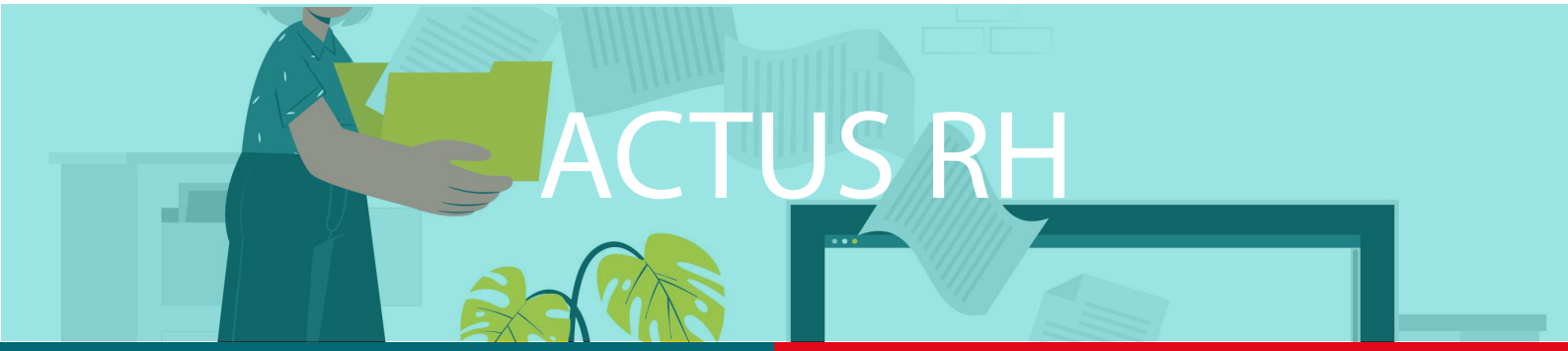
FLASH Statut

N°32 - Décembre 2025



Nouveau décret qui plafonne le nombre de jours indemnisables épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Ce texte permet à l'organe délibérant de déterminer, après consultation du CST, un plafond annuel de nombre de jours indemnisables épargnés dans un compte épargne-temps. En ce cas, ce plafond est applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un compte épargne-temps.

Ce décret entre en vigueur le 29 nombre 2025.

Source : Décret n°2025-1135 du 26 novembre 2025

Revalorisation du SMIC au 1er janvier 2026

Le décret du 17 décembre fixe les nouveaux montants applicables à compter du 1er janvier 2026 :

SMIC horaire : 12,02 € (au lieu de 11,88 €)
Minimum garanti de 4,25 € (au lieu de 4,22 €)
Soit 1 823,03 € brut mensuel sur la base de la durée légale du travail (au lieu de 1801,80 €).
En l'absence de décret relevant l'indice minimum de traitement et afin de s'assurer que les agents publics perçoivent une rémunération au moins égale au SMIC, une indemnité différentielle leur sera versée.

Sont concernés :

les agents contractuels rémunérés sur les indices majorés de 366 à 370 inclus.
les agents stagiaires et titulaires de catégorie C1, de l'échelon 1 à 5 et de catégorie C2, de l'échelon 1 à 3

Décret n°2025-1228 du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Assouplissement de la disponibilité pour convenances personnelles : suppression de la condition de réintégration de 18 mois au bout de 5 ans

Depuis le 7 décembre, de nouvelles règles, plus souples, sont entrées en vigueur en matière de disponibilité pour convenances personnelles des agents publics.

Le décret du 5 décembre supprime la condition de réintégration de 18 mois pour les agents souhaitant renouveler leur disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de cinq ans.

La prolongation se fera donc désormais, dans la limite de 10 ans, sans obligation de retour dans la collectivité au bout de 5 ans.

Le décret simplifie les modalités de gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire, placé en disponibilité et qui, durant cette période, exerce 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.

Les droits à l'avancement seront ainsi reconstitués au moment du retour, dans la limite des 5 ans prévue par la loi.

Ces dispositions s'appliquent aux mises en disponibilité pour convenances personnelles et aux renouvellements de telles disponibilités prenant effet à compter du 7 décembre 2025.

Décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 au JO du 6 décembre 2025

Action sociale : une solidarité partagée, avec la participation des agents

Le FDAS soutient et accompagne les agents publics dans le cadre de l'action sociale afin d'améliorer leurs conditions de vie et les aider face à des situations difficiles.

Depuis la loi du 19 février 2007, l'action sociale est une compétence obligatoire des collectivités territoriales et établissements publics, qui doivent en fixer les modalités, types de prestations et budget conformément à l'article L731-4 du CGFP.

Cette compétence peut être déléguée à des organismes à but non lucratif ou associations loi 1901, comme le FDAS ou le CNAS, selon l'article L733-1 du CGFP.

Conformément à l'article L731-3 du CGFP, les agents bénéficiaires doivent obligatoirement participer financièrement aux prestations d'action sociale, avec une modulation possible selon leurs revenus et leur situation familiale,. Cette obligation s'applique même en cas de délégation, et toute exonération totale ou partielle par la collectivité serait illégale.

Prévoyance : transposition de l'accord national du 11 juillet 2023

Le 22 décembre 2026, la Loi 2025-1251 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux a été promulguée.
L'objectif principal de cette loi est de renforcer et structurer la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux en généralisant des contrats collectifs obligatoires et en sécurisant les garanties sociales dont bénéficient ces agents.

Concrètement, cette loi vise à :

- Transposer un accord collectif national inédit conclu entre employeurs territoriaux et organisations syndicales, en donnant un cadre législatif stable à la protection sociale complémentaire territoriale.
- Rendre obligatoires des contrats collectifs de prévoyance pour tous les agents territoriaux, avec une participation minimale de l'employeur à la cotisation (au moins 50 %).
- Améliorer la couverture sociale en matière de prévoyance et interdire certains refus de prise en charge, par exemple liés à des pathologies antérieures.

LOI n° 2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux (1) - Légifrance

Dans quelles mesures un employeur public peut accorder des prestations sociales ?

Le Code général de la fonction publique (CGFP) encadre l'attribution des prestations relevant de l'action sociale par les employeurs publics.

Ainsi, l'attribution de bons d'achat ou de cadeaux en nature est possible, dans certaines conditions (article L731-1 du CGFP) :

- La prestation doit être indépendante de l'appréciation de la manière de servir de l'agent, de son grade ou de son emploi,
- La prestation ne doit ne pas correspondre à un complément de rémunération (la prestation ne doit pas être versée indistinctement à tous les agents, sans prise en compte de leur situation sociale, économique et familiale),
- L'agent doit participer à la dépense engagée (le paiement d'une cotisation au titre de l'action sociale est recevable).

Le juge administratif sanctionne régulièrement l'octroi d'avantages en nature versés sans base légale et ce quel que soient leurs montants (CAA Douai, 12 juillet 2010, n°10DA00611, TA La Réunion, 3 avril 2025, n°2300709).

Quels sont les cas de prolongation d'inscription sur liste d'aptitude ?

Dans certains cas, la durée d'inscription peut être suspendue et prolongée au-delà des 4 ans notamment en cas de :

1° Congé parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et de congé de solidarité familiale ;
2° Congé de longue durée ;
3° Accomplissement d'un mandat d'élu local ;
4° Accomplissement des obligations du service national ;
5° Recrutement en qualité d'agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article L. 332-13 du Code Général de la Fonction Publique, dès lors que cet agent est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe ;
6° Engagement de service civique conclu dans les conditions prévues à l'article L. 120-1 du code du service national, à la demande de l'intéressé.

Dans ces cas, tout justificatif permettant d'apprécier précisément la durée de la suspension doit être envoyé au Centre de Gestion ayant organisé le concours.

Si, à l'issue des quatre ans, la liste d'aptitude n'a pas été entièrement utilisée et qu'aucun concours pour accéder au même grade n'a été organisé pendant cette période, le candidat peut demander à rester inscrit sur cette liste jusqu'à ce qu'un nouveau concours soit organisé.

Attention : avant tout recrutement d'un(e) lauréat(e) de concours, la collectivité doit s'assurer, auprès du Centre de Gestion ayant organisé le concours, de la validité de l'inscription sur liste d'aptitude en sollicitant une attestation d'inscription récente.

Précisions sur le décret n°2025-1099 du 19 novembre 2025

Ce texte permet la proposition au bénéfice d'une promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants ayant exercé ces missions pendant au moins 4 ans.

Par conséquent, les secrétaires généraux de mairie ayant bénéficié de la promotion interne dérogatoire pour devenir rédacteur ne sont pas éligibles pour le moment.

Ils devront attendre d'avoir exercé pendant 4 années les missions de secrétaire de mairie en tant que rédacteur avant de pouvoir prétendre à l'inscription à la promotion interne en catégorie A.

A quelle date est-il nécessaire de commencer le dossier de retraite progressive ?

Ni trop tôt : la demande ne doit pas être faite plus de 6 mois avant la date de départ souhaitée.
Ni trop tard : elle ne doit pas être faite moins de 3 mois avant cette date.
Tolérance temporaire de la CNRACL, ce délai pourrait être allongé prochainement

Les dossiers de retraite progressive sont à réaliser sur la plateforme Pep's et à déléguer au CDG qui l'enverra ensuite à la CNRACL. La demande de mise à la retraite progressive ainsi que l'arrêté de réduction d'activité font partie de la liste des pièces importantes à fournir lors de l'envoi du dossier de liquidation. Il est important de bien penser à saisir toutes les périodes d'arrêt maladie dans la carrière de l'agent afin de ne pas être bloqué plus tard pour le remplissage du dossier de liquidation définitif (périodes alors cristallisées).

Attention en cas de retraite progressive et d'agent en arrêt maladie : ne pas faire le dossier trop tôt car il n'est pas possible de mettre à temps partiel un agent en congé maladie.

Pour rappel les agents qui sont déjà à temps non complet peuvent également bénéficier de la retraite progressive sans diminuer leur activité s'ils ont au minimum 60 ans et 150 trimestres de durée d'assurance tous régimes confondus.

Est-on dans l'obligation de prendre un arrêté lorsque les fonctions d'un agent relèvent de la catégorie active ?

OUI. Les emplois de la fonction publique sont classés en deux catégories pour la retraite :

La catégorie sédentaire
La catégorie active
La classification d'un emploi en catégorie active est établie par référence à un texte. Il s'agit d'un nombre d'emplois limités soumis à un risque particulier et à des fatigues exceptionnelles. Cela permet à l'agent classé en catégorie active de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite, sous réserve de remplir deux conditions cumulatives d'âge et de durée minimales de services actifs.

L'arrêté interministériel du 12 novembre 1969 porte classification des emplois en catégorie active : il s'agit par exemple des aides-soignants (en contact direct et permanent avec les malades), des agents effectuant la collecte des ordures ménagères etc…

Ainsi, au moment de l'instruction d'un dossier de retraite, les services de la CNRACL vérifient si l'agent a bien effectué ces périodes en catégorie active, au regard des textes. Il doit y avoir corrélation entre l'emploi occupé, les fonctions exercées et le grade détenu.

Si pour certains agents leur grade suffit à justifier leurs fonctions, et donc leur classement en catégorie active, comme les aides-soignants ou encore les gardiens brigadier ; il n'en est pas de même pour tous. En effet un agent peut détenir le grade d'adjoint technique, par exemple, et exercer les fonctions d'agent de collecte pour au moins 50% de son temps de travail. Il est donc classé en catégorie active mais son seul grade ne permet pas de le justifier.

Il est alors impératif de prendre un arrêté de classement en catégorie active. Les services de la CNRACL préconisent également de viser ces éléments d'information (grade, emploi, fonctions) sur tous les arrêtés de nomination, d'avancement et de changement d'échelon, afin de leur permettre de se prononcer au moment du départ de l'agent.

interdiction de placement en congés annuels d'office

L'administration ne peut placer d'office un fonctionnaire stagiaire en congé annuel à l'issue de sa période probatoire jusqu'à la date effective de son licenciement pour insuffisance professionnelle, l'exercice effectif du droit à un tel congé étant subordonné à une demande de la part de l'intéressé, alors qu'aucune disposition n'autorise une autorité hiérarchique à placer d'office un agent en congé annuel.

CAA Paris 23PA04375 du 29.11.2024

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