

# ACTUALITES JURIDIQUES

## Sommaire

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



## LOI/DÉCRET/ARRETE

### \* Elections professionnelles 2026

Les prochaines élections professionnelles dans les 3 versants de la Fonction Publique se tiendront le **10 décembre 2026**.

A noter, lorsqu'il est recouru au vote électronique dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à soixante-douze heures et supérieure à huit jours, et qui doit s'achever le 10 décembre 2026

Consulter l'[arrêté du 2 juillet 2025 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la Fonction Publique](#)

### \* Nouvelles autorisations d'absence

La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail introduit de nouvelles dispositions dans le CGFP. Désormais, les autorisations d'absence liées à la parentalité incluent celles prévues par le Code du Travail à l'article L. 1225-16, notamment :

- pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (surveillance médicale de la grossesse, suites de l'accouchement) ;
- pour bénéficier d'une assistance médicale à la procréation pour les actes médicaux nécessaires ;
- pour accompagner, sa conjointe mariée ou pacsée ou vivant maritalement, à trois des examens médicaux obligatoires ou des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum ;
- si engagement d'une procédure d'adoption (entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément...).

Ces absences sont assimilées à une période de service effectif et n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Consulter la [loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail](#)

### \* Arrêt de travail et formulaire papier

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025, un formulaire papier sécurisé et homologué devient obligatoire pour tout arrêt de travail prescrit sans outil numérique. Ce document, fourni par la CPAM, devra être transmis dans un délai de 48 heures sous peine de sanctions.

Objectif : lutter contre la fraude, améliorer la traçabilité et renforcer la fiabilité des données de l'assurance maladie.

Consulter le [décret n° 2025-587 du 28 juin 2025 relatif à la transmission des avis d'arrêt de Travail](#)



## LOI/DÉCRET/CIRCULAIRE (SUITE)

### \* **Livre III du Code Général de la Fonction Publique**

Le décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 codifie la partie réglementaire du Livre III du Code général de la fonction publique (CGFP), dédiée au recrutement.

Ce décret opère les modifications suivantes :

- l'abrogation, totale ou partielle, de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, dans le Livre III du CGFP ;
- l'actualisation des termes de certaines dispositions réglementaires non codifiées dans le CGFP, lorsqu'ils se réfèrent à des dispositions désormais transférées dans le Livre III ;
- l'actualisation de décrets dont certaines dispositions, qui sont relatives au recrutement par concours, sont codifiées au titre II du livre III du CGFP alors que d'autres dispositions de ces mêmes décrets, qui sont relatives à la promotion interne et à l'avancement, seront codifiées ultérieurement au titre II du livre V du CGFP ;
- l'actualisation de l'intitulé de décrets dont les termes réfèrent à des lois codifiées dans la partie législative du CGFP ou mentionnaient un contenu codifié au CGFP par le présent décret.

Par ailleurs, ce décret permet :

- l'actualisation de références figurant aux Livres Ier et II de la partie réglementaire du CGFP, lorsque les textes mentionnés sont désormais codifiés dans le Livre III ;
- la correction d'erreurs matérielles de codification affectant ces mêmes Livres Ier et II.

**Date d'entrée en vigueur : 1er octobre 2025**

Consulter le [décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres Ier et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code](#)

### \* **Retraite progressive dès 60 ans**

La retraite progressive est un dispositif qui permet aux agents publics d'exercer leur activité à temps partiel tout en bénéficiant du versement partiel de leur pension de retraite et en continuant à cotiser pour la future pension complète.

Plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies :

- une condition d'âge
- une condition de durée d'assurance
- une condition de temps partiel ou d'activité à temps non complet

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025, il sera possible d'accéder à la retraite progressive dès 60 ans (antérieurement 62 ans), à la suite d'un accord national interprofessionnel décidé à l'automne 2024 entre 3 partenaires sociaux : le Medef (Mouvement des entreprises de France) et les syndicats CFTD et CFTC.

Les deux autres conditions ne sont pas impactées.

Consulter le [décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans pour les assurés du régime de retraites des agents des collectivités locales et pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat](#)



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 9 JUILLET 2025

**Le 1er texte est un projet de décret modifiant le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale**

Le décret a pour objet de permettre aux centres interdépartementaux de gestion de la région d'Ile-de-France de recourir au vote électronique pour les élections des représentants des communes et des établissements publics qui siègent à leur conseil d'administration. Ce décret prévoit également une actualisation des dispositions du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du code général des collectivités territoriales, des parties législative et réglementaire du code général de la fonction publique et de l'abrogation du code des marchés publics.

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

**Le 2ème texte est un 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 défavorable de la part des membres du CSFPT.**

**Le 3ème texte est un projet de décret relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales**

Les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales bénéficient d'une rémunération dont le montant est déterminé en fonction de celle accordée aux emplois administratifs les plus élevés de la collectivité dans laquelle ils exercent. Le régime de rémunération des emplois supérieurs de direction de la fonction publique territoriale ayant été revu, le présent décret en tire les conséquences en adaptant celui des collaborateurs de cabinet.

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

**Le 4ème texte est un 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.**

**Le 5ème texte est un projet de décret modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux**

Le décret a pour objet de fixer la grille indiciaire des administrateurs territoriaux selon des modalités identiques à celles des administrateurs de l'Etat. Elle comporte de la même manière trois grades, ainsi qu'un grade transitoire, dotés des mêmes échelons.

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

**Le 6ème texte est un 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 défavorable de la part des membres du CSFPT.**

**Le dernier texte est un 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.

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

**La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 17 septembre 2025**



# QUESTIONS PARLEMENTAIRES

## **Sanctions financières infligées aux agents publics cumulant des activités**

Les fonctionnaires ou agents publics qui exercent une activité en sus de leur activité professionnelle de fonctionnaire sont obligés d'obtenir l'autorisation de leur employeur public pour exercer une deuxième activité. Cette démarche est souvent méconnue par les agents. Lors d'un recours de l'administration publique envers son agent qui n'a pas sollicité l'autorisation de cumuler une deuxième activité, ce dernier se voit régulièrement condamné à reverser à l'administration toutes les sommes qu'il a pu percevoir au titre de l'activité non autorisée. Cette condamnation est difficile à comprendre, car les agents qui cumulent deux activités le font souvent parce qu'ils n'ont pas de ressources suffisantes et souhaitent ainsi améliorer leur revenu.

L'article L. 121-3 du code général de la Fonction Publique (CGFP) pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi. Toutefois, par dérogation à ce principe, il peut être autorisé par son autorité hiérarchique à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions fixées à l'article L. 123-7 du même code.

L'autorité hiérarchique est tenue d'effectuer un contrôle déontologique de la demande de cumul de l'agent. Selon l'article R.123-2 du CGFP, l'autorité hiérarchique peut, à tout moment s'opposer à la poursuite du cumul et donc revenir sur l'autorisation qu'elle a accordée initialement, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont inexacts ou si le cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent au regard de ses obligations déontologiques ou des dispositions précitées de l'article 432-12 du code pénal. Il résulte de ces dispositions qu'un agent public ne doit, en l'état actuel du droit, exercer une activité à titre accessoire sans l'accord de son employeur public au regard du caractère dérogatoire de ce dispositif et de son effet possible sur le bon fonctionnement du service. Cette obligation est accompagnée de sanctions.

Attentif à la situation des agents publics, le ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification mène actuellement une réflexion sur les évolutions possibles du cumul d'activité, dans le respect de l'intérêt du service et des principes déontologiques rappelés ci-dessus.

[Lire la question écrite](#)

## **Congé de proche aidant et rémunération des agents publics**

Ce congé, prévu par les articles L. 634-1 à L. 634-4 du CGFP permet aux agents publics de suspendre temporairement leur activité professionnelle afin d'accompagner un proche en perte d'autonomie. Bien que ce dispositif réponde à une exigence d'humanité et de solidarité, son impact financier pour les agents publics demeure préoccupant. En effet, contrairement à d'autres congés assimilés à du service effectif, le congé de proche aidant ne garantit pas le maintien de l'IFSE, qui peut être suspendue. Or plusieurs autres types de congés permettent le maintien de cette indemnité : congés maternité, paternité ou d'adoption, congé de solidarité familiale ou, depuis septembre 2024, congé de longue maladie et congé de grave maladie. Dans un contexte de vieillissement de la population et de volonté affirmée de favoriser le maintien à domicile des personnes âgées, handicapées ou en perte d'autonomie, il serait souhaitable que le congé de proche aidant puisse bénéficier des mêmes dispositions, notamment en matière de reconnaissance financière.

Les modalités d'attribution et de fonctionnement du congé de proche aidant sont décrites aux articles L. 634-1 à L. 634-4 du CGFP. L'article L. 634-3 indique que ce congé n'est pas rémunéré. Toutefois l'agent peut, sous certaines conditions, perce-

voir l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) mentionnée à l'article L. 168-8 du code de la sécurité sociale. En l'absence de toute rémunération, l'agent ne perçoit donc aucun des éléments de rémunération prévus à l'article L. 712-1 du CGFP lequel précise qu'après service fait, l'agent a droit à son traitement, à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement et aux primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. Le traitement indiciaire brut constitue la rémunération de base de tout fonctionnaire. Par conséquent, il n'est pas possible de maintenir à un fonctionnaire le versement d'une prime ou indemnité telle que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en l'absence de versement du traitement.

De façon générale, les congés qui permettent à un fonctionnaire de s'absenter de son travail pour rester aux côtés d'un proche atteint d'une affection de longue durée ou souffrant d'un handicap grave ne sont pas rémunérés. Tel est le cas, donc, du congé proche aidant mais aussi du congé de présence parentale (article L. 632-3 du CGFP) et du congé de solidarité familiale (article L. 633-3 du CGFP).

[Lire la question écrite](#)



## GUIDE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Le guide sur la négociation collective dans la fonction publique de l'État, édition 2025, a vocation à éclairer les acteurs de la négociation dans leur compréhension du dispositif et à faciliter la diffusion de la culture de la négociation dans la fonction publique.

Il répond aux questions pratiques que peuvent se poser les acteurs du dialogue social, notamment sur les sujets sur lesquels peut porter la négociation, les personnes pouvant y participer, ainsi que les effets juridiques des clauses contenues dans les accords. Il détaille les étapes de la négociation, de son initiative jusqu'à la signature de l'accord, et recommande des bonnes pratiques à destination des négociateurs.

Il précise, enfin, les modalités selon lesquelles l'accord peut être révisé, suspendu ou dénoncé.

Télécharger le [guide de la négociation collective 2025](#)

## PERENNISATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

Le gouvernement compte pérenniser le dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, dont l'expérimentation se termine le 31 décembre 2025.

Il ressort du bilan de cette expérimentation que le nombre de fonctionnaires en ayant bénéficié est de 1412 en 2024. Sur le plan qualitatif, le ministère évoque un "*outil salué par les employeurs*" pour sa souplesse.

Pour l'administration, le dispositif de rupture conventionnelle "*peut également permettre de régler certaines situations difficiles en matière de ressources humaines*". Sont toutefois pointées, des difficultés à "anticiper" et budgéter" le coût des ruptures conventionnelles (revue Acteurs publics).



## **Caractéristiques d'un accident de service**

Un agent dépose au secrétariat du président du TGI de Nantes un parapheur contenant un mémoire, établi par ses soins, de proposition pour l'accès au choix au grade de directeur hors classe au titre de l'année x ainsi qu'un courrier de transmission à la double signature de cette autorité et du procureur du procureur de la République près celui-ci, rédigé par l'intéressée elle-même indiquant, que ces deux autorités émettaient un " avis très favorable " à son inscription au tableau d'avancement. Le Président du tribunal de grande instance et le procureur de la République près cette juridiction ont fait retour à l'agent de ces documents, sans autre explication, en barrant d'un trait de stylo le seul projet de courrier qu'elle avait rédigé.

L'agent invoque un événement brutal et traumatisant.

Cette décision rappelle que pour être reconnu comme accident de service, un événement doit être soudain, violent, daté, lié au service, avec une lésion.

Il précise également qu'entre « *dans l'exercice normal du pouvoir hiérarchique de procéder à des corrections d'écrits ou de refuser de valider un projet de courrier, s'agissant singulièrement d'un avis requis pour proposer une promotion. Dans ces conditions, les modalités de retour du courrier d'accompagnement de sa proposition d'avancement ne sauraient être regardées comme un évènement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'ils ont pu produire sur l'intéressée (...)* »

Ainsi, un désaccord hiérarchique tel qu'exprimé au cas présent n'entre pas dans le cadre de la qualification d'un accident de service dans la fonction publique.

Consulter l'arrêt de la [CAA de Nantes du 3 juin 2025](#)

## **Discipline et propos tenus, même pour partie antérieurs à l'entrée dans l'administration**

Révocation d'un agent quelques mois après sa titularisation en raison de la publication de tweets sur le réseau social Twitter, sous un pseudonyme. Ces publications, certaines antérieures à son entrée à l'école mais toujours visibles en ligne, et trois postérieures à son intégration, contenaient des termes racistes, antisémites ou hostiles à certaines communautés de personnes.

L'administration reproche à l'agent des manquements aux obligations de neutralité, de réserve et de dignité.

La Cour a confirmé la décision du tribunal administratif et concernant la proportionnalité de la sanction, a considéré que :

- les propos excédaient la simple liberté d'expression ;
- les publications n'étaient pas cantonnées à la sphère privée ni à l'anonymat, compte tenu de l'identification possible de l'agent ;
- les manquements de l'agent à ses obligations de dignité, de neutralité et de réserve constituaient une faute d'une gravité suffisante ;
- la gravité des faits reprochés justifiait la sanction de révocation, non disproportionnée malgré la suppression de son compte Twitter et sa « satisfaction » donnée au cours de sa scolarité.

Consulter la décision de la [Cour Administrative d'Appel de Toulouse du 17 juin 2025](#)

## **Discipline et comportement inapproprié**

A l'occasion d'un déplacement professionnel, un supérieur hiérarchique s'est introduit nu, en pleine nuit, dans la chambre d'une collaboratrice, y est resté toute la nuit, prétextant le lendemain matin avoir perdu son badge et ses lunettes, tout en demandant à la victime de ne pas en parler malgré le choc qu'elle exprimait.

Selon les juges, les faits constituent, de la part d'un directeur d'administration centrale, sur qui pèse une exigence toute particulière d'exemplarité, une grave faute dans ses relations avec une subordonnée, tant en raison de la situation dans laquelle il a placé celle-ci au cours de la nuit qu'en raison de la manière dont il s'est comporté le lendemain, sans se préoccuper du retentissement psychologique dont elle faisait état et en cherchant à échapper à ses responsabilités. Par suite, l'autorité disciplinaire, qui n'a pas inexactement qualifié les faits en estimant qu'ils présentaient le caractère de fautes de nature à justifier une sanction, n'a pas prononcé une sanction disproportionnée en infligeant à l'agent la sanction d'exclusion du service pendant un an dont trois mois avec sursis

Consulter la décision du [Conseil d'Etat du 3 juillet 2025](#)