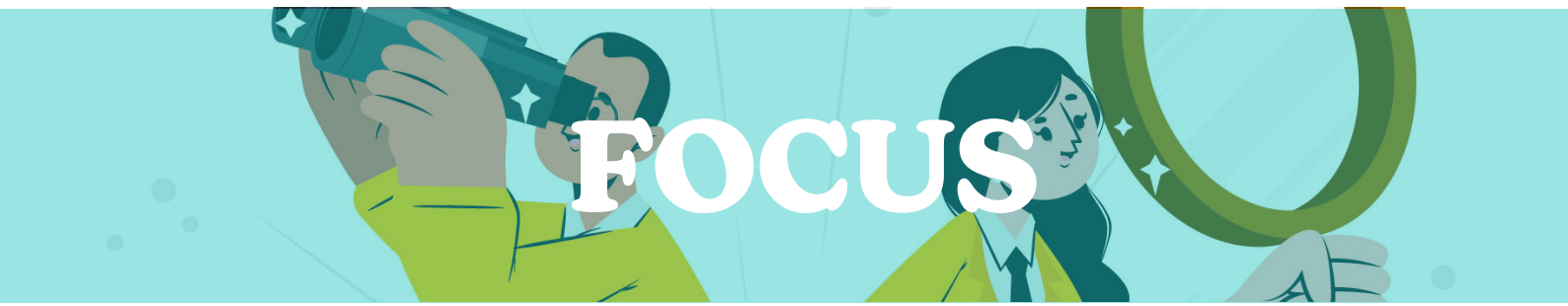
CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes

FLASH Statut

N°31 - Novembre 2025



Cas de versement des ARE

Quels sont les cas de versement de l'ARE ?

1. La perte involontaire d'emploi

Pour pouvoir bénéficier des allocations chômage, les agents du secteur public doivent être involontairement privés d'emploi.

Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 liste les cas de privations d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage pour les agents publics :

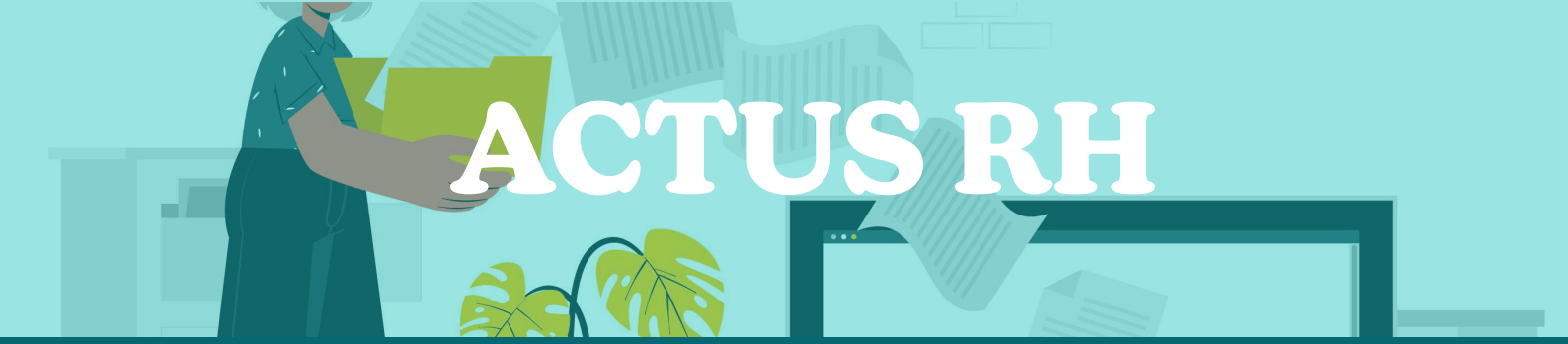
Radiation d'office et licenciement	• Les refus de titularisation, • Le licenciement en cours de stage, • La révocation, • Le licenciement pour inaptitude physique, • La retraite pour invalidité *(sauf si l'agent a l'a sollicitée CE n°460907 en date du 30/03/2023)*, • Le licenciement pour insuffisance professionnelle…
Rupture conventionnelle	• Un différé d'indemnisation spécifique s'applique en cas de versement d'une indemnité de rupture conventionnelle uniquement pour la partie de l'indemnité supérieure au montant minimum (ou montant plancher) *(CE n° 434920 du 25/11/2020 ; question écrite Ass. Nat. n° 32941)*
Démission légitime *Article 2 du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage*	• En particulier la démission pour suivre son époux, partenaire ou concubin
Refus de renouvellement du contrat pour des motifs légitimes	• Lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur.
Disponibilité d'office après épuisement des droits à maladie	• A condition de ne percevoir aucun autre revenu de remplacement, d'être inscrit comme demandeur d'emploi, et d'être apte à exercer un emploi
Maintien en disponibilité en l'absence de réintégration faute d'emploi vacant	• L'agent est réputé remplir la condition de recherche d'emploi à l'expiration d'un délai de 3 mois suivant la date de sa demande
Non renouvellement de contrat à l'initiative de l'employeur	
Fin de contrat durant la période d'essai à l'initiative de l'employeur	

2. La perte volontaire d'emploi : le cas de la démission non légitime ou de l'abandon de poste

En cas de démission non légitime (perte volontaire d'emploi), les agents peuvent se voir verser des allocations retour à l'emploi lorsqu'un délai de 121 jours s'est écoulé entre la démission et la demande de réexamen de leur dossier (Conseil d'Etat, 5 juillet 2021 requête n°429191). Le point de départ du versement des allocations est ainsi fixé au 122ème jour suivant la fin du contrat de travail. Il faudra alors vérifier que l'agent est bien à la recherche active d'un emploi (justificatifs, lettres de refus).

Par ailleurs, si l'agent a travaillé, depuis sa démission, pendant au moins 65 jours ou 455 heures (ces 65 jours ou 455 heures de travail peuvent être atteints en occupant un ou plusieurs emplois successifs), et n'a pas démissionné de ce(s) nouvel/nouveaux emploi(s), cela annule les effets de la démission et l'agent peut donc se retrouver dans une situation de perte involontaire d'emploi et ainsi ouvrir des droits aux ARE.

Par ailleurs, l'abandon de poste est également considéré comme une perte volontaire d'emploi. Cette radiation des cadres est assimilée à une démission, ce qui exclut le droit à l'indemnisation chômage.



Est-ce que la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) sera versée en 2025 ?

Non, ce dispositif n'avait pas vocation à être pérennisé et le gouvernement a décidé de ne pas le reconduire en 2025 comme cela a été confirmé dans la réponse publiée au JO du 5 août 2025.

4 nouveaux décrets publiés au Journal officiel du 20 novembre dernier

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, des ingénieurs territoriaux et des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en supprimant le seuil de 2 000 habitants pour créer un emploi sur le grade d'avancement de principal. En supprimant ce seuil, ce texte ouvre la voie à la possibilité de créer de tels emplois dans toutes les communes même inférieures à 2 000 habitants.
-> Entrée en vigeur le 21 novembre 2025

Décret n°2025-1097 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions d'assimilation des centres communaux et intercommunaux d'action sociale de la fonction publique territoriale
Ce décret modifie l'article R313-18 du code général de la fonction publique en simplifiant les conditions d'assimilation des centres communaux et intercommunaux d'action sociale de la fonction publique territoriale. Les CCAS et CIAS seront désormais, de droit, assimilés à leur commune ou leur EPCI de rattachement.
Cette nouvelle règle est applicable directement, sans nécessité de redélibérer.
-> Entrée en vigueur le 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
Ce texte modifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale en supprimant le ratio entre les deux voies pour cet avancement de grade (au choix ou par examen professionnel).
-> Cette mesure s'applique aux tableaux d'avancement de grade 2026

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
Ce décret instaure une disposition statutaire spécifique, permettant la promotion interne des fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en position d'activité ou de détachement comptant au moins quatre 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.
La disposition permettant aux fonctionnaires territoriaux de catégorie B qui ont exercé les fonctions de directeur général des services des communes de 2 000 à 5 000 habitants pendant au moins deux ans de bénéficier de la promotion interne est quant à elle supprimée.
Attention, cette disposition n'ouvre pas de postes supplémentaires à la promotion interne, ni ne réserve de quota propre à cette nouvelle voie.
-> Mesure applicable pour les dossiers qui seront proposés à la promotion interne 2026.

Quelle est la durée de validité des concours d'accès à la FPT ?

Dans la Fonction publique territoriale, la réussite à un concours ne permet pas de bénéficier automatiquement d'un recrutement auprès d'un employeur territorial.

Il appartient alors aux lauréats de postuler aux offres d'emplois des collectivités susceptibles de les recruter et consultables sur Emploi-Territorial.

Points clés :

Après réussite à un concours d'accès à la FPT le lauréat est inscrit sur une liste d'aptitude,
La durée de validité initiale de la liste d'aptitude est de 2 ans, à compter de la date d'inscription. Cette période peut être prolongée deux fois pour une durée d'un an chacune, sur demande du lauréat, tant qu'il n'a pas été stagiairisé. Soit 4 années au total,
Passé le délai de 4 ans, si le lauréat n'a pas été recruté, il perd le bénéfice du concours.
IMPORTANT :

La recherche d'un poste relève de la responsabilité du lauréat,
Une fois recruté stagiaire, le lauréat n'est plus inscrit sur la liste d'aptitude.

CST local : quels effectifs prendre en compte ?

Un Comité social territorial (CST) doit obligatoirement être créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents.

Le seuil de 50 agents est apprécié, compte tenu du nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre de ce comité, au 1er janvier 2026.

Il s'agit donc, à cette date, d'une photographie des effectifs.

Qui prendre en compte ?

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet ou non complet en position d'activité, de détachement ou de congé parental,
Les agents contractuels de droit public ou de droit privé (CAE, apprentis…) en activité ou en congé rémunéré ou en congé parental.
En CDI,
En CDD depuis au moins deux mois, pour une durée minimale de 6 mois
En CDD depuis au moins deux mois, reconduit successivement depuis au moins 6 mois,

Références juridiques : articles L.251-5, R211-29 et 30 du Code Général de la Fonction Publique

Compensation des travaux liés aux élections de 2026

Les consultations électorales entraînent, pour de nombreux agents territoriaux, des travaux supplémentaires liés à la préparation des scrutins et à la tenue des bureaux de vote.

En prévision des échéances électorales de 2026, il convient de vérifier les modalités de compensation applicables. Trois dispositifs sont prévus :

La récupération du temps de travail,
Le versement d'Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS), pour les agents éligibles (catégories B et C),
Le versement de l'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Élections (IFCE), destinée aux agents non éligibles aux IHTS (catégorie A).
Le versement de l'IFCE doit être autorisé par une délibération du conseil municipal. Cette délibération, qui ne peut intervenir qu'après avis préalable du Comité Social Territorial (CST), fixe les conditions d'attribution et désigne les bénéficiaires, parmi lesquels peuvent figurer les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels.

Un arrêté d'attribution individuel est ensuite nécessaire.

Le montant de l'IFCE est calculé au prorata du temps consacré aux opérations électorales, en dehors des heures normales de service.

Les taux maximaux applicables sont fixés par arrêté ministériel du 27 février 1962 et dépendent du type d'élection.

Liens vers page sur l'IFCE

Quelle est la limite d'âge pour un médecin ou un infirmier qui travaille dans la fonction publique territoriale ?

La réponse dépend du statut de l'agent (fonctionnaire CNRACL ou IRCANTEC, contractuel ou vacataire) mais aussi de son métier et du lieu dans lequel il exerce.

Pour un médecin :

S'il est fonctionnaire CNRACL : sa limite d'âge est fixée à 67 ans avec possibilité d'un maintien en fonction jusqu'à 70 ans (arrêté à prendre par la collectivité avant les 67 ans)
S'il est fonctionnaire IRCANTEC : sa limite d'âge est fixée à 70 ans
S'il est contractuel :
Et médecin de prévention : sa limite d'âge est fixée à 73 ans
Et médecin coordonnateur exerçant en EHPAD : sa limite d'âge est fixée à 67 ans avec possibilité d'un maintien en fonction jusqu'à 70 ans, dans la limite du contrat en cours signé avant ses 67 ans.
Et médecin généraliste exerçant en Centre Municipal de Santé : sa limite d'âge est fixée à 75 ans
S'il est vacataire : pas de limite d'âge

Pour un infirmier :

S'il est fonctionnaire CNRACL, catégorie sédentaire (c'est-à-dire les infirmiers de catégorie A) : sa limite d'âge est fixée à 67 ans avec possibilité d'un maintien en fonction jusqu'à 70 ans (arrêté à prendre par la collectivité avant les 67 ans)
S'il est fonctionnaire CNRACL, catégorie active (c'est-à-dire les infirmiers de catégorie B – cadre d'emplois en voie d'extinction) : sa limite d'âge est fixée à 62 ans avec possibilité d'une prolongation d'activité jusqu'à 67 ans (arrêté à prendre par la collectivité avant les 62 ans)
S'il est fonctionnaire IRCANTEC : sa limite d'âge est fixée à 70 ans
S'il est contractuel :
Et infirmier exerçant en EHPAD : sa limite d'âge est fixée à 67 ans avec possibilité d'un maintien en fonction jusqu'à 70 ans, dans la limite du contrat en cours signé avant ses 67 ans
Et infirmier exerçant en Centre Municipal de Santé : sa limite d'âge est fixée à 72 ans
S'il est vacataire : pas de limite d'âge

JURISPRUDENCE

Absence de droit au renouvellement du détachement

Alors même qu'elle serait fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur le comportement de l'intéressé, la décision de ne pas procéder au renouvellement du détachement n'est pas, sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire, au nombre des décisions devant être motivée ou soumises au respect d'une procédure contradictoire préalable.

CAA Lyon 23LY02611 du 17/10/2024

Pour consulter **l'intégralité des publications relatives à la carrière des agents ou les replays des derniers webinaires**, RDV sur notre site internet rubrique : evenements-cdg

REPLAY : webinaire sur la promotion Interne et obligations de formation de professionnalisation

Nouveaux documents en ligne : https://www.maisondescommunes85.fr/actualites/centre-gestion-met-a-disposition-une-nouvelle-fiche-pratique-destinee-aux-collectivites

Besoin de nous contacter ?

conseil.statutaire@cdg85.fr
instances.dialogue.social@cdg85.fr
instances.medicales@cdg85.fr
paie@cdg85.fr
concours@cdg85.fr
emploi@cdg85.fr

CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes