



Actualités statutaires

Le mensuel n° 340

L'essentiel du statut en date du 31 août 2025

textes officiels, circulaires, jurisprudence, réponses ministérielles, projets de textes...

Au sommaire

À la une

Codification de la partie réglementaire du CGFP (suite)

À retenir

Autorisations d'absence liées à la parentalité

À voir également

Textes officiels

- Sécurité des professionnels du secteur médico-social
- Protection fonctionnelle
- Elections professionnelles
- Passeport de prévention
- Réforme de l'action de groupe
- Sapeurs-pompiers professionnels

Jurisprudence

- Congés bonifiés : notion de centre des intérêts moraux et matériels

Projets de textes

- Séance du CSFPT du 9 juillet 2025

Réforme des retraites

Les dispositions du [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 sociales et pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat seront présentées ultérieurement dans la rubrique dédiée sur le site du CIG « **Dossiers du moment** ».

A la une

Codification de la partie réglementaire du CGFP (suite)

Le décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 prévoit en annexe le livre III de la partie réglementaire du code général de la fonction publique (CGFP) **consacré au recrutement** (articles en « R » correspondant à des dispositions relevant d'un décret en Conseil d'Etat et articles en « D » correspondant à des dispositions relevant d'un décret « simple »).

Ce dernier volet rassemble les règles relatives :

- aux **conditions générales d'accès aux emplois** (titre I^{er}) ;
- aux modalités de **recrutement des fonctionnaires** : concours, statut des fonctionnaires stagiaires, accès des ressortissants européens à la fonction publique, PACTE... (titre II) ;
- au **recrutement des agents contractuels** : procédure visant à garantir l'égal accès aux emplois permanents, période d'essai, renouvellement du contrat, collaborateurs de cabinet, contrat de projet, recours à des salariés de droit privé... (titre III) ;
- aux **emplois de direction** : recrutement direct par contrat, dispositions spécifiques applicables aux emplois de directeur général de certains établissements publics (titre IV) ;
- à l'emploi des **personnes en situation de handicap** : obligation d'emploi, FIPHFP, recrutement en qualité de contractuel...(titre V) ;
- aux experts techniques internationaux (titre VI) ;
- à l'Outre-mer (titre VII).

Cette codification emporte l'**abrogation totale ou partielle des décrets dont les dispositions sont reprises** au livre III du CGFP.

Notre éclairage

Le livre III rassemble **581 articles** jusqu'alors dispersés dans près de **70 décrets** ([portail de la fonction publique](#), 2 septembre 2025).

Afin de parfaire la **motivation des actes de personnel**, il est recommandé aux services des ressources humaines de **viser les articles nouveaux** du CGFP à la place des dispositions abrogées. Les **tables de correspondance** facilitant l'identification de la nouvelle base juridique applicable à partir de l'ancienne sont accessibles depuis le 10 septembre 2025, sur le [site Légifrance](#) pour la nouvelle partie du CGFP.

Le « décret de codification » (avant l'annexe) procède également à l'**actualisation des références** désormais codifiées au sein du CGFP et celle de **décrets dont certaines dispositions seront codifiées ultérieurement**.

Notre éclairage

Il en va ainsi par exemple pour les **dispositions concernant la promotion interne et l'avancement de grade** au sein du [décret n° 2013-593](#) du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement qui seront reprises par la suite dans le futur livre V de la partie réglementaire du CGFP (« Carrière et parcours professionnels »).

Enfin, le décret **revient sur les livres I^{er} et II de la partie réglementaire du CGFP** afin d'actualiser des références ou de corriger des **erreurs matérielles** de codification.

Notre éclairage

Ainsi, par exemple, la précision figurant dans l'[article R. 214-41](#) du CGFP selon laquelle la **durée de l'autorisation d'absence accordée aux représentants syndicaux** comprend, outre la durée prévisible de la réunion, les délais de route et un temps de préparation et de rédaction des comptes rendus ne concerne que les autorisations d'absence pour activités institutionnelles administratives (art. [R. 214-36](#) et [R. 214-37](#)) et non les autorisations d'absence pour activités institutionnelles syndicales (art. [R. 214-38](#), [R. 214-39](#), [R. 214-40](#) et [R. 214-43](#) du CGFP).

De même, l'interdiction de la **distribution des documents d'origine syndicale** dans les bâtiments ouverts au public est levée pour la FPT ([art. R. 213-53](#) du CGFP).

L'entrée en vigueur est fixée au **1^{er} octobre 2025** (1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant la publication du décret).

 [Décret n° 2025-695](#) du 24 juillet 2025 publié au Journal officiel du 25 juillet 2025

Notre éclairage

Comme pour les livres I^{er} (Droits, obligations et protections) et II (Exercice du droit syndical et dialogue social), la codification du livre III a été réalisée à droit constant. Par exception au principe, **quelques dispositions ont été codifiées à droit non constant**.

Les dispositions concernées portent notamment sur les points suivants :

Avis de création ou de vacance d'emploi (art. D. 311-8 du CGFP)

La **fiche de poste** accompagnant l'avis de création ou de vacance d'emploi, qui, depuis le 1^{er} janvier 2020 devait être publiée de manière concomitante sur l'espace numérique commun « [Choisir le Service Public](#) » est **supprimée**.

Certains éléments de cette fiche de poste sont ajoutés au **contenu de l'avis de création ou de vacance d'emploi** :

- le temps de travail de l'emploi : temps complet ou temps non complet ;
- les sujétions particulières liées à l'exercice des fonctions ;
- la liste des pièces requises et la date limite de dépôt des candidatures ;
- le cas échéant, le ou les fondements juridiques qui permettent de pourvoir l'emploi permanent par le recrutement d'un agent contractuel.

Statut des fonctionnaires stagiaires

Sont introduites dans le CGFP les modifications ou précisions suivantes par rapport aux dispositions du décret codifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT (n° 92-1194 du 4 novembre 1992) :

- définition du **temps de stage** : ne sont pas prises en compte comme période de stage la durée de la **suspension** (art. R. 327-21 du CGCT) et de l'**exclusion temporaire de fonctions** (art. R. 327-24 du CGFP) ;
- **congés sans traitement accordés pour raisons familiales ou de santé** (élever un enfant, donner des soins à un proche) : **suppression de la réserve des nécessités de service** (congés de droit), **ajout du cas pour suivre le conjoint** ou le partenaire du PACS (art. R. 327-44 du CGFP), **demande de réemploi** à formuler dans les 2 mois précédant l'expiration du congé en cours et capacité du stagiaire à pouvoir justifier à tout moment de sa situation au regard du motif de son congé (art. R. 327-45 du CGFP) ;
- périodes de travail à **temps partiel** : prise en compte de leur durée effective pour la détermination des **droits à l'avancement, à la promotion et à la formation** (art. R. 327-30 du CGFP) ;
- **démission** : nécessité d'une **demande écrite** formulée à l'autorité territoriale un mois au moins avant la date prévue pour la cessation de fonctions (art. R. 327-65 du CGFP)

Par ailleurs, les termes de « **prorogation de stage** » sont remplacés par ceux de « prolongation de stage » à propos de l'agent dont les aptitudes professionnelles ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage (art. R. 327-10, R. 327-11, R. 327-12 et R. 327-13).

Pour rappel, **deux autres tomes de la partie réglementaire** du CGFP sont attendus : le livre IV (Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines) et le livre V (Carrière et parcours professionnels).

A retenir

Autorisations d'absence liées à la parentalité

La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 donne un **fondement législatif** aux autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité dans la fonction publique (modification de l'[art. L. 622-1](#) du CGFP).

Notre éclairage

Pour rappel, dans l'attente de la publication du **décret d'application annoncé par la loi de transformation de la fonction publique** (LTFP) du 6 août 2019, le régime de ces ASA résultait de deux circulaires :

- [circulaire n° NOR FPPA9610038C](#) du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale ;
- [circulaire n° NOR RDFF1708829C](#) du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA) analysée dans [Actualités statutaires – le mensuel n° 260](#), avril 2017, p. 10.

Les agents publics **bénéficient des mêmes droits que ceux des salariés du secteur privé** (renvoi à l'[art. L. 1225-16](#) du code du travail dans l'[art. L. 622-1](#) du CGFP précité).

Notre éclairage

L'alignement sur le droit du travail entraîne les **modifications suivantes par rapport à l'état du droit antérieur** résultant des circulaires précitées :

Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse et à l'accouchement

L'agent public, conjoint, partenaire d'un PACS ou concubin d'une femme enceinte a droit à une ASA pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Jusqu'alors, seule l'agent(e) publique enceinte ou accouchée bénéficiait d'ASA de droit pour les examens médicaux obligatoires.

Actes médicaux nécessaires à la PMA

En premier lieu, l'octroi d'ASA devient un droit aussi bien pour la femme engagée dans un parcours de PMA que l'autre personne du couple qui l'accompagne : ce n'est plus une faculté laissée à l'appréciation de l'employeur public au regard des nécessités du service.

En second lieu, le périmètre des bénéficiaires d'ASA comprend désormais :

- les **hommes en tant que personnes qui reçoivent les actes médicaux nécessaires à la PMA** (et non plus seulement en tant que personnes qui accompagnent la femme engagée dans un parcours de PMA) ;
- les femmes accompagnant l'autre membre du couple qui reçoit ce type de traitement dans la même limite que celle prévue pour les hommes accompagnants (trois actes médicaux).

Cet élargissement résulte des modifications apportées au régime des salariés par la loi du 30 juin 2025 en vue d'accorder aux hommes les mêmes droits que les femmes ([amendement AN n° AS19](#), 24 avril 2025).

Parcours d'adoption

Le renvoi au code du travail a également pour effet de rendre applicable aux agents publics le **nouveau droit à autorisation d'absence conféré aux salariés engagés dans un parcours d'adoption** pour se rendre aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément (alinéa 4 de l'[art. L. 1225-16](#) du code du travail précité).

Un **décret d'application** définira le nombre maximal d'autorisations d'absence pour ce motif.

Pour rappel, les agents publics en parcours d'adoption bénéficient par ailleurs sur demande d'une période de disponibilité ou d'un congé sans rémunération de 6 semaines maximum **pour se rendre à l'étranger ou en outre-mer en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'ils sont titulaires de l'agrément** ([art. 34-1 du décret n° 86-68](#) du 13 janvier 1986, [art. 14-1 du décret n° 88-145](#) du 15 février 1988).

La loi est entrée en vigueur le **2 juillet 2025** (lendemain de la publication) sauf en ce qui concerne l'ASA en lien avec la procédure d'adoption (décret d'application à paraître devant fixer le nombre maximal d'ASA).

[Loi n° 2025-595](#) du 30 juin 2025 publiée au Journal officiel du 1^{er} juillet 2025

Sécurité des professionnels du secteur médico-social

En dépit de son titre, la [loi n° 2025-623](#) du 9 juillet 2025 visant à renforcer la sécurité des professionnels de santé concerne la fonction publique hospitalière mais aussi la fonction publique territoriale.

Notre éclairage

La proposition de loi à l'origine du texte avait pour objet de consacrer au niveau législatif le **volet pénal du « plan pour la sécurité des professionnels de santé »** publié le 29 septembre 2023 en réponse à la montée des violences physiques et verbales à l'encontre des personnels, soignants ou non en contact avec le public dans les établissements de santé (centres hospitaliers régionaux, centres hospitaliers universitaires, centres hospitaliers...).

Au cours de la discussion parlementaire, ce périmètre initial a été étendu pour inclure des professionnels confrontés aux mêmes actes de violence dans les **services publics se rattachant à la prise en charge sanitaire, voire à l'accompagnement social des usagers** au sein de structures qui ne sont pas des établissements de santé. Sont visées les personnes exerçant au sein notamment des :

- établissements et services sociaux ou médico-sociaux (ESSMS) ;
- centres de santé.

C'est dans cette mesure que des agents territoriaux peuvent être concernés par les dispositions analysées ci-dessous.

S'agissant des ESSMS en particulier, il convient de se référer à la liste de **l'article L. 312-1 du CASF (amendement AN n° CL 38, 2 mars 2024)**. Ainsi, sont dans le champ d'application de la loi, **notamment les personnels des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)**, des établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) ou encore des services de **soins infirmiers à domicile (SIAD)** gérés par un **centre communal ou intercommunal d'action sociale (CCAS - CIAS)**.

Dépôt de plainte par l'employeur

Il est permis à l'employeur d'un professionnel de santé ou d'un membre du personnel d'un ESSMS ou d'un centre de santé victime de violences dans l'exercice ou du fait de ses fonctions de porter plainte **à sa place, avec son accord écrit** ([art. 15-3-4](#) nouveau du code de procédure pénale).

Peuvent donner lieu à une plainte par l'employeur, **notamment les infractions suivantes** :

- violences ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente ;
- menace de commettre un crime ou un délit contre les personnes ou les biens ;
- appels téléphoniques malveillants réitérés, envois réitérés de messages malveillants émis par la voie des communications électroniques ou agressions sonores en vue de troubler la tranquillité d'autrui ;
- destruction, dégradation ou détérioration d'un bien appartenant à autrui.

L'employeur n'acquiert pas la qualité de victime.

Notre éclairage

Les travaux préparatoires de la loi ont précisé la **portée de cette disposition** ([rapport Sénat n° 562](#) déposé le 30 avril 2025). **L'employeur ne peut pas se constituer partie civile**, sauf s'il estime avoir été lui-même lésé par les violences. C'est au bénéfice de la victime et non de l'employeur que les **dommages et intérêts** seraient versés. La victime n'est pas dispensée de répondre aux **sollicitations des services de police** pour les besoins de l'enquête. La victime pourra déposer ultérieurement plainte elle-même, éventuellement en se constituant partie civile.

Ce nouveau dispositif ne remet pas en cause l'**obligation faite aux employeurs publics de signaler au procureur de la République** les délits dont ils ont connaissance ([art. 40](#) du code de procédure pénale).

Circonstances aggravantes

Les peines encourues sont augmentées :

- en cas de **violences volontaires** sur toute personne exerçant au sein d'un ESSMS ou d'un centre de santé. La circonstance aggravante est constituée lorsque la personne fait l'objet de ces violences dans l'exercice ou du fait de ses fonctions, et dès lors que la qualité de la victime est apparente ou connue de l'auteur (modification des art. [222-8](#), [222-10](#), [222-12](#) et [222-13](#) du code pénal) ;
- en cas d'**agression sexuelle** par ou sur un professionnel de santé durant son exercice (modification de l'art. 222-28 du code pénal) ;
- en cas de **vol** de tout matériel médical ou paramédical ou commis au préjudice d'un professionnel de santé dans l'exercice de ses fonctions (modification de l'art. [311-4](#) du code pénal).

Notre éclairage

La dernière circonstance aggravante vise à accroître la répression des vols de tous les produits de santé (médicaments, dispositifs médicaux...) mais aussi des blocs d'ordonnances ou encore des tampons professionnels ([amendement S n° 30 rect. bis](#), 5 mai 2025).

En outre, la liste des personnes à l'égard desquelles le **délit d'outrage** est constitué inclut les membres du personnel des ESSMS et des centres de santé (modification de l'art. [433-5](#) du code pénal).

Date d'effet

En l'absence de précision, la loi entre en vigueur le **11 juillet 2025** (lendemain de la publication).

 [Loi n° 2025-623](#) du 9 juillet 2025 publiée au Journal officiel du 10 juillet 2025

Notre éclairage

La loi du 9 juillet 2025 visant à renforcer la sécurité des professionnels de santé contient également une **disposition relative à la protection fonctionnelle des agents publics des trois versants quelles que soient leurs fonctions**. Compte tenu de sa portée, elle fait l'objet d'une analyse distincte dans le présent numéro (voir ci-après dans le présent numéro).

Protection fonctionnelle

Notre éclairage

Pour rappel, **depuis le 22 avril 2016**, le bénéfice de la protection fonctionnelle a été étendu aux agents publics qui, en amont d'éventuelles poursuites pénales, sont entendus **en qualité de témoin assisté, placés en garde à vue ou se voient proposer une mesure de composition pénale** pour des faits en lien avec le service en l'absence de faute personnelle ([art. 20](#) de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 dite loi « déontologie » modifiant l'[art. 11](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 codifié à l'[art. L. 134-4](#) du CGFP).

Saisi d'une **question prioritaire de constitutionnalité** (QPC) par le Conseil d'Etat ([CE n° 491324](#) du 26 avril 2024), le Conseil Constitutionnel a estimé contraire au texte fondamental l'exclusion des agents publics entendus sous le **régime de l'audition libre**, l'abrogation des dispositions en cause ayant été reportée au 1^{er} juillet 2025 dans l'attente d'une intervention du législateur sur ce point ([décision Conseil Constitutionnel n° 2024-1098 QCP](#) du 4 juillet 2024).

L'audition libre permet aux services de police, d'interroger une personne soupçonnée d'avoir commis une infraction **sans la mettre en garde à vue**. Si l'infraction pour laquelle elle est entendue est un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement, la personne peut être assistée d'un avocat ([art. 61-1](#) du code de procédure pénale).

L'[article 6](#) de loi n° 2025-623 du 9 juillet 2025 étend la protection fonctionnelle **à tous les cas où un agent public mis en cause pénalement pour des faits en lien avec le service peut solliciter l'assistance d'un avocat par application du code de procédure pénale**, y compris avant l'éventuelle mise en mouvement de l'action publique ou encore lorsqu'il fait l'objet de mesures alternatives aux poursuites pénales (modification de l'[art. L. 134-4](#) du CGFP).

Notre éclairage

Cette modification **parachève la réalisation de l'objectif poursuivi par la loi « déontologie » de 2016** qui était, comme l'a rappelé le Conseil Constitutionnel, d'accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle aux agents publics mis en cause pénalement, y compris lorsqu'ils ne font pas l'objet de poursuites pénales, dans tous les cas où leur est reconnu le droit à l'assistance d'un avocat.

La rédaction adoptée (« dans tous les cas où le code de procédure pénale [...] reconnaît le droit à l'assistance d'un avocat »), permet au texte de viser **l'audition libre mais aussi des situations telles que l'opération de reconstitution d'une infraction, l'identification des suspects ou encore la procédure du recueil d'observations** ([art. 61-3](#) et [77-2](#) du code de procédure pénale).

Quant aux « mesures alternatives aux poursuites pénales », il s'agit essentiellement de la **composition pénale** ([art. 41-2](#) du code de procédure pénale).

Par cohérence, les dispositions relatives à la protection juridique des **personnes concourant à la sécurité intérieure** sont modifiées afin de rendre applicable à ces dernières l'extension du champ d'application de la protection fonctionnelle issue de la présente loi (renvoi au 2^{ème} alinéa de l'[art. L. 134-4](#) du CGFP dans l'[art. L. 113-1](#) du code de la sécurité intérieure).

Sont concernés dans la fonction publique territoriale, les **agents de police municipale, les gardes-champêtres et les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires**.

Notre éclairage

Pour rappel, depuis la loi « Sécurité globale » du 27 mai 2021, l'audition libre était déjà une situation pouvant justifier l'octroi de la protection fonctionnelle pour les personnes concourant à la sécurité intérieure (voir l'analyse de l'[art. 56](#) de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 dans [Actualités statutaires - le mensuel n° 304](#), mai 2021, p. 7).

En l'absence de précision, la disposition commentée entre en vigueur le **11 juillet 2025** (lendemain de la publication de la loi).

 [Art. 6](#) de la loi n° 2025-623 du 9 juillet 2025 publiée au Journal officiel du 10 juillet 2025

Elections professionnelles

La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs est fixée au **10 décembre 2026**.

Lorsqu'il est recouru au **vote électronique**, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à 72 heures et supérieure à 8 jours, et doit s'achever le 10 décembre 2026.

 [Arrêté du 2 juillet 2025](#) publié au Journal officiel du 4 juillet 2025

Passeport de prévention

Le [décret n° 2025-748](#) du 1^{er} août 2025 précise les modalités de **déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les employeurs** et les organismes de formation dans le passeport de prévention (modification du [décret n° 2022-1712](#) du 29 décembre 2022).

Le texte entre en vigueur le **3 août 2025** (lendemain de la publication). Toutefois, des **dispositions transitoires** sont prévues notamment pour permettre aux employeurs de satisfaire progressivement à leurs obligations déclaratives **au cours de l'année 2026**.

 [Décret n° 2025-748](#) du 1^{er} août 2025 publié au Journal officiel du 2 août 2025

Notre éclairage

Pour rappel, le passeport de prévention a été institué par la [loi n° 2021-1018](#) du 2 août 2021 dite « Santé au travail » afin de **recenser l'ensemble des formations suivies par les travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail** ([art. L. 4141-5](#) nouveau du code du travail applicable dans la FPT par renvoi de l'[art. L. 811-1](#) du CGFP).

Pour plus de détails sur le dispositif, voir le **portail d'information dédié au passeport de prévention** en ligne sur le [site du ministère du Travail](#).

Réforme de l'action de groupe

Le [décret n° 2025-734](#) du 30 juillet 2025 a notamment pour objet de définir la procédure applicable aux **actions de groupe des organisations syndicales de fonctionnaires fondées sur un manquement de l'employeur public au CGFP** ([art. R. 130-2](#) nouveau du CGFP, abrogation des [art. R. 77-11-1](#) et [R. 77-11-2](#) du code de justice administrative).

Notre éclairage

Le décret est pris en application de l'[article 16 de la loi n° 2025-391](#) du 30 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes (dite loi DDADUE).

Pour rappel, l'article 16 de la loi DDADUE a élargi le **champ d'application de l'action de groupe susceptible d'être exercée par les organisations syndicales** de fonctionnaires représentatives pour la défense des intérêts de plusieurs agents publics ou de plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 339](#), mai-juin 2025, p. 10).

Outre la lutte contre les discriminations et la protection des données personnelles, la **cessation de tout manquement d'un employeur public** ou la réparation de dommages causés par ce manquement à plusieurs personnes placées sous son autorité peut faire l'objet d'une action de groupe d'une organisation syndicale de fonctionnaires.

L'action de groupe doit être précédée d'une **mise en demeure de faire cesser le manquement** allégué. Dans un délai de 4 mois à compter de la réception de cette demande, l'employeur saisit le **comité social territorial (CST)** compétent sur le projet de mesure visant à faire cesser le manquement allégué (modification de l'[art. R. 253-7](#) du CGFP).

L'action de groupe peut ensuite être engagée soit à l'expiration d'un **délai de 6 mois** à compter de la mise en demeure, soit directement à compter de la **notification par l'employeur du rejet de la demande**.

Le décret est applicable aux actions intentées **à compter du 2 mai 2025** (entrée en vigueur de la loi DDADUE).

 [Décret n° 2025-734](#) du 30 juillet 2025 publié au Journal officiel du 1^{er} août 2025

Sapeurs-pompiers professionnels

Deux arrêtés du 21 juillet 2025 fixent respectivement :

- les montants de l'**indemnité de sujétion spécifique versée aux sous-directeurs** des services d'incendie et de secours ;
- le nombre maximum de sous-directions et d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels en fonction dans les services d'incendie et de secours, sous-directions et groupements des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours.

 [Arrêtés du 21 juillet 2025](#) publiés au Journal officiel du 8 août 2025

Congés bonifiés : notion de centre des intérêts moraux et matériels

La [circulaire du 2 août 2023](#) qui précise les modalités d'appréciation du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour l'attribution des congés bonifiés dans les trois fonctions publiques **est illégale de sorte que les agents ne peuvent s'en prévaloir** vis-à-vis de leur administration (voir l'analyse de la circulaire dans [Actualités statutaires – le mensuel n° 326](#), juillet-août 2023, p. 20).

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques et le ministre de l'intérieur et des outre-mer qui en sont les auteurs ont **excédé leur champ de compétences en créant une nouvelle règle de nature réglementaire** tenant à la prise en compte de « critères irréversibles » (lieu de naissance de l'agent, des enfants, des ascendants, études effectuées sur le territoire considéré...) donnant droit au maintien sans limitation de durée de l'identification du CIMM et ne laissant aucune marge d'appréciation aux autorités subordonnées sur ce point.

 [TA Toulouse n° 2205256](#) du 19 mars 2025

Notre éclairage

Dans le même sens, voir [TA Besançon n° 2400916](#) du 19 juin 2025.

A la suite du jugement du TA de Toulouse, le gouvernement a indiqué avoir « demandé que de **nouveaux travaux interministériels** soient engagés afin d'assurer la sécurité juridique du principe de conservation du bénéfice du CIMM lorsqu'il repose sur des critères non susceptibles d'évoluer dans le temps » ([QE n° 5385](#) JO(AN) Q du 15 juillet 2025).

Dans l'attente d'une éventuelle modification réglementaire, il est de jurisprudence constante que la localisation du CIMM du fonctionnaire **peut varier dans le temps et doit être appréciée à la date de la décision prise sur chaque demande** d'octroi du congé bonifié (notamment, [CE n° 304456](#) du 30 juin 2010, [CAA Bordeaux n° 16BX01264](#) du 11 juin 2018).

Séance du CSFPT du 9 juillet 2025

Sept textes étaient inscrits à l'[ordre du jour de cette séance plénière](#).

■ Réforme de la haute fonction publique territoriale

Six projets de décrets ont pour objet de transposer à la fonction publique territoriale la réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat engagée en 2023 :

- projet de décret modifiant le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ;
- projet de décret portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;
- projet de décret modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux ;
- 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 ;
- projet de décret relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ;
- projet de décret relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale.

La réforme se traduit par la création d'une **nouvelle carrière pour les administrateurs territoriaux**, alignée sur celle des administrateurs de l'Etat, l'instauration d'une grille indiciaire unique et revalorisée, la suppression du principe de double carrière lors de l'occupation d'un emploi fonctionnel, la répartition en quatre niveaux des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et la mise en place d'un régime indemnitaire réévalué et simplifié.

A l'exception du projet de décret modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs, ces textes ont reçu un **avis défavorable unanime des organisations syndicales** et seront de nouveau présentés au CSFPT.

■ Fonctionnement des centres de gestion

Le dernier texte 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.

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

La **prochaine séance** est fixée au 17 septembre 2025.