

ACTUALITES JURIDIQUES

Sommaire

- > ACTUALITES
- > DECRETS
- > CSFPT
- > QUESTIONS PARLEMENTAIRES
- > JURISPRUDENCE



ACTUALITES

DGAFF, NOUVEAU GUIDE SUR LE TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel constitue une modalité d'aménagement du temps de travail mobilisée par 20% des agents publics. Elle permet d'articuler plus facilement vie professionnelle et vie personnelle. Les possibilités de recours à cette modalité d'organisation du temps de travail et les impacts sur la situation individuelle de l'agent qui en fait le choix sont multiples et régis par différents textes.

Cette nouvelle version du guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics a pour ambition de regrouper au sein d'un document unique l'ensemble des règles applicables et actualisées en matière de temps partiel afin de mieux accompagner les administrations et les agents des trois versants de la fonction publique dans leur appropriation du dispositif.

Consulter [le guide sur le temps partiel](#)

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 2023 : COMBIEN D'EMPLOYEURS, QUELLES CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS ?

La publication d'octobre 2025 de la Direction des Politiques Sociales (DPS) de la Caisse des Dépôts propose un rapide panorama statistique des agents territoriaux : sexe, âge, type d'employeurs, implantation régionale.

Consulter [Questions Politiques Sociales \(QPS\), n° 36, octobre 2025](#)

AMF - LES ÉLECTIONS MUNICIPALES DES 15 ET 22 MARS 2026

Dans la perspective des élections municipales qui se tiendront les 15 et 22 mars 2026, l'AMF propose un dossier accompagné d'informations pratiques. Elle explique notamment les enjeux liés à la généralisation du scrutin de liste paritaire dans les communes de moins de 1 000 habitants, décrit les spécificités de l'élection des élus des communes nouvelles et des élus intercommunaux (communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines et métropoles).

Consulter [le dossier de l'AMF](#)



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 modifie les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois des attachés territoriaux (décret n°87-1099 du 30 décembre 1987), des ingénieurs territoriaux (décret n° 2016-201 du 26 février 2016) et des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (décret 92-364 du 1er avril 1992) en supprimant le seuil de 2 000 habitants pour créer un emploi sur le grade d'avancement de principal (fin de la condition démographique).

Ces dispositions s'appliquent à compter du 21 novembre 2025.

DÉCRET N°2025-1098 DU 19 NOVEMBRE 2025 RELATIF AUX MODALITÉS D'AVANCEMENT DE GRADE DES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE B DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE RÉGIS PAR LE DÉCRET N° 2010-329 DU 22 MARS 2010 PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES COMMUNES À DIVERS CADRES D'EMPLOIS DE FONCTIONNAIRES DE LA CATÉGORIE B DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

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

A noter : application pour les tableaux d'avancement à partir de l'année 2026

Ces dispositions s'appliquent à compter du 21 novembre 2025.

DÉCRET N°2025-1099 DU 19 NOVEMBRE 2025 MODIFIANT LES CONDITIONS DE PROMOTION INTERNE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE DE CATÉGORIE B DES COMMUNES DE MOINS DE 2 000 HABITANTS

Le décret instaure une disposition statutaire propre à la promotion interne en catégorie A des secrétaires généraux de mairie de catégorie B employés dans les communes de moins de 2 000 habitants. Désormais, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude les fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en position d'activité ou de détachement comptant au moins 4 ans de services publics effectifs au titre de l'exercice en catégorie B des fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 21 novembre 2025.

DÉCRET N° 025-1097 MODIFIANT LES CONDITIONS D'ASSIMILATION DES CENTRES COMMUNAUX ET INTERCOMMUNAUX D'ACTION SOCIALE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le décret vise à simplifier les conditions d'assimilation des CCAS et CIAS. L'assimilation ne dépend plus du budget ou du nombre ou de la qualification des agents, mais de la collectivité ou de l'établissement de rattachement.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 21 novembre 2025.

DÉCRET N° 2025-1135 DU 26 NOVEMBRE 2025 PORTANT PLAFONNEMENT DU NOMBRE DE JOURS INDEMNISABLES ÉPARGNÉS SUR LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Ce décret prévoit la possibilité de recourir à un plafonnement annuel du nombre de jours indemnissables épargnés dans un compte épargne-temps.

Il vient modifier l'article 10 du décret n°2004-878 du 26 novembre 2025.



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 12 NOVEMBRE 2025

Deux textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière ainsi que deux bilans.

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

Il s'agit ici de compléter les dispositions de l'article R. 211-40 du CGFP qui fixent les conditions d'éligibilité communes aux comités sociaux, afin de prévoir, pour les CST de la FPT, l'inéligibilité des agents occupant des emplois fonctionnels de direction.

Par ailleurs, en ce qui concerne la présentation des listes de candidats aux élections aux CST de la FPT, une erreur de codification s'était produite, à la suite de la fusion des règles applicables à la présentation des listes de candidats pour les CS, et a abouti à la suppression des spécificités prévues pour la FPT. En effet, pour la FPE et la FPH, les listes doivent comprendre au plus un nombre de candidats égal au nombre de sièges à pourvoir alors que ce nombre est porté au double pour la FPT dans la rédaction du décret qui lui était applicable avant la codification. Une correction est donc effectuée.

Ce texte a reçu un avis défavorable et devra donc être re-présenté lors de la plénière du 10 décembre

Le 2ème texte est le projet de décret modifiant le livre II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code

Aux articles R. 421-6 à 10 :

Il est proposé d'harmoniser le droit applicable aux trois fonctions publiques, en étendant à la FPT les règles applicables aux 2 autres fonctions publiques selon lesquelles, notamment, l'entretien de formation est formellement distingué de l'entretien professionnel.

A l'article R. 422-48 :

Au regard des textes en vigueur, la FPE et la FPH sont les seuls versants à prévoir, de manière explicite, que les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou en partie pendant le temps de service des agents. Il est désormais proposé d'étendre cette réglementation à la FPT et ainsi de fusionner les trois réglementations en vigueur, au sein d'une subdivision unique.

Pour les employeurs territoriaux, Philippe LAURENT a expliqué le vote défavorable, par la nouvelle complexité ainsi introduite dans le management des collectivités, en les obligeant à faire deux entretiens plutôt qu'un seul. Il a considéré que de telles

dispositions allaient totalement à rebours de la volonté de simplification souvent affirmée par le Gouvernement et a proposé que l'harmonisation se fasse, pour une fois, à partir de la pratique territoriale, plutôt que de celle de l'Etat.

Ce texte a reçu un avis favorable

Bilan 2024 - Plan requalification secrétaires généraux de mairie

L'article 2 de la Loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie. Cette mesure se concrétise par un « plan de requalification » valable jusqu'au 31 décembre 2027. Il doit permettre de promouvoir des secrétaires de mairie en catégorie B sans contingentement. Dans ce cadre, l'article 3 du décret n° 2024-826 d'application de ce plan de requalification prévoyait qu'« un bilan de ce dispositif est présenté annuellement devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ».

Bilan des déclarations nominatives équilibrées 2024

Les primo-nominations dans les emplois de direction des collectivités territoriales, c'est-à-dire, les nominations au sein d'un premier type d'emploi, doivent concerner au moins 40% de personnes de chaque sexe. Les primo-nominations sont les nominations au sein d'un premier type d'emploi, excluant le renouvellement dans un même emploi ou une nomination dans un même type d'emploi (art. L.132-5 CGFP).

Cette obligation s'applique aux régions, aux départements, aux communes et aux EPCI de plus de 40000 habitants ainsi qu'au CNFPT. Les collectivités et EPCI disposant de moins de 3 emplois fonctionnels de direction ne sont pas assujettis à cette obligation.

L'obligation s'apprécie annuellement tant sur le flux (nomination de l'année) que sur le stock (agents en poste au 31 décembre). Si moins de 4 nominations par an, le calcul se réalise sur un cycle de 4 nominations successives, sur la seule durée du mandat de l'exécutif local. Ne sont donc pas prises en compte les nominations survenues sous la précédente mandature, y compris en cas de réélection.

En cas de manquement au respect des obligations, tant sur le flux que sur le stock, une contribution doit être payée (art.L.132-8 CGFP).



SÉANCE DU 12 NOVEMBRE 2025

Un vœu relatif à la proposition de loi sur la protection sociale complémentaire des agents territoriaux (PSC) a été voté à l'unanimité tant par les représentants des employeurs territoriaux que par les représentants des personnels. Ceux-ci demandent :

- au Gouvernement et à l'Assemblée nationale d'inscrire la proposition de loi, adoptée à l'unanimité par le Sénat le 02 juillet 2025, à l'ordre du jour de la séance dans les plus brefs délais ;
- et aux députés d'adopter le texte en vue d'une transposition respectueuse de l'économie de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et du résultat du dialogue social.

Le vœu sera adressé, notamment, au Gouvernement et aux Présidents des groupes politiques de l'Assemblée nationale, ainsi qu'à la Délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation.

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 10 décembre 2025



QUESTIONS PARLEMENTAIRES

APPLICATION DE LA VACANCE DE POSTE APRÈS DOUZE MOIS DE CITIS

Interrogation sur les conséquences de l'application de la règle de vacance de poste en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). Le décret n° 2019-122 du 21 février 2019, modifiant le décret n° 86-442 du 14 mars 1986, permet à l'administration de déclarer vacant le poste d'un agent placé en CITIS au-delà de douze mois consécutifs. Bien que cette mesure ne soit pas automatique, sa mise en œuvre peut avoir des conséquences importantes pour les agents concernés. Dans l'éducation nationale, un enseignant placé en CITIS depuis plus de douze mois peut voir son poste déclaré vacant. À sa reprise de fonction, il doit alors participer au mouvement intra-académique, sans certitude de retrouver un poste dans sa circonscription d'origine, malgré l'application d'une priorité de retour prévue par les textes. Une note de service datée du 17 février 2025, émanant de la direction des services départementaux de l'éducation nationale de la Gironde (DSDEN 33), précise que cette possibilité sera désormais mise en œuvre dans l'académie de Bordeaux. Or le CITIS n'a pas de durée maximale. Il est prolongé jusqu'à ce que le fonctionnaire soit en état de reprendre son service. Appliquer à ce titre une vacance de poste au terme de douze mois peut être perçu comme une forme de double peine, infligée à des agents reconnus victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle. Il est par ailleurs à noter que l'application de cette règle varie selon les académies, entraînant des inégalités de traitement entre fonctionnaires d'un même corps. De plus, la vacance de poste après douze mois de CITIS ne concerne que la fonction publique d'État et non la fonction publique territoriale ni hospitalière, ce qui accentue le sentiment d'injustice. Enfin, ce dispositif peut avoir des effets particulièrement déstabilisants pour des personnels déjà fragilisés, notamment ceux ayant des contraintes de mobilité liées à leur situation familiale : parents d'enfants en situation de handicap, familles monoparentales, etc. Le Gouvernement envisage-t-il une évolution de cette disposition afin de permettre une meilleure prise en compte des situations individuelles et préserver les droits des fonctionnaires victimes d'un accident ou d'une maladie imputable au service.

Le décret n° 2019-122 du 21 février 2019 créant le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) est venu modifier le décret n° 86-442 du 14 mars 1986, en introduisant notamment l'article 47-11 qui dispose que « *lorsqu'un fonctionnaire est en congé pour invalidité temporaire imputable au service depuis plus de douze mois consécutifs, son emploi peut être déclaré vacant* ». Cette disposition s'inscrivait dans

une démarche de modernisation du droit applicable aux accidents et maladies professionnelles des fonctionnaires (ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017) et visait à concilier la protection des agents victimes d'accidents de service (introduction de la présomption d'imputabilité) avec des impératifs de continuité du service public. La vacance de poste introduite par le décret du 21 février 2019 précité présente plusieurs caractéristiques protectrices envers les agents. D'une part, cette mesure ne revêt pas un caractère automatique : la déclaration de vacance n'est ni obligatoire, ni automatique. Elle constitue une faculté pour l'administration qui doit apprécier plusieurs critères avant de l'appliquer, notamment la continuité du service et le fait que l'agent soit susceptible de reprendre le service à brève échéance. D'autre part, cette mesure ne peut intervenir qu'après douze mois de CITIS. Avant ce délai, l'agent conserve nécessairement son emploi. Cette durée permet, dans la très grande majorité des cas, le retour de l'agent à son poste. En effet, en 2024, la durée moyenne d'un CITIS pour les agents du ministère chargé de l'éducation nationale s'élevait à 29,7 jours. L'article 47-12 du décret du 14 mars 1986 précité prévoit qu'à l'issue de son CITIS, l'agent est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade, le cas échéant en surnombre. Si elles ne mentionnent pas explicitement la réintégration après une période de CITIS, les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports rappellent que la réintégration à l'issue d'une période de détachement, de disponibilité ou de congé de longue durée ne constitue pas une mutation, mais un acte de gestion qui précède les opérations de mutation stricto sensu. Aussi, la réintégration des agents titulaires est prioritaire sur tout emploi, y compris sur les emplois occupés par des agents non-titulaires. Ces mêmes lignes directrices de gestion ministérielles indiquent que les recteurs doivent porter une attention particulière à toutes les situations humaines qui l'exigent et qu'il peut être procédé à des affectations dans l'intérêt du service et des personnes. En complément des lignes directrices de gestion ministérielles, la plupart des lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité font état d'une priorité de retour sur poste accordée aux agents réintégrant après une période de CITIS supérieure à 12 mois.

[Lire la question écrite](#)



QUESTIONS PARLEMENTAIRES (SUITE)

RÉDUCTION DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Depuis le 1er mars 2025, l'indemnisation des congés de maladie ordinaire est abaissée de 100 % à 90 % du traitement indiciaire brut pendant les trois premiers mois, hors accident du travail ou maladie professionnelle, cette disposition étant étendue aux agents contractuels par le décret n° 2025-197 du 27 février 2025. Cette réforme, adoptée malgré l'opposition unanime des syndicats et des représentants des employeurs publics, fragilise l'attractivité de la fonction publique territoriale et le pouvoir d'achat des agents, déjà affectés par l'inflation. Certaines collectivités, qui assuraient jusqu'ici une indemnisation à 100 %, lui ont exprimé le souhait de conserver cette faculté, au nom du principe d'autonomie garanti par l'article 72 de la Constitution. Elle lui demande s'il entend leur permettre, par délibération, de maintenir le remboursement intégral du traitement durant les trois premiers mois d'arrêt maladie.

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, insti-

tuer pour leurs agents un régime indemnitaire plus favorable que celui des agents de l'État. 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.

[Lire la question écrite](#)

PARTICIPATION PRÉVOYANCE EMPLOYEUR

Interrogation sur les conséquences de l'obligation, depuis le 1er janvier 2025, pour les employeurs publics de participer à la prévoyance des agents, sous réserve de la labellisation du contrat conclu entre ces derniers et leur mutuelle. En effet, plusieurs échanges avec les représentants du personnel des collectivités locales mettent en lumière que cette condition de labellisation impose souvent aux agents de souscrire une garantie supplémentaire couvrant le risque "invalidité". Cette exigence entraîne une augmentation significative des cotisations, dépassant largement le montant de la participation de l'employeur. Ainsi, ce dispositif, initialement perçu comme une avancée sociale, devient inefficace pour nombre d'agents.

Depuis le 1er janvier 2025, les contrats/règlements garantissant les risques visés à l'article L.827-11 du code général de la fonction publique (ci-après « prévoyance ») doivent couvrir a minima les risques « incapacité temporaire de travail » et « invalidité » dans les conditions définies par le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire. Sur ce fondement, les employeurs territoriaux doivent participer a minima à hauteur de 20 % du montant de référence de 35 euros, soit 7 euros.

En raison des évolutions juridiques, économiques et sociales intervenues depuis la publication de ce décret, l'équilibre économique entre le niveau des garanties minimales en prévoyance et le montant de participation obligatoire des collectivités territoriales est questionné. Une proposition de loi visant à réformer la couverture prévoyance des agents publics territoriaux a été adoptée par le Sénat le 2 juillet 2025 afin de tirer les conséquences des principaux points de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et d'intégrer à la loi les résultats du dialogue social et de la négociation collective, au profit de la protection sociale des 1,9 million d'agents publics territoriaux qui œuvrent au service de l'intérêt général.

Par ailleurs, le Gouvernement rappelle que les employeurs territoriaux peuvent se saisir de cette question au niveau local dans le cadre de la négociation collective avec les organisations syndicales représentatives et, le cas échéant, conclure un accord collectif prévoyant une meilleure prise en charge de la couverture des agents au titre de la prévoyance. Ces négociations locales constituent un levier d'action efficace. En effet, selon les données du rapport social unique, en 2022, soit antérieurement à l'obligation qui leur été faite, 18 600 collectivités participaient à la prévoyance de leurs agents pour un montant annuel de 17 euros par mois.

[Lire la question écrite](#)



ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET TIERS OBSERVATEUR

Un agent comptable gestionnaire adjoint d'un lycée considère que la présence du proviseur adjoint à son entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique, en qualité d'observateur, a vicié la procédure dans la mesure où il n'a pu avoir un échange direct avec son supérieur hiérarchique en toute confiance et confidentialité.

La Cour considère que s'il résulte que « *l'entretien d'évaluation des fonctionnaires doit être conduit par le supérieur direct du fonctionnaire à peine d'irrégularité de la procédure d'évaluation, la présence d'un tiers en qualité de simple observateur ne vicie pas la procédure lorsqu'il existe comme en l'espèce, ainsi que cela ressort des pièces du dossier, une situation conflictuelle entre le fonctionnaire et son supérieur* ».

Par ailleurs, le Cour précise que l'agent n'apporte aucun élément de nature à établir que la présence de l'adjoint au cours de l'entretien d'évaluation a été de nature à le priver d'une garantie ou à exercer une influence sur le contenu du compte-rendu d'entretien.

Dans ces conditions, le vice de procédure doit être écarté selon elle.

Consulter l'arrêt de la [Cour d'Appel Administrative de Bordeaux en date du 7 octobre 2025](#)

DISCIPLINE ET DÉCLARATION MENSONGÈRE D'ACCIDENT DE SERVICE

Un agent a été exclu 6 mois de ses fonctions pour avoir produit des attestations mensongères afin que son collègue puisse bénéficier de l'imputabilité au service d'un accident intervenu dans un contexte personnel (entorse à la cheville).

La Cour considère que la sanction prononcée par la collectivité n'est pas entachée d'un défaut de proportionnalité et que l'agent a manqué à son devoir de loyauté envers la commune.

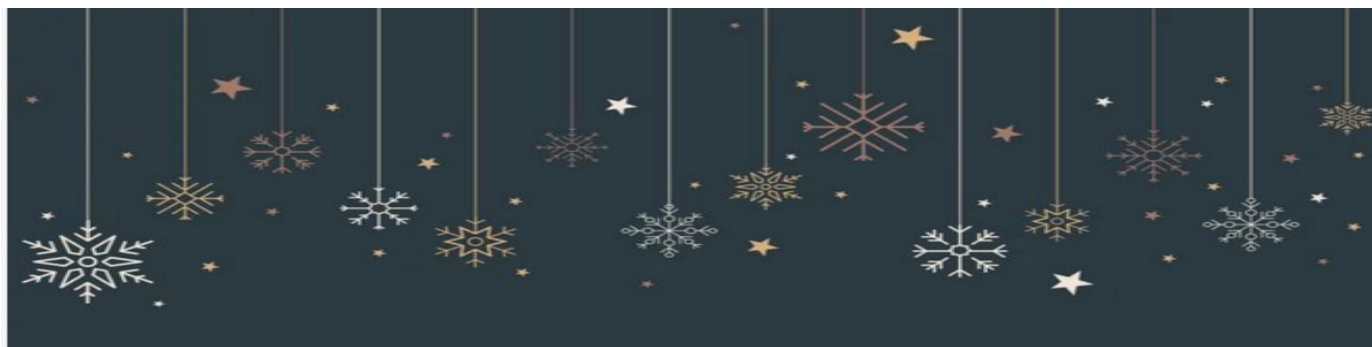
Consulter l'arrêt de la [Cour d'Appel Administrative de Bordeaux en date du 16 septembre 2025](#)

DISCIPLINE ET DEVOIR DE RÉSERVE

Un agent, exerçant des missions de référent déontologue, a posté des messages à contenu xénophobes et sexistes sur différents réseaux sociaux tels que Facebook ou Twitter. Les vérifications effectuées le jour même ont confirmé la nature de ces messages postés sous l'identité du requérant, parfaitement identifiable dès lors que sa photographie était visible à côté des mentions de ses nom et prénom et qu'il était présent sur le réseau à caractère professionnel, LinkedIn où figuraient également ses nom et prénom, sa photographie ainsi que ses fonctions au sein de la communauté d'agglomération de Nîmes Métropole. Au regard de ces éléments, de la gravité des faits, accentuée par les missions de référent déontologue de cet agent, et de leur degré suffisant de vraisemblance, l'autorité territoriale a prononcé sa suspension de fonctions à titre conservatoire, puis une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de 3 jours.

Le Tribunal reconnaît que l'agent a gravement manqué à son devoir de réserve et a commis une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire. Eu égard à la gravité de cette faute, accentuée par la nature des fonctions de référent déontologue qu'il exerçait, impliquant une objectivité particulière et une résistance aux préjugés, la sanction disciplinaire de trois jours d'exclusion temporaire de fonctions prise à son encontre ne revêt pas de caractère disproportionné.

Consulter le jugement du [Tribunal administratif de Nîmes en date du 6 novembre 2025](#)



Le prochain numéro d'Actualités Juridiques sera publié en janvier 2026.

**

**Toute l'équipe du CDG46 vous souhaite à toutes et tous
de très belles fêtes de fin d'année !**

