



Le petit statutaire

mensuel

CDG30
N°66
Décembre
2025

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires p.2

Tarification des accidents du travail et des maladies

professionnelles

Disponibilité dans la fonction publique

Visite médicale d'information et de prévention

Protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux

Plafond de la sécurité sociale pour 2026

Relèvement du SMIC

Activités et compétences de la profession d'infirmier

Rachat d'années d'études

Révision des tableaux des maladies professionnelles

Brigades cynophiles de police municipale

PLFSS

Dialogue social

...

La jurisprudence

Les réponses ministrielles

Les fiches pratiques du statut p.22

Les motifs de licenciements des fonctionnaires titulaires

Le statut de l'élu local

Focus p.23

Le CITIS à titre conservatoire

Foire aux questions p.24

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

L'actualité juridique de la fin de l'année 2025 confirme que 2026 sera une année charnière pour nos collectivités territoriales. Comme vous le découvrirez dans ce numéro, la densité normative ne faiblit pas, imposant aux services de ressources humaines et aux élus une vigilance de chaque instant.

Les grands chantiers qui s'ouvrent à nous (protection sociale complémentaire, suspension de la réforme des retraites, évolutions liées à la disponibilité, classification des risques et tarification des AT/MP, dialogue social...) touchent au cœur même de la gestion RH territoriale.

Face à ces enjeux, le CDG30 reste plus que jamais votre partenaire de confiance. Nos services se mobilisent pour vous apporter l'expertise pour accompagner votre action.

Nous entamons cette année 2026 avec enthousiasme et détermination, fiers de vous soutenir quotidiennement dans la noble mission qui est la nôtre : le service public territorial au cœur du Gard.

Nous vous souhaitons une excellente lecture de cette veille juridique et, une fois encore, une très belle année 2026 !

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Révision de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles

L'[arrêté du 2 décembre 2025](#) portant modification de l'arrêté du 17 octobre 1995 modifié relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles remplace intégralement l'annexe de l'arrêté 1995 par une nouvelle nomenclature des risques applicable aux entreprises, administrations et structures relevant des codes D. 242-6-1 et D. 242-29 du Code de la sécurité sociale. Cette nouvelle nomenclature impactera la cotisation AT-MP. Les employeurs territoriaux devront vérifier le classement de leurs activités afin d'éviter toute erreur de tarification ou de déclaration.

Abrogation de l'arrêté du 16 août 2004 relatif aux formations des médecins, pharmaciens et infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels

L'[arrêté du 4 décembre 2025](#) abroge l'arrêté du 16 août 2004 relatif aux formations des médecins, pharmaciens et infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels. Les modalités de formation sont désormais prévues dans chacun des statuts particuliers.

Modification de certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique 2

Le [décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025](#) modifie les décrets relatifs notamment à la position de disponibilité dans les trois versants de la fonction publique en supprimant l'obligation de retour dans l'administration pour une durée d'au moins 18 mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler sa disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de 5 ans.

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

Modification de la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale

Le [décret n°2025-1193 du 8 décembre 2025](#) prévoit que la visite d'information et de prévention est organisée au minimum tous les 5 ans et réalisée par un médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole. Jusqu'alors cette visite devait se tenir tous les deux ans.

Toutefois, pour certaines catégories d'agents nécessitant une surveillance médicale renforcée, le présent décret prévoit que cette visite est effectuée au minimum tous les 4 ans par un médecin du travail et doit être suivie d'une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé au plus tard dans les deux ans suivant cette visite.

Lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale

Le [décret n°2025-1189 du 8 décembre 2025](#) étend les lieux de réunion du conseil de discipline de la fonction publique territoriale, lorsqu'il n'est pas assuré par le centre de gestion, aux sous-préfectures, collectivités territoriales et établissements publics dont ne relève pas l'agent poursuivi. Lorsque le conseil de discipline est assuré par le centre de gestion, le lieu de réunion reste inchangé : centre de gestion ou tribunal administratif.

Dans tous les cas, le choix du lieu reste à la diligence du magistrat qui préside le conseil.

Qualifications des personnels chargés de l'encadrement des enfants dans les établissements d'accueil du jeune enfant

Le [décret n° 2025-1207 du 10 décembre 2025](#) complète la liste des qualifications mentionnées au 1° du I de l'article R. 2324-42 du code de la santé publique.

Le décret modifie l'article précité est réécrit de manière à préciser que dans les établissements d'accueil collectif mentionnés aux 1° et 2° du II de l'article R. 2324-17, le personnel de l'établissement chargé de l'encadrement des enfants est composé, en outre, d'auxiliaires de puériculture diplômés d'Etat, de titulaires du titre professionnel de niveau équivalent qualifiant pour l'encadrement des enfants dans les établissements d'accueil des jeunes enfants, délivré par le ministre chargé de l'emploi et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail, de psychomotriciens diplômés d'Etat, d'éducateurs de jeunes enfants diplômés d'Etat, d'infirmiers diplômés d'Etat et de puériculteurs diplômés d'Etat.

3

Relèvement du SMIC

Le [décret n°2025-1228 du 17 décembre 2025](#) fixe les montants applicables au 1^{er} janvier 2026 du salaire minimum de croissance national et du minimum garanti.

A compter du 1er janvier 2026, le décret porte :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 12,02 euros (augmentation de 1,18 %), soit 1 823,03 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 9,33 euros (augmentation de 3,90 %), soit 1 415,05 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti s'établit à 4,25 euros au 1^{er} janvier 2026.

Compte tenu de la valeur du point d'indice de la fonction publique inchangée (4,92278 €), et conformément aux dispositions du décret n° 91-769 du 2 août 1991, une indemnité différentielle sera appliquée pour les agents percevant une rémunération inférieure au SMIC. Sont concernés les traitements afférents aux indices majorés de références des premiers échelons de la catégorie C (les 5 premiers échelons en C1 et les 3 premiers échelons en C2).

Le décret entre en vigueur le 1er janvier 2026.

Abrogation de l'arrêté du 13 décembre 1999 relatif à la formation des sapeurs-pompiers volontaires

L'[arrêté du 18 décembre 2025](#) abroge l'arrêté du 13 décembre 1999 relatif à la formation des sapeurs-pompiers volontaires. Il convient de se référer désormais à l'arrêté du 22 août 2019 modifié relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux

La [loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025](#) relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux transpose dans le CGFP l'accord collectif national du 11 juillet 2023, signé par la coordination des employeurs publics territoriaux et les syndicats représentatifs, qui approfondi la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) mise en œuvre par l'ordonnance du 17 février 2021. Cet accord a posé le principe de la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de complémentaire prévoyance et a fixé le montant de la participation minimale de l'employeur au financement de cette protection.

Concernant les apports de la loi :

- L'adhésion des agents territoriaux dans le cadre des contrats collectifs en matière de prévoyance est rendue obligatoire, excluant, de fait, le recours à la procédure de labellisation de contrats individuels. Ces dispositions mettent ainsi fin à un modèle à adhésion facultative qui laisse trop d'agents sans couverture.
La labellisation demeure possible sur le volet risque santé.
La loi prévoit néanmoins la possibilité d'organiser une adhésion obligatoire des agents aux autres garanties, après négociation collective.
- Participation minimale des employeurs territoriaux en matière de prévoyance à 50 % du montant de la cotisation individuelle correspondant aux garanties minimales du contrat, alors qu'elle s'établit aujourd'hui à sept euros, ce qui correspond à 20 % d'un montant de référence éloigné de la réalité des contrats. Ce partage à parts égales entre employeurs et agents constitue l'un des piliers de l'accord.
- Elle vise à garantir la prise en charge, par l'organisme assureur avec lequel un employeur territorial a conclu un nouveau contrat, des suites d'états pathologiques d'un agent survenus avant son adhésion. Cet article applique ainsi aux agents territoriaux le même régime de prise en charge des suites d'états pathologiques antérieurs que celui prévu par l'article 2 de la loi « Evin » de 1989, sans préjudice de l'article 7 de cette même loi, par lequel un organisme assureur est tenu, après la résiliation ou le non-renouvellement d'un contrat collectif, de verser les prestations immédiates ou différées acquises durant son exécution.
- L'obligation d'adhésion dans le cadre d'un contrat collectif de prévoyance n'est opposable aux agents territoriaux en arrêt de travail qui disposent d'un contrat individuel de prévoyance qu'à partir d'un délai de 30 jours à compter de la reprise de leurs fonctions. La loi prévoit également que ces agents continuent, de façon transitoire, à bénéficier de la participation de leur employeur au financement de leur contrat individuel de prévoyance.

4

Concernant les conditions de l'entrée en vigueur des présentes dispositions :

- Si aucune convention de participation n'est en cours au 23 décembre 2025, les dispositions de la loi s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2029

- Si une convention de participation est en cours au 23 décembre 2025 : la loi s'appliquera à compter du terme de la convention si celui-ci est antérieur au 1^{er} janvier 2029.
Si son terme est postérieur au 1^{er} janvier 2029, la convention doit être mise en conformité à compter de cette date, dans le respect du code de la commande publique.

Plafond de la sécurité sociale pour 2026

L'[arrêté du 22 décembre 2025](#) fixe le plafond de la sécurité sociale pour 2026.

Les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale mentionnées à l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale sont les suivantes :

- valeur mensuelle : 4 005 euros (contre 3 925 € en 2025), soit une augmentation de 2 % par rapport au niveau de 2025 ;
- valeur journalière : 220 euros.

Pour l'année 2026, les différentes valeurs du plafond de la sécurité sociale sont les suivantes :

- 48 060 € en valeur annuelle ;
- 12 015 € en valeur trimestrielle ;
- 4 005 € en valeur mensuelle ;
- 924 € en valeur hebdomadaire ;
- 220 € en valeur journalière ;
- 30 € en valeur horaire.

Le présent article s'applique aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1er janvier 2026.

5

Revalorisation de la gratification de stage au 1^{er} janvier 2026

La gratification minimale accordée aux stagiaires passe de 4,35 à 4,50 € par heure, soit 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, conformément à l'article L 124-6 du Code de l'Éducation.

IRCANTEC – Modification de l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales

L'[arrêté du 19 décembre 2025](#) portant modification de l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 prévoit que le taux d'appel des cotisations supérieur à 100 % qui n'affecte pas le calcul du nombre des points ni celui de la valeur du point (majorant le versement des cotisations), passe de 125% à 127 %.

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Revalorisation au 1^{er} janvier 2026 des allocations de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante

La [circulaire CIR-15/2025 du 19 décembre 2025](#) précise que les allocations de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions vieillesse.

La revalorisation de ces dernières s'effectue par application du coefficient mentionné à l'article L.161-25 du Code de la sécurité sociale. Celui-ci est égal « à l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac, calculée sur les douze derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'Institut national de la statistique et des études économiques l'avant-dernier mois qui précède la date de revalorisation des prestations concernées ».

Pour l'année 2026, le coefficient de revalorisation des prestations revalorisées au 1^{er} janvier s'établit à 1,009.

Pour rappel, cette allocation est versée mensuellement et à terme échu par le dernier employeur public ayant rémunéré l'agent avant la cessation anticipée d'activité.

Activités et compétences de la profession d'infirmier

Le [décret n° 2025-1306 du 24 décembre 2025](#) précise les domaines d'activité et de compétence de l'infirmier diplômé d'Etat. Il définit notamment l'exercice infirmier ainsi que les modalités de la consultation infirmière.

Pour ce qui concerne l'impact de ce texte sur les infirmiers territoriaux, il convient de rappeler que leur statut particulier (décret n° 2012-1420 du 18 décembre 2012) précise qu'ils accomplissent les actes professionnels et dispensent les soins infirmiers sur prescription ou conseil médical, ou dans le cadre du rôle propre qui leur est dévolu, dans les conditions et les domaines prévus par l'article L. 4311-1 du code de la santé publique. Par conséquent cette réforme s'applique à ce cadre d'emplois.

Pour exercer les missions définies au II de l'article L. 4311-1, l'infirmier réalise les actes et soins infirmiers en tenant compte de l'évolution scientifique et technique des pratiques, des données probantes et dans le respect des règles déontologiques de la profession mentionnées aux articles R. 4312-1 et suivants ainsi que des droits de la personne, selon les domaines d'activité et de compétence suivants :

- Elaborer des diagnostics infirmiers et définir les interventions adaptées à mettre en œuvre pour une personne ou un groupe de personnes pouvant s'intégrer, lorsque requis, dans un projet de soins personnalisé existant ;
- Initier, entreprendre, mettre en œuvre et évaluer les soins infirmiers à visée de dépistage, préventive, éducative, diagnostique, thérapeutique, relationnelle et palliative, en particulier dans le cadre d'une consultation infirmière, afin de protéger, maintenir, restaurer et promouvoir la santé physique et mentale des personnes. Assurer les soins relationnels permettant d'apporter un soutien psychologique, qui s'inscrivent dans une prise en charge globale de la personne ;
- Concourir à l'évaluation de l'autonomie et soutenir les capacités autonomes en vue de favoriser le maintien, l'insertion ou la réinsertion des personnes dans leur milieu de vie, notamment lors de la réalisation de soins liés aux fonctions d'entretien et de continuité de la vie ;
- Participer à la prévention, à l'évaluation et au soulagement de la douleur et de la détresse physique et psychique des personnes, particulièrement en fin de vie ;

- Contribuer à la mise en œuvre de traitements par le recueil de données et informations relatives à la personne et à son entourage, la surveillance clinique, la mise en place d'une démarche thérapeutique, l'application de prescriptions et la contribution à la conciliation médicamenteuse ;
- Prescrire des produits de santé et des examens complémentaires adaptés à la situation clinique et dans ses domaines de compétences. Ces produits et examens sont énumérés par un arrêté qui précise les conditions et modalités de ces prescriptions ;
- Concevoir, conduire et mettre en œuvre une démarche d'éducation à la santé, d'éducation thérapeutique, de dépistage et de repérage auprès d'une personne ou d'un groupe de personnes et des actions de santé publique dans le cadre de projets de promotion et de prévention en santé communautaire et populationnelle, en prenant en compte les enjeux environnementaux ;
- Organiser et planifier les soins infirmiers, participer aux soins de premier recours, à la coordination et à la continuité des activités de soins dans le cadre de la collaboration pluriprofessionnelle et à l'orientation des personnes vers le professionnel adapté ;
- Accompagner ses pairs, les étudiants et les autres professionnels afin de permettre le développement de leurs compétences ;
- Mettre en œuvre des actions de développement de compétences, produire des documents et contribuer à l'innovation et à la recherche scientifique afin d'optimiser la qualité et la sécurité des activités et des soins, dans le cadre d'une démarche scientifique d'amélioration continue des pratiques professionnelles;
- Participer à des actions de secours, de médecine de catastrophe et d'aide humanitaire, ainsi qu'à toute action coordonnée des professions de santé et des professions sociales conduisant à une prise en charge globale des personnes.

7

Par ailleurs, dans le cadre de son exercice, l'infirmier peut réaliser une consultation infirmière et élaborer des diagnostics infirmiers entendus comme l'identification des besoins de santé relevant du champ de compétences infirmier. La consultation infirmière comprend notamment, par l'analyse de la situation de la personne et de son environnement, et par la mise en œuvre, à partir d'un raisonnement clinique, d'une démarche préventive ou thérapeutique relevant de ses domaines de compétences :

- Lors de l'entretien clinique, l'observation, le recueil et l'analyse de toutes les informations et données cliniques nécessaires à l'évaluation de l'état de santé de la personne ;
- L'élaboration et la détermination d'actions et d'objectifs de soins infirmiers ;
- La réalisation, l'évaluation ou l'adaptation des soins infirmiers, comprenant si nécessaire l'établissement de prescriptions infirmières de produits de santé et d'examens complémentaires qui figurent sur la liste mentionnée au I de l'article L. 4311-1 ;
- Dans le cadre d'une collaboration pluriprofessionnelle, l'organisation et la coordination des interventions au sein du parcours de santé.

Le décret entre en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté pris en application du I de l'article L. 4311-1 du code de la santé publique et au plus tard le 30 juin 2026.

Rachat d'années d'études

Le [décret n°2025-1340 du 26 décembre 2025](#) procède à la codification des dispositions relatives au rachat d'années d'études des fonctionnaires, magistrats et militaires. Par ailleurs, il actualise le barème de rachat et étend ce dernier jusqu'à l'âge de 66 ans inclus.

Révision des tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale

Le [décret n°2025-1349 du 26 décembre 2025](#) modifie les tableaux de maladies professionnelles no 16 bis et no 30 afin d'intégrer dans la liste des travaux susceptibles de provoquer les maladies décrites, les activités de lutte contre les incendies, comprenant les formations exposantes, les actions de lutte, le déblai et le nettoyage du matériel utilisé pour ces activités. Il procède également à l'ajout des activités de sauvetage et de déblaiement lors des effondrements de constructions à la liste des travaux figurant dans le tableau n°30.

Désignation et habilitation des agents chargés de l'instruction, de l'attribution, de la gestion, du contrôle ou du versement d'aides publiques ou de la lutte contre la fraude

Le [décret n°2025-1369 du 26 décembre 2025](#) pris pour l'application des dispositions des articles L. 115-2 et L. 115-3 du code des relations entre le public et l'administration crée un article R. 115-4 du code de la relation du public avec l'administration qui fixe les modalités de désignation et d'habilitation des agents mentionnés aux articles L. 115-2 et L. 115-3 du même code par leurs autorités hiérarchiques.

Les articles L. 115-2 et L. 115-3 du CRPA disposent qu'en l'absence de dispositions spécifiques, en présence d'indices sérieux de manquement délibéré ou de manœuvres frauduleuses en vue d'obtenir ou de tenter d'obtenir indûment l'octroi ou le versement d'une aide publique, les agents désignés et habilités d'une administration ou d'un établissement public industriel et commercial chargés de l'instruction, de l'attribution, de la gestion, du contrôle ou du versement d'aides publiques ou de la lutte contre la fraude ainsi que les officiers et les agents de police judiciaire et les agents habilités à effectuer des enquêtes judiciaires peuvent échanger tous les renseignements et les documents utiles à la recherche et à la constatation des fraudes ainsi qu'au recouvrement des sommes indûment versées.

Ils peuvent également procéder à la suspension de l'octroi ou du versement d'une aide publique. La durée de la mesure de suspension ne peut excéder trois mois à compter de sa notification. Lorsque des éléments nouveaux laissant supposer un manquement délibéré ou des manœuvres frauduleuses sont portés à leur connaissance durant cette période, les agents précités peuvent renouveler la mesure de suspension pour la même durée.

Le décret précise donc, que les agents d'une administration ou d'un établissement public industriel et commercial mentionnés, chargés de l'instruction, de l'attribution, de la gestion, du contrôle ou du versement d'aides publiques ou de la lutte contre la fraude, sont désignés et habilités, s'agissant des collectivités territoriales, par le responsable de l'exécutif ou par le directeur général de services ou son adjoint.

Brigades cynophiles de police municipale : conditions de nomination des maîtres-chiens

Le [décret n° 2025-1344 du 26 décembre 2025](#) modifie une partie des livres livre VI et V du code de la sécurité intérieure et modifie, pour ce qui concerne le volet statutaire, le décret n° 2022-210 du 18 février 2022 relatif aux brigades cynophiles de police municipale.

L'article R511-34-6 du code de la sécurité intérieure dispose que seuls les agents de police municipale ayant suivi avec succès la formation préalable correspondant à la spécialité cynophile peuvent être nommés maîtres-chiens de police municipale.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux maîtres-chiens de police municipale détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile délivrée avant une date fixée par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre chargé des collectivités locales, et au plus tard le 1^{er} janvier 2028 (la date était initialement fixée au 1^{er} janvier 2026 : elle est donc reculée au 1^{er} janvier 2028 avec le présent décret).

Trimestres équivalents aux trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer et de l'assurance vieillesse des aidants pour le bénéfice de la majoration du montant minimum de pension

Le [décret n° 2025-1323 du 26 décembre 2025](#) a pour objet de fixer les conditions de prise en compte des trimestres validés dans des régimes de retraite autres que le régime général, équivalents aux trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer et de l'assurance vieillesse des aidants, pour le bénéfice de la majoration du montant minimum de pension prévu à l'article L. 351-10 du code de la sécurité sociale.

Loi de financement de la sécurité sociale

La [loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025](#) de financement de la Sécurité Sociale pour 2026 dessine les nouvelles orientations de notre protection sociale, entre mesures de rigueur budgétaire pour les employeurs et ajustements stratégiques sur le volet des retraites et de la famille. 9

L'essentiel des mesures à retenir :

- ▶ Suspension de la réforme des retraites : jusqu'au 1^{er} septembre 2026, la législation actuellement en vigueur continue de s'appliquer. Les règles actuelles concernant l'âge légal de départ, les trimestres requis et les modalités de calcul des retraites restent inchangées pour le moment. L'article 105 du PLFSS détaille de manière précise la manière dont vont évoluer l'âge légal de départ à la retraite et le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier du taux maximum de 50% (taux plein).
- ▶ Évolution du cumul emploi-retraite et simplification du dispositif pour les départs à la retraite :
 - avant 64 ans, un écrêtement de la pension de retraite à hauteur de 100 % des revenus en cas de reprise d'activité et ce dès le premier euro ;
 - entre 64 et 67 ans, un écrêtement de la pension à hauteur de 50 % des revenus d'activité supérieurs à un seuil qui pourrait être fixé par décret à 7 000 euros de revenus d'activité par an ;
 - après 67 ans, un cumul intégral libre permettant la création de droit à une seconde pension

Ces règles s'appliqueront pour les premières retraites qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2027. Pour les assurés qui ont pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 2027, les nouvelles règles du cumul emploi retraite ne s'appliqueront pas.

- ▶ Prise en compte des enfants pour la carrière longue : les trimestres accordés pour la naissance, l'éducation ou l'adoption d'un enfant pourront être pris en compte pour accéder à un départ anticipé pour carrière longue. Le projet de loi prévoit de retenir deux trimestres pour permettre de bénéficier plus facilement du dispositif.

Cette règle s'appliquera pour les retraites qui débutent à partir du 1^{er} septembre 2026.

- ▶ Amélioration du calcul de la retraite des femmes : le montant de la retraite dépend essentiellement des revenus d'activité, du nombre de trimestres et de l'âge de départ. Pour calculer le revenu annuel moyen, les 25 meilleures années sont prises en compte.

Une évolution de la loi est prévue pour les femmes ayant eu un ou plusieurs enfants. Le revenu annuel moyen sera calculé en prenant en compte les 24 meilleures années de revenus pour les mères ayant un enfant et les 23 meilleures années pour celles ayant deux enfants ou plus.

- ▶ Création d'un congé supplémentaire de naissance ouvert aux deux parents d'une durée ne pouvant pas excéder deux mois et faisant suite aux congés de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption. Il pourra être fractionné en deux parties. Il sera applicable pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026 ainsi que pour les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.
- ▶ Encadrement de la durée maximale des arrêts maladie : 1 mois pour les premiers arrêts de travail et 2 mois pour les renouvellements.

10

Tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2026

L'[arrêté du 30 décembre 2025](#) fixe les taux de cotisation Accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) applicables en 2026 (voir annexe 1 de l'arrêté).

Le taux net moyen national de cotisation est de 2,08 %.

Harmonisation et simplification des dispositions applicables aux élections professionnelles et aux instances de dialogue social dans la fonction publique

Le [décret n° 2025-1430 du 30 décembre 2025](#) a pour objet de simplifier et d'harmoniser certaines règles relatives à l'organisation des élections professionnelles et à la composition des instances de dialogue social dans la fonction publique, notamment en rapprochant les dispositions applicables aux trois versants et aux différentes instances concernées.

Les dispositions électorales prévues au chapitre I^{er} du décret entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.

Les dispositions du chapitre II du décret consacrées à la composition des instances de dialogue social entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Les principales mesures à retenir :

- Ne peuvent être élus au sein d'un CST les agents titulaires d'un emploi fonctionnel de direction au sens de l'article L. 412-6 exerçant leurs fonctions dans la collectivité territoriale ou l'établissement public auprès duquel le comité social territorial est placé.
- Pour ce qui concerne l'élection des représentants du personnel au sein du CST, chaque liste de candidats comprend un nombre de noms égal au moins aux deux tiers et au plus au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sauf dans les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4 où chaque liste peut comprendre un nombre de noms égal au plus au double du nombre total de sièges à pourvoir. Pour chacun des candidats, il n'est pas fait mention de la qualité de titulaire ou de suppléant.
- La décision motivée informant le délégué de liste de l'irrecevabilité d'une candidature est remise au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des candidatures.
- Il est fixé un délai de 8 jours francs pour informer le délégué de liste en cas de candidatures sur une liste reconnues inéligibles – pour l'ensemble des instances de dialogue social (CST, CAP et CCP).
- Le PV récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales doit mentionner le nombre de votes blancs et la répartition des sièges.

Jurisprudence

Cour administrative d'appel de Toulouse, 4 novembre 2025, requête n° 23TL02237 / Les agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel de DG ou de DGA ne peuvent se porter candidats aux élections des représentants du personnel au sein du CST d'un centre de gestion

Les agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel de directeur général ou de directeur général adjoint des services d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de coopération intercommunale affiliés à un centre de gestion de la fonction publique territoriale, ainsi que les agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel d'un centre de gestion ne peuvent se porter candidats aux élections des représentants du personnel au sein du comité social territorial de ce centre de gestion, dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter les collectivités territoriales et établissements publics qui y sont affiliés.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2 décembre 2025, requête n°23BX03181/ Exclusion temporaire de fonctions de 3 mois pour un agent qui remet en cause de façon répétée les consignes hiérarchiques

12

Un adjoint technique conteste une exclusion temporaire de fonctions de 3 mois en raison des écarts de comportement récurrents au cours de la période de trois mois suivant sa titularisation, consistant à remettre en cause de façon répétée les consignes hiérarchiques, et provoquant ainsi une désorganisation du service et la crainte de ses collègues de le voir commettre des actes de violence à leur encontre, que l'intéressé a injurié l'un de ses collègues, et qu'il a utilisé un véhicule de service alors qu'il souffrait d'un problème oculaire.

Le juge reconnaît que ces écarts tenant respectivement à une méconnaissance de l'obéissance hiérarchique et du respect du principe de dignité constituent des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Cour administrative d'appel de Paris, 27 novembre 2025, requête n°24PA01303 / Le refus de se présenter à l'entretien professionnel constitue un manquement susceptible d'être sanctionné

Le supérieur hiérarchique direct est tenu d'organiser un tel entretien qui a pour objet, notamment, d'apprécier les résultats professionnels obtenus par l'agent et sa manière de servir au cours de l'année écoulée et que, par suite, le fait, comme en l'espèce, qu'un agent ne se rende pas à son entretien professionnel sans aucune justification est constitutive d'un manquement à ses obligations professionnelles.

En l'espèce, un agent contractuel de l'Etat a refusé de se présenter à l'entretien fixé par sa hiérarchie afin de faire un point sur son activité et sa manière de servir. Ce dernier fait valoir l'existence d'importants problèmes de communication avec sa hiérarchie, une telle circonstance n'est pas à elle seule de nature à lui permettre de ne pas déférer à la convocation.

De plus, cet agent a fait preuve d'un comportement inadapté à l'égard de ses collègues et des agents extérieurs au service. Au regard des faits qui lui sont reprochés, l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 3j est jugée proportionnée.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 27 novembre 2025, requête n°24BX00208 / Les droits du CPF ne peuvent plus être utilisés lorsque le titulaire a fait valoir ses droits à la retraite

L'accord donné par l'administration sur la nature, le calendrier et le financement de la formation qu'un fonctionnaire en activité souhaite suivre en utilisant son compte personnel de formation ne conduit à une mobilisation des droits qu'à compter du jour où la formation est effectivement suivie.

Les droits du compte personnel de formation ne peuvent plus être utilisés lorsque le titulaire du compte a fait valoir ses droits à la retraite. Il s'ensuit qu'en dépit de l'accord préalable de l'administration, les droits inscrits dans le compte personnel de formation de l'intéressé ne peuvent plus être mobilisés à compter de sa mise à la retraite.

Conseil d'Etat, 10 décembre 2025, requête n°503871 / Le Gouvernement est enjoint de publier le décret sur les ASA sous un délai de 6 mois

L'article 45 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a complété l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires par deux alinéas ainsi rédigés : " Les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. / Un décret en Conseil d'Etat détermine la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit ". Le premier alinéa a été codifié à l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique par l'ordonnance du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique. Si le second alinéa a été abrogé, l'article L. 9 du même code dispose que " sauf dispositions contraires, les modalités d'application du présent code sont déterminées par décret en Conseil d'Etat ". 13

Par un courrier du 11 février 2025, il a été demandé au Premier ministre de prendre le décret d'application de l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique. Le requérant n'ayant pas eu de réponse à son courrier demande l'annulation pour excès de pouvoir du refus implicite qui lui a été opposé, résultant du silence gardé pendant plus de deux mois sur sa demande.

Quand bien même l'administration, ainsi que le fait valoir le ministre chargé de la fonction publique, a rencontré diverses difficultés dans la préparation du projet de décret nécessaire à l'application de l'article 45 de la loi du 6 août 2019, le refus de prendre ce décret, alors qu'il s'est écoulé plus de six ans depuis la publication de la loi, méconnaît l'obligation de prendre dans un délai raisonnable les mesures réglementaires d'application de cet article 45, en tant qu'elles portent sur la fixation de la liste des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux autres que celles mentionnées à l'article L. 1225-16 du code du travail ainsi que sur la détermination des conditions et modalités d'octroi de l'ensemble de ces autorisations.

La décision implicite du Premier ministre refusant de prendre les mesures réglementaires qu'implique nécessairement l'application de l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique est annulée en tant que ces mesures portent sur la fixation de la liste des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux autres que celles mentionnées à l'article L. 1225-16 du code du travail ainsi que sur la détermination des conditions et modalités d'octroi de l'ensemble de ces autorisations.

Il est enjoint au Premier ministre de prendre les mesures réglementaires qu'implique nécessairement l'application de l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique, conformément aux motifs de la présente décision, dans un délai de six mois à compter de la notification de celle-ci.

Cour administrative de Paris, juge des référés, 12 décembre 2025, requête n°25PA05671 / Suspension de délibérations accordant de manière uniforme une réduction de la durée annuelle de travail

Par 47 délibérations, contestées par le Préfet, un conseil municipal a fait le choix d'accorder 6 jours supplémentaires de congé à l'ensemble des agents de la commune, motif pris de sujétions qui auraient pour effet de justifier, dans tous les cas, de manière indifférenciée et alors que sont en cause des catégories irréductiblement hétérogènes, le nombre uniforme de jours supplémentaires de congé accordés à ce titre.

Il est jugé qu'un tel usage délibéré d'un dispositif par nature dérogatoire constitue un détournement manifeste dudit dispositif.

Dans ces conditions, c'est en tout état de cause à bon droit, que le premier juge a estimé qu'il existait, en l'état, un doute sérieux sur la légalité de ces délibérations portant organisation d'un régime de travail spécifique pour autant de métiers des personnels communaux, dès lors que ces délibérations octroient de manière uniforme et non différenciée une réduction de la durée effective totale annuelle du temps de travail de 6 jours, en méconnaissance des dispositions du décret du 12 juillet 2001.

14

Cour administrative d'appel de Lyon, 10 décembre 2025, requête n°24LY01625 / Abandon de poste d'un agent reconnu apte à ses fonctions qui ne produit aucun élément médical nouveau permettant de réexaminer sa situation

L'agent qui se trouve en position de congé maladie est regardé comme n'ayant pas cessé d'exercer ses fonctions. Par suite, il ne peut en principe faire l'objet d'une mise en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service à la suite de laquelle l'autorité administrative serait susceptible de prononcer, dans les conditions définies ci-dessus, son licenciement pour abandon de poste. Il en va toutefois différemment lorsque l'agent, reconnu apte à reprendre ses fonctions, se borne, pour justifier sa non présentation ou l'absence de reprise de son service, à produire un certificat médical prescrivant un nouvel arrêt de travail sans apporter, sur l'état de santé de l'intéressé, d'éléments nouveaux par rapport aux constatations sur la base desquelles il a été reconnu apte.

En l'espèce, une agente déclarée apte à ses fonctions est mise en demeure de reprendre ses fonctions en précisant qu'à défaut de transmission de nouveaux éléments relatifs à sa situation médicale dans un délai de sept jours, elle serait radiée des cadres. Cette dernière ne s'étant pas présentée à son poste et n'ayant produit aucun élément nouveau, le président du conseil régional a prononcé sa radiation des cadres pour abandon de poste. La requérante n'est pas fondée à contester cette radiation pour abandon de poste.

Cour administrative d'appel de Versailles, 3 octobre 2025, requête n°24VE01481 / Une diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral

Pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. Pour être qualifiés de harcèlement moral, ces agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral.

Dans cette affaire, une rédactrice territoriale soutient qu'à compter du mois de mars 2014, après l'élection d'une nouvelle maire, elle a été victime d'actes constitutifs de harcèlement moral, se traduisant par un retrait progressif de ses attributions, une privation de moyens de travail, un refus d'avancement systématique, des remarques dénigrantes émanant de l'élue ainsi que d'un acharnement caractérisé par le prononcé de multiples sanctions disciplinaires à son encontre. Cette situation se serait ensuite poursuivie suite après l'élection d'une nouvelle maire en 2020, laquelle occupait les fonctions de maire par intérim depuis septembre 2018.

Il est jugé que la circonstance que la maire ne communiquait plus avec son agent, en raison de relations dégradées, qu'au moyen de " post-it " ou par l'intermédiaire d'un élu désigné comme référent à cet effet, et qu'elle lui imposait une vérification préalable à tout envoi de courriers, ne constitue pas une réduction d'attributions mais une pratique relevant de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

De plus, lors de son entretien professionnel il a été évoqué ses lacunes en matière de comptabilité, la requérante ayant notamment demandé à bénéficier de formations en la matière et émis le souhait de réduire son temps de travail afin de permettre à la commune de recruter un autre agent chargé de la comptabilité.

Enfin, l'agent a aussi adopté un comportement inapproprié à l'égard d'une collègue chargée de la comptabilité, lui adressant notamment des messages téléphoniques d'ordre professionnel durant les week-ends.

Il résulte encore de l'instruction que l'appelante a adressé des courriels portant l'en-tête de la commune au conseil départemental, à la sous-préfecture et à la trésorerie générale, par lesquels elle formulait des demandes ne relevant pas de ses attributions, sans en informer préalablement la maire ou les élus.

Dans ces conditions, les faits de dénigrement dont la requérante estime avoir été victime ne sont pas établis.

15

Cour administrative d'appel de Toulouse, 9 décembre 2025, requête n°24TL00353 / L'entretien professionnel doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct, même en cas de tensions entre les parties

En l'espèce, un agent de maîtrise affecté dans le service " pôle prévention, santé et sécurité ", a bénéficié d'un entretien conduit par la DRH et non sa supérieure hiérarchique directe.

La seule circonstance que les relations entre le requérant et sa supérieure hiérarchique directe connaissaient une certaine tension ne faisait pas obstacle en l'espèce à ce qu'il bénéficie d'un entretien d'évaluation professionnelle mené par cette dernière. Dans ces conditions, en conduisant son entretien professionnel annuel et en établissant le compte rendu de cet entretien qu'elle a ensuite signé, la DRH a entaché d'illégalité cette appréciation.

Le compte rendu d'entretien professionnel du requérant est donc annulé. Il est enjoint à la commune de procéder à une nouvelle évaluation de l'agent et d'établir un nouveau compte-rendu d'entretien.

Conseil d'État, 10 décembre 2025, requête n°497170 / Résiliation du contrat d'engagement d'un sapeur-pompier volontaire refusant d'obéir de manière répétée aux consignes de sa hiérarchie

Il appartient au sapeur-pompier volontaire qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser l'existence de tels agissements. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement moral. Pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'administration à laquelle il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. Pour être qualifiés de harcèlement moral, ces agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral. En revanche, la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui.

Dans cette affaire, il est relevé que le comportement d'un sapeur-pompier volontaire caractérisé par des refus d'obéissance hiérarchique répétés, des pressions exercées sur certains membres du centre de secours ainsi que des manquements à son obligation de réserve et d'exemplarité, ayant conduit à instaurer une ambiance délétère au sein du centre de secours et à affecter la disponibilité des effectifs et la capacité du centre à faire face à ses missions a conduit à ce qu'il soit sanction et que son contrat d'engagement soit résilié. Cette sanction est confirmée par le juge administratif, au regard des faits reprochés. L'agent n'est donc pas fondé à demander l'annulation de cette résiliation.

16

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2 décembre 2025, requête n°23BX02049 / Le détournement de matériels publics, mis en location sur un site internet, revêt un caractère suffisamment grave pour justifier une suspension

Un technicien principal de 1^e classe conteste une mesure de suspension.

Il était suspecté de détourner du matériel de bricolage appartenant au département en vue de les louer sur un site internet dédié.

Il ressort du constat d'huissier, que le requérant avait mis en ligne des annonces de location pour le matériel suivant : une scie circulaire sans fil, un marteau perforateur, un perforateur, une ponceuse vibrante, une meuleuse d'angle, une scie sabre, une scie sauteuse, une scie à onglet, un découpeur ponceur multifonctions, ces neufs objets étant de la marque Makita, ainsi qu'un malaxeur universel, une décolleuse à papier peint, une table toile de verre, une girafe avec ou sans aspirateur, une coupeuse manuelle, une station de peinture basse pression, soit une quinzaine d'outils.

L'enquête administrative du conclut que certains outils sont comparables aux outils utilisés aux ateliers et pour certains de la même marque (Makita) ", ce qui révèle que le matériel loué était bien similaire à celui appartenant au département.

Dans ces circonstances, les faits imputés à l'agent présentaient un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité pour qu'une mesure de suspension ait pu lui être légalement appliquée dans l'intérêt du service. Sa requête est donc rejetée.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 16 décembre 2025, requête n°24BX00142 / Un agent CNRACL inapte à ses fonctions, dont le poste ne peut être aménagé, doit être invité à bénéficier d'une PPR ou à formuler une demande de reclassement – avant de procéder à son licenciement pour inaptitude physique

Un adjoint technique de deuxième classe à temps complet a été placé en congé de maladie ordinaire en raison d'une pathologie qui n'a pas été reconnue comme présentant le caractère d'une rechute de sa maladie professionnelle.

Par des avis du comité médical départemental et du comité médical supérieur, l'agent a été déclaré inapte physiquement de façon définitive et absolue à l'exercice de ses fonctions. En outre, la CNRACL a rejeté la demande de mise à la retraite de l'agent pour invalidité. Par un arrêté, le maire l'a ensuite licencié pour inaptitude physique définitive et absolue à l'exercice de ses fonctions, qui est contesté par l'agent. L'agent ayant obtenu gain de cause en première instance, la commune relève appel du jugement.

17

Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu, par suite de l'altération de son état physique, inapte à l'exercice de ses fonctions, il incombe à l'administration de rechercher si le poste occupé par ce fonctionnaire ne peut être adapté à son état physique ou, à défaut, de lui proposer une affectation dans un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé. Si le poste ne peut être adapté ou si l'agent ne peut être affecté dans un autre emploi de son grade, il incombe à l'administration de l'inviter à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps. Il n'en va autrement que si l'état de santé du fonctionnaire le rend totalement inapte à l'exercice de toute fonction. La procédure de reclassement dans un autre corps ou cadre d'emploi doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'intéressé.

L'intéressé n'ayant pas été reconnu inapte à l'exercice de toutes fonctions, le maire était tenu, avant de le licencier, et dès lors qu'il ne ressort pas des pièces du dossier qu'un aménagement du poste était envisageable, de rechercher d'office si elle ne pouvait pas l'affecter dans un autre emploi de son grade puis, en cas d'impossibilité, elle devait lui proposer une période de préparation au reclassement et, en cas de demande formulée par l'intéressé, de procéder à des recherches de reclassement.

Il suit de là que la commune a méconnu les obligations qui lui incombaient. La requête de la commune est rejetée et l'annulation du licenciement est confirmée.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 2 décembre 2025 à la question n° 4578 de Mme ; Caroline Colombier / Indemnité de base des sapeurs-pompiers volontaires inférieure aux minimas

Les sapeurs-pompiers volontaires sont 200 046 sur un total de 256 400 sapeurs-pompiers, représentant ainsi plus de 78% de ces derniers. Le volontariat repose sur un statut sui generis, porté notamment par l'article L. 723-5 du code de la sécurité intérieure, qui dispose que « l'activité de sapeur-pompier volontaire, qui repose sur le volontariat et le bénévolat, n'est pas exercée à titre professionnel mais dans des conditions qui lui sont propres ». L'article L. 723-9 du code précité prévoit également que « l'activité de sapeur-pompier volontaire est à but non lucratif. Elle ouvre droit à des indemnités horaires ainsi qu'à des prestations sociales et de fin de service ». Si ces indemnités horaires sont régulièrement revalorisées, en accord avec les financeurs des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours, elles n'ont jamais eu vocation à constituer une quelconque rémunération. Alors que le Gouvernement veille à limiter le risque juridique actuel d'assimilation des sapeurs-pompiers volontaires à des travailleurs au sens de la directive européenne sur le temps de travail de 2003, une revalorisation au niveau du SMIC, largement associé aux travailleurs, ne paraît pas pertinente.

Réponse en date du 2 décembre 2025 à la question n° 9710 de Mme. Christelle Minard / Prise en compte des situations de transplantation dans le SIGYCOP

18

Le décret n° 2025-330 du 10 avril 2025 relatif à la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et l'arrêté du 10 avril 2025 relatif à l'appréciation des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, ont fait évoluer l'appréciation des conditions de santé particulières permettant d'exercer les différentes fonctions de sapeurs-pompiers.

Le principe établi vise à examiner chaque situation individuelle afin de vérifier que les missions des sapeurs-pompiers peuvent être menées à bien, sans sur-risque pour la santé de la personne amenée à les exécuter, et sans risque pour les autres sapeurs-pompiers ou les tiers. En complément de ces textes, les médecins des services d'incendie et de secours disposent d'un référentiel national définissant les modalités pratiques d'évaluation de l'état de santé et de détermination de l'aptitude exigée pour l'exercice des fonctions de sapeurs-pompiers. Ce référentiel national est un outil d'aide à la décision d'aptitude à destination des médecins et il est complété par les éléments de l'arrêté du 29 mars 2021 relatif à la détermination du profil médical d'aptitude en cas de pathologie médicale ou chirurgicale pris en application du code de la défense, pour les nombreuses situations dans lesquelles les similitudes en termes d'engagement physique ou psychologique permettent d'intégrer le référentiel SIGYCOP. Ainsi, les profils médicaux permettant de déterminer l'aptitude aux différentes fonctions des sapeurs-pompiers s'appuient sur des outils d'évaluation qui permettent une évaluation médicale individualisée, puis le cas échéant collégiale, y compris en faisant appel à expertise. Ces évaluations au cas par cas, tout comme la différenciation des profils appliquée en fonction des activités réellement exercées, permettent de prendre en compte des profils différents et de prononcer des aptitudes, y compris pour les personnes transplantées.

Il est par ailleurs cependant nécessaire de rappeler que les bénéficiaires d'une transplantation supportent un traitement médicamenteux immunosuppresseur qui peut être incompatible avec l'activité de sapeur-pompier du fait notamment de l'exposition au risque infectieux lors des activités de secours et de soins d'urgence aux personnes. Les nouvelles modalités d'évaluation de l'aptitude apparaissent néanmoins bien répondre, autant que faire se peut, aux volontés d'accès aux fonctions de sapeurs-pompiers de candidats jusqu'à présent écartés, mais elles doivent aussi continuer de protéger les plus fragiles.

Réponse en date du 16 décembre 2025 à la question n° 9500 de M. Max Mathiasin / Concours de sergent de sapeurs-pompiers professionnels

L'avancement au grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels est encadré par le décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels. Ce texte décline les dispositions du code général de la fonction publique (CGFP) applicables à l'accès aux différents corps ou cadres d'emplois et il est applicable à l'ensemble des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours, sur le territoire métropolitain comme dans les départements d'outre-mer. Il prévoit ainsi trois voies d'accès : par concours interne, par examen professionnel et par nomination au choix. Cet équilibre entre les voies d'accès garantit le respect des principes statutaires de la fonction publique et la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise par les agents. Dès lors, les difficultés de recrutement évoquées ne sauraient être imputées à l'existence d'un concours interne, organisé localement par chaque service d'incendie et de secours, qui reste la voie prépondérante pour un changement de cadre d'emplois. Ainsi, ces services d'incendie et de secours organisent leurs recrutements en fonction de leurs besoins propres et sont pleinement compétents pour organiser eux-mêmes les concours et examens des sapeurs-pompiers professionnels de catégorie C et pour mettre en oeuvre, en complément, les autres voies d'accès à ce grade que sont l'examen professionnel et la promotion au choix qui intègrent bien la valeur professionnelle et de l'engagement opérationnel des agents.

Dans ces conditions, le Gouvernement n'entend pas supprimer le concours de sergent de sapeurs-pompiers professionnels qui demeure essentiel pour concilier l'exigence d'égalité d'accès aux grades au sein de la fonction publique et la reconnaissance des parcours professionnels, sans entraver le bon fonctionnement des services d'incendie et de secours.

Réponse en date du 16 décembre 2025 à la question n° 9667 de M. Julien Guibert / Menaces sur l'avenir de la NPFR des sapeurs-pompiers volontaires

L'attention de Monsieur le ministre de l'intérieur a été appelée sur la possibilité, offerte par l'article 24 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale du 14 avril 2023, d'octroi de trimestres supplémentaires de retraite aux sapeurs-pompiers volontaires justifiant d'au moins 10 ans d'engagement, ainsi que sur la soutenabilité financière de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance (NPFR). Il est tout d'abord rappelé l'attachement du Gouvernement au modèle français de sécurité civile, fondé, entre autres, sur la complémentarité des statuts qui le composent, à savoir les sapeurs-pompiers professionnels, les sapeurs-pompiers volontaires, les militaires et les bénévoles. Concernant le sujet de l'octroi de trimestres supplémentaires de retraites, ainsi que mentionné, cette mesure de fidélisation doit être mise en œuvre selon des modalités et dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. Le Premier ministre a indiqué à l'occasion du dernier congrès des sapeurs-pompiers que les SPV pourraient bénéficier d'un trimestre supplémentaire pour 15 ans d'engagement, d'un trimestre pour 20 ans d'engagement et de 3 trimestres à partir de 25 ans d'engagement. Le projet de décret est actuellement soumis à l'avis du Conseil d'État.

Sur le sujet du financement de la NPFR, aucune discussion ou réflexion sur une suppression ou une diminution n'est envisagée. Comme indiqué lors de la présentation du rapport de synthèse du Beauvau de la sécurité civile, des équilibres, associant tous les partis, devront être trouvés afin que son modèle lui permette de rester un pilier d'attractivité et de reconnaissance. Le Gouvernement est pleinement impliqué, afin de valoriser l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires indispensables à la Nation.

Réponse en date du 16 décembre 2025 à la question n° 9863 de M. Abdelkader Lahmar / Reconnaissance méritée des sapeurs-pompiers volontaires

Le Gouvernement est pleinement attaché au modèle français de sécurité civile fondé, entre autres, sur la complémentarité des statuts de sapeur-pompier professionnel, militaire, volontaire ou de bénévole et qui a, une nouvelle fois, démontré sa résilience et sa solidité durant la saison estivale écoulée.

S'agissant de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance, le Gouvernement ne porte aucun projet de réforme de cette prestation, encore moins de suppression. Cependant, l'augmentation des ressources nécessaires à son financement constitue un point de vigilance pour les services d'incendie et de secours ainsi que pour l'État, financeurs de cette prestation. Il est essentiel de sécuriser le financement de cette prestation pour qu'elle reste un pilier de l'attractivité et de la reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires.

Des travaux vont être menés en ce sens.

Concernant l'octroi de trimestres supplémentaires de retraite prévu à l'article 24 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023, le Premier ministre a récemment confirmé que cette mesure de majoration de la durée d'assurance au bénéfice de tous les sapeurs-pompiers volontaires allait pouvoir entrer en vigueur en 2026. Le dispositif retenu permettra à ceux qui auront servi au moins quinze ans en qualité de sapeur-pompier volontaire de bénéficier d'un trimestre supplémentaire, puis d'un trimestre par tranche de cinq ans dans la limite de trois trimestres. Il s'agit d'une réelle avancée dans la reconnaissance due à ces citoyens pleinement investis au service de leurs concitoyens et de la Nation. Le décret, actuellement au conseil d'Etat pour avis, sera prochainement publié.

20

Réponse en date du 23 décembre 2025 à la question n°6114 de M. Romain Baubry / Reconnaissance et revalorisation du métier de garde-champêtre

Les arrêtés du 22 août 2023 relatif aux caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres et du 23 avril 2024 relatif aux caractéristiques de la carte professionnelle des gardes champêtres ont été pris en application de l'article L. 522-5 du code de la sécurité intérieure.

À compter du 1er janvier 2026, les véhicules des gardes champêtres bénéficieront d'une sérigraphie normée et standardisée au niveau national. En l'état du droit, ils ne sont pas reconnus en tant que véhicules d'intérêt général prioritaires, au sens de l'article R. 311-1 du Code de la route. Toutefois, la qualité de véhicule d'intérêt général répond à des nécessités opérationnelles absolues dans le cadre d'interventions urgentes et nécessaires. Elle octroie à ce titre aux véhicules concernés des prérogatives, notamment en matière de priorité de passage et de dépassement des vitesses maximales autorisées. La liste des véhicules bénéficiant de ce régime est définie de manière très limitative afin de ne pas favoriser une multiplication de ces derniers sur le domaine public routier, ce qui serait de nature à affaiblir l'efficacité des dispositions du Code de la route, à favoriser l'émergence de situations dangereuses, et nécessiterait des besoins de formation supplémentaires.

Au plan statutaire, le Gouvernement a revalorisé la carrière et la rémunération des gardes champêtres (décret n° 2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres). Depuis le 1er avril 2024, ils sont alignés sur la carrière des agents de police municipale et relèvent de l'échelle de rémunération dite C+, quand ils relevaient jusqu'alors de l'échelle de rémunération C3. L'indice terminal du grade culmine désormais au même niveau que celui du premier grade de la catégorie B, soit un gain de 30 points d'indice majorés en fin de grade. Au plan indemnitaire, en application de l'article L. 714-13 du Code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes-champêtres peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire qui leur est propre, dont les modalités et les taux sont fixés par décret. Ce régime se caractérisait par une structure complexe et rigide ne favorisant pas leurs parcours de carrière. Il ne prévoyait aucune composante liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Enfin, ce régime indemnitaire était doté de plafonds indemnitaire inférieurs à ceux de la quasi-totalité des autres cadres d'emplois bénéficiant du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Devant ces constats, le Gouvernement a engagé une réflexion pour faire évoluer ce régime en lien avec les organisations syndicales et les représentants des associations d'élus concernées. Afin de simplifier la structure du régime indemnitaire des policiers municipaux et gardes-champêtres, il a été institué une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) composée d'une part assise sur le traitement indiciaire des agents, et d'une part liée à l'engagement professionnel et la manière de servir. Les taux et montants maximums des deux parts de l'ISFE sont par ailleurs réévalués de manière significative afin de permettre à l'ensemble des fonctionnaires concernés de bénéficier d'une revalorisation salariale. Pour les gardes-champêtres, le pourcentage de la première part de l'ISFE peut atteindre jusqu'à 30 % de leur traitement indiciaire et la part variable peut être fixée dans la limite d'un montant maximum de 5 000 euros annuels bruts. Le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 prévoyant ce nouveau régime indemnitaire a été publié au journal officiel du 28 juin 2024.

Les gardes champêtres ont été associés aux travaux du Beauvau des polices municipales. Ils font l'objet de plusieurs dispositions spécifiques dans le projet de loi de loi relatif à l'extension des prérogatives, des moyens, de l'organisation et du contrôle des polices municipales et des gardes champêtres, présenté en Conseil des Ministres le 29 octobre 2025. Le Gouvernement est ainsi pleinement attentif à l'ensemble de la filière.

Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans [la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques](#)



Dans **L'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.



Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

22

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « L'essentiel » sur [les motifs de licenciements des fonctionnaires titulaires](#)
- ▶ une fiche « L'essentiel » sur [le statut de l'élu local](#)

Focus

Le CITIS à titre conservatoire

Le service statutaire est saisi de nombreux dossiers relatifs à des déclarations d'accident de service ou de maladie professionnelle, sur des difficultés liées à la position dans laquelle doit être placé l'agent avant que l'autorité ne se prononce sur l'imputabilité au service.

Le CITIS n'est pas octroyé de droit à l'agent qui en fait la demande, il est prononcé à l'appréciation de l'autorité territoriale qui dispose de la possible de vérifier l'imputabilité au service d'un accident.

Sur la procédure à mettre en œuvre :

- Après réception de la déclaration d'accident de service/trajet ou de maladie professionnelle, l'autorité territoriale doit se prononcer sur l'imputabilité ou non au service. Elle dispose pour cela d'un délai d'un mois pour se prononcer sur l'imputabilité au service de l'accident et d'un délai de deux mois pour se prononcer sur l'imputabilité au service d'une maladie professionnelle.

1. Si l'autorité territoriale reconnaît l'imputabilité au service : elle prendra un arrêté plaçant l'agent en CITIS (congé d'invalidité temporaire imputable au service).
2. Si l'autorité territoriale ne reconnaît pas immédiatement l'imputabilité : l'agent sera maintenu en congé de maladie ordinaire, le temps que l'employeur engage une procédure de vérification comme :
 - Prévoir un RDV auprès du médecin du travail pour les déclarations de maladies professionnelles (obligation réglementaire – article 97-7 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987)
 - Diligenter une expertise auprès d'un médecin agréé,
 - Saisine du CMU,
 - Conduire une enquête administrative ...

Si l'autorité territoriale choisit de procéder à une vérification poussée de l'imputabilité, elle disposera alors de 3 mois supplémentaires, qui s'ajoutent au délai réglementaire cité plus haut, pour se prononcer sur l'octroi du CITIS, soit :

- 4 mois au total pour vérifier l'imputabilité au service d'un accident ;
- 5 mois au total pour vérifier l'imputabilité au service d'une maladie professionnelle.

Si la vérification s'étend au-delà des 4 mois réglementaires, il faudra basculer du CMO au CITIS provisoire dans l'attente des résultats des expertises et autres procédures de vérifications qui auront été engagées. L'autorité territoriale aura la possibilité de rétablir l'agent en CMO si l'imputabilité n'était pas reconnue au terme des procédures de vérification.

→ *Articles 37-1 à 37-20 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*

Foire Aux Questions

Veuillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de décembre.

1/ Est-il possible de cumuler 2 NBI ?

Un agent ne peut pas percevoir deux NBI au sein d'une même structure. Un agent ne peut percevoir qu'une seule NBI, même s'il exerce des fonctions ouvrant droit à plusieurs titres de bonification.

Toutefois, dans le cadre d'un cumul de fonctions ou d'emplois, il est possible de cumuler deux NBI (exemple : agent à temps non complet sur plusieurs emplois).

(CE 242169, 242230 du 06.02.2004 / Syndicat Sud Travail – Syndicat CFDT-Syntef)

2/ Est-ce qu'un temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une durée inférieure à 1 mois ?

Non, un TPT est accordé pour une durée comprise entre 1 et 3 mois – renouvelable dans la limite d'un an (*article 13-2 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

3/ Dans quelles conditions un TPT peut être interrompu de manière anticipée ?

Sur demande du fonctionnaire intéressé, l'autorité territoriale peut, avant l'expiration de la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique dont celui-ci bénéficie :

- Modifier la quotité de travail ou mettre un terme anticipé à la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique sur présentation d'un nouveau certificat médical ;
- Mettre un terme anticipé à cette période si l'intéressé se trouve depuis plus de trente jours consécutifs en congé pour raisons de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

24

Le placement du fonctionnaire en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou en congé d'adoption interrompt la période en cours de service à temps partiel pour raison thérapeutique.

Article 13-7 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987

4/ Le versement du CIA peut-il reposer sur un critère lié à l'absence de l'agent en raison de la maladie ?

L'administration dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour moduler le CIA. Toutefois, ce pouvoir doit s'exercer dans le respect des critères légaux que sont l'engagement professionnel et la manière de servir, lesquels doivent être appréciés de manière qualitative.

La jurisprudence récente l'a rappelé : une collectivité ne peut légalement réduire le CIA d'un agent au seul motif qu'il n'a exercé qu'une partie de l'année, dès lors que son évaluation qualitative est pleinement possible. Ainsi, a été jugée illégale la décision consistant à ne verser que 35 % du CIA à un agent stagiaire présent sept mois dans l'année, alors même que sa valeur professionnelle avait été qualifiée de « très bonne » (CAA Paris, 3 octobre 2024, n°23PA02549).

Ainsi, lier le versement du CIA au temps de présence de l'agent en collectivité, expose l'autorité territoriale à un risque contentieux sérieux.