire comme adjoint au maire un de ses membres dont la conjointe occupe au jour de l'élection des fonctions d'agent communal. Toutefois, à la suite de son élection, l'adjoint au maire, disposant de délégations du maire en ce sens, est susceptible d'être amené à se prononcer sur la carrière de son épouse.

Cette situation n'est pas exempte de risque de qualification de prise illégale d'intérêts.

Le décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014 précise les obligations de déport qui s'imposent à un élu local dans une telle hypothèse.

Ainsi, son article 6 prévoit que lorsque le conseiller municipal titulaire d'une délégation de signature du maire estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts, il lui appartient d'informer par écrit le délégant des questions pour lesquelles il estime ne pas devoir exercer ses compétences.

Un arrêté du délégant détermine en conséquence les questions pour lesquelles la personne intéressée doit s'abstenir d'exercer ses compétences.

Le maire peut soit se réserver les questions concernées, soit les confier à un autre délégué, dans le silence de la loi sur ce dernier point.

[Lire la question écrite](#)



## FAQ RELATIVE À LA RETRAITE PROGRESSIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La réforme des retraites facilite les transitions entre la vie professionnelle et la retraite, notamment en ouvrant la retraite progressive aux fonctionnaires des trois versants ainsi qu'aux magistrats, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

Cette foire aux questions (FAQ) fait le point sur ce dispositif (bénéficiaires, modalités de dépôt des demandes de retraite progressive ...).

[Consulter la FAQ](#)



## \* **Délai d'un recours gracieux**

En l'espèce, il est question d'un recours contre le PLU d'une commune. La délibération a été adoptée le 11 septembre 2018 et le délai de recours courait à compter de cette date.

Un recours gracieux a été formé contre cette délibération le 10 novembre 2018, reçu en mairie le 13 novembre 2018.

La CAA, appliquant la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (à savoir que pour apprécier si le recours a été formé dans les délais, il convient de retenir le jour de sa présentation au secrétariat ou au greffe de la juridiction) a estimé que le recours gracieux était arrivé trop tard (le 13 novembre).

Le Conseil d'Etat, opérant un revirement de jurisprudence, a pris en compte la date du cachet de la poste (10 novembre) reconnaissant que le délai n'était pas tardif.

*« Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, telles les dispositions relatives à la contestation des élections politiques ou celles prévoyant des délais exprimés en heures ou expirant à un horaire qu'elles précisent, la date à prendre en considération pour apprécier si un recours contentieux adressé à une juridiction administrative par voie postale a été formé dans le délai de recours contentieux est celle de l'expédition du recours, le cachet de la poste faisant foi. Il en va de même pour apprécier si un recours administratif, gracieux ou hiérarchique, a pour effet de conserver ce délai ».*

Consulter l'arrêt du [Conseil d'État, 30 juin 2025, n° 494573](#)

## \* **Evaluation professionnelle et modalités de notification**

*« Les conditions de notification d'une décision administrative sont sans incidence sur la légalité de cette dernière. Il suit de là que la circonstance que la notation de M. A lui aurait été notifiée par l'intermédiaire de son nouveau responsable dans sa nouvelle affectation et non sous enveloppe cachetée est sans incidence sur la légalité de la décision contestée ».*

Consulter le jugement du [Tribunal Administratif de Grenoble, 8 août 2025, n° 2208216](#)

## \* **Motivation de l'avis d'un conseil de discipline**

Une infirmière titulaire, affectée dans un EHPAD, a fait l'objet d'une enquête administrative, puis d'une procédure disciplinaire à la suite du signalement par une collègue de faits de maltraitance vis-à-vis d'un pensionnaire. Cette dernière (révoquée) conteste l'avis du conseil de discipline estimant que sa motivation était insuffisante, n'indiquant pas de dispositions législatives ou réglementaires.

Le Conseil d'Etat estime que la motivation « permettait à Mme B... de connaître précisément les faits qui lui étaient reprochés, qui sont détaillés dans le procès-verbal de la réunion du conseil de discipline, et que celle-ci, en tant qu'infirmière, ne pouvait ignorer que le fait, pour le personnel soignant, de maltraiter et de brutaliser les patients constitue un manquement grave aux devoirs professionnels les plus élémentaires ».

Ainsi, le Conseil d'Etat estime qu'un agent ne peut invoquer un défaut de motivation de l'avis du conseil de discipline dès lors que ce dernier détaille l'ensemble des faits reprochés.

Consulter l'arrêt du [Conseil d'État, 19 août 2025, n° 495772](#)

## \* **Discipline et proportionnalité de la sanction**

Une auxiliaire de puériculture a été révoquée au motif qu'elle a exercé, sans y être autorisée par son établissement, une activité salariée auprès d'un autre employeur alors qu'elle était placée en congé de maladie.

Il ressort des pièces du dossier que cette agent a exercé une activité salariée non déclarée au sein d'un établissement privé en tant qu'employée polyvalente de restauration, à savoir quatre missions d'intérim entre les mois d'août et de novembre 2023, correspondant à une durée de travail d'environ 60 heures, alors qu'elle était placée en position de congé maladie.

Toutefois, compte tenu du faible nombre de missions d'intérim effectuées par l'agent, de la circonstance qu'aucune autre activité salariée n'est constatée et au regard du faible montant de rémunération provenant de cette activité (environ 600€), la sanction de radiation des cadres, soit une sanction du quatrième groupe, est entachée d'une erreur d'appréciation.

Le Tribunal rappelle que toute sanction doit être proportionnée aux faits reprochés. La proportionnalité constitue un principe essentiel : si une faute est avérée, la sanction disciplinaire doit néanmoins rester mesurée et adaptée.

Consulter le jugement du [Tribunal administratif de Montreuil, 11 juillet 2025, n° 2417135](#)