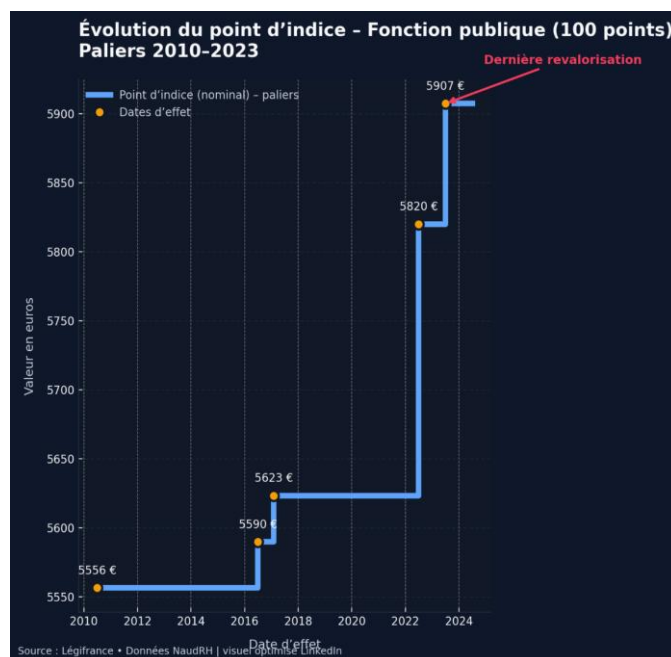


## Le point d'indice des fonctionnaires : une évolution à petits pas depuis 2010



Depuis plus de dix ans, la valeur du point d'indice, qui sert de base au calcul des rémunérations dans la fonction publique, n'a connu que de rares augmentations :

2010 → 5 556,35 € (valeur de référence pour 100 points)  
 2016 → 5 589,69 € (+0,6 %)  
 2017 → 5 623,23 € (+0,6 %)  
 2022 → 5 820,04 € (+3,5 %)  
 2023 → 5 907,34 € (+1,5 %)

👉 Oui, la dernière revalorisation confirmée de la valeur du point d'indice sur la base des textes officiels est celle du 1<sup>er</sup> juillet 2023 : un décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 fixe une majoration de 1,5 %. Ce décret prévoit également, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics, ce qui n'est pas une "revalorisation du point", mais un ajustement de la correspondance entre indices bruts / majorés.

- 👉 En clair, en 13 ans, la hausse cumulée n'a été que d'environ 6 %, très loin de l'évolution de l'inflation sur la même période.
- 📌 Cet écart illustre les difficultés de pouvoir d'achat rencontrées par les agents publics et nourrit un débat récurrent sur l'attractivité de la fonction publique territoriale et hospitalière.
- 🔍 Pour les responsables RH, comprendre cette évolution est essentiel afin d'adapter les politiques de rémunération, d'attractivité et de fidélisation des talents. [Télécharger valeur-point-d-indice](#) *Evolution du point*

## POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)



### BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),  
 Nom ..... Prénom.....  
 Adresse.....  
 Grade.....  
 Collectivité.....

**Demande mon adhésion au**  
**SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**TERRITORIALE (S.A.F.P.T)**  
 SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est  
 Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date ..... Signature .....

### Votre contact local

**5 NOVEMBRE 2025**

T. CAMILIERI

## Situation des ATSEM contractuels

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), lorsqu'ils sont contractuels, bénéficient des mêmes droits que les autres agents contractuels de la fonction publique territoriale s'agissant du passage en contrat à durée indéterminée (CDI).

Les conditions sont fixées à l'article L. 332-10 du code général de la fonction publique : « tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent ... avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée ».

Si tel n'est pas le cas, le juge administratif peut, le cas échéant, remédier à cette situation et enjoindre à l'employeur de conclure un CDI.

Par ailleurs, si les intéressés souhaitent devenir fonctionnaire, ils peuvent passer le concours interne d'ATSEM après « au moins deux années de services publics effectifs effectuées auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel » (article 3 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM), dans les mêmes conditions que les autres contractuels pour être fonctionnaire.

Il n'est pas envisagé de mesure complémentaire spécifique au profit des ATSEM contractuels.

**Question écrite n° 9058** : M. Yannick Favennec-BécotMayenne (3<sup>e</sup> circonscription) - Libertés, Indépendants, Outre-mer et Territoires M. Yannick Favennec-Bécot attire l'attention de M. le ministre de l'actio

<https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/questions/QANR5L17QE9058>

## Modalités de promotion interne des fonctionnaires territoriaux



La promotion interne permet d'accéder à un cadre d'emplois supérieur. Elle vient en complément du recrutement de droit commun, le concours. Elle est donc contingentée et limitée par des quotas principalement liés à des recrutements extérieurs.

Toutefois, la baisse tendancielle de tels recrutements conduit mécaniquement à diminuer le nombre de promotions internes. Cette situation peut constituer parfois un frein à la carrière des agents, et une vraie difficulté en gestion pour les employeurs. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a souhaité entreprendre une réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale. Cette volonté s'est traduite par l'adoption du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, cette réforme assouplit les mécanismes de contingentement de la promotion interne, permettant d'élargir les possibilités offertes aux employeurs de promouvoir leurs agents.

Le fait de promouvoir un agent est notamment désormais conditionné par le recrutement de deux fonctionnaires au lieu de trois auparavant, le nombre de ces recrutements étant mutualisé au niveau du centre de gestion pour calculer, dans son ressort, le nombre de promotions internes pour l'ensemble des collectivités affiliées. Par ailleurs, les agents en contrat à durée indéterminée sont désormais pris en compte pour le calcul de la clause de sauvegarde liée aux effectifs, et non aux recrutements, clause également améliorée par le même décret. Cette réforme peut permettre d'augmenter de 50 % le nombre de fonctionnaires territoriaux susceptibles de bénéficier d'une promotion interne, si tel est le choix de l'employeur. Dans le cadre du dialogue social qu'il mène avec les différentes organisations syndicales et en lien étroit avec les employeurs territoriaux, le Gouvernement est à l'écoute de l'ensemble des propositions qui permettrait d'améliorer l'attractivité et le parcours des agents au sein de la fonction publique territoriale.

### QE Modalités de promotion interne des fonctionnaires territoriaux - Sénat

Jean-Michel Arnaud Question écrite M. le ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique M. le ministre de l'action publique, de la fonction ...

<https://www.senat.fr/basile/visio.do?id=qSEQ241002129&idtable=q461660|q460977|q461169|q46024>

## Protection sociale complémentaire de la fonction publique territoriale



Le cadre juridique de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale a été renouvelé par l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021. Ce texte a notamment prévu qu'à compter du 1er janvier 2025, l'ensemble des employeurs territoriaux devront participer financièrement à la couverture de prévoyance de leurs agents à minima à hauteur de 7 euros par mois et par agent.

Cette participation pourra être versée au titre d'un contrat individuel labellisé ou d'un contrat collectif à adhésion soit facultative soit obligatoire si un accord local majoritaire est conclu entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales représentatives. Par ailleurs, l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 est venue refondre le cadre de la négociation et la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique. Ce texte prévoit notamment la faculté pour l'autorité territoriale et les organisations syndicales représentatives de négocier et conclure des accords collectifs pouvant comporter des dispositions de nature réglementaire sans pour autant porter sur des règles que la loi réserve à un décret en Conseil d'État. Dans une dynamique favorable à la négociation et la conclusion d'accords collectifs au niveau national, les organisations syndicales représentatives et certaines associations d'élus ont conclu un accord au niveau national le 11 juillet 2023 portant sur la protection sociale complémentaire des agents territoriaux. Toutefois, les objectifs de cet accord ne sont juridiquement pas contraignants à l'égard des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au regard du principe de libre administration des collectivités territoriales inscrit à l'article 72 de la Constitution du 4 octobre 1958.

Les signataires de cet accord ne peuvent engager juridiquement l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics en matière de négociation collective. Dès lors, seul un vecteur législatif peut rendre obligatoire à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics les éléments essentiels de l'accord (contrat collectif à adhésion obligatoire, participation minimale des employeurs à hauteur de 50 % du coût de la cotisation ou de la prime d'assurance).

Le Gouvernement étudie actuellement le véhicule législatif le plus opportun, étant rappelé que le Parlement peut également se saisir de cette question. En tout état de cause, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent déjà au niveau local se saisir de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 afin d'améliorer la protection sociale complémentaire de leurs agents dans la limite des dispositions relatives à la négociation collective dans la fonction publique rappelées ci-dessus.



**Question écrite n° 1883** : Protection sociale complémentaire de la fonction publique territoriale  
Question signalée le 27 janvier 2025 Question de : Mme Danielle BruleboisJura (1 re circonscription...)

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q17/17-1883QE.htm>

## Prime illégale du 13<sup>e</sup> mois au CDG38 : la Cour des comptes tranche

[La Cour des comptes vient de rendre un arrêt important](#) concernant le Centre départemental de gestion de l'Isère (CDG38). L'affaire portait sur le versement d'une prime de 13<sup>e</sup> mois, jugée irrégulière car sans base légale solide (aucune délibération antérieure à 1984 ne permettait son maintien dérogatoire).

Entre 2019 et 2022, près de 855 000 € avaient été versés aux agents du CDG38 au titre de cette prime.

Le ministère public avait estimé qu'il s'agissait d'une infraction financière engageant la responsabilité des ordonnateurs et gestionnaires.

Pourtant, la Cour a décidé la relaxe des dirigeants et responsables mis en cause, considérant que :  
-la délibération de 1990, bien qu'illégale, avait toutes les apparences de la légalité,  
-elle avait été appliquée pendant plus de 30 ans sans remarque des autorités de contrôle, et elle fut abrogée dès que son illégalité fut confirmée en 2024.

En résumé : pas de faute grave ni de préjudice financier significatif reconnu. La régularité formelle prime, mais la bonne foi des gestionnaires publics et la tolérance administrative passée ont pesé lourd dans la balance.

Cet arrêt illustre à quel point la gestion indemnitaire dans la fonction publique territoriale reste un terrain délicat, où se croisent histoire, droit et pratiques locales. Une vigilance accrue sur la conformité juridique des primes s'impose aux employeurs publics. **Télécharger 1758877928138 Arrêt n° S-2025-1360**

## Publication des tables de concordances du livre III de la partie réglementaire du CGFP qui entre en vigueur au 1er octobre 2025

Depuis le 1er octobre 2025, le Livre III de la partie réglementaire du Code général de la fonction publique (CGFP) est entré en vigueur.

Ce livre, consacré au recrutement des agents publics, marque une étape clé : il rassemble désormais en 581 articles des règles qui étaient jusqu'alors dispersées dans près de 70 décrets.

Au programme :

- ✓ Conditions générales d'entrée dans la fonction publique
- ✓ Concours et contrats
- ✓ Emplois de direction
- ✓ Recrutement des personnes en situation de handicap
- ✓ Règles spécifiques applicables à l'outre-mer

Pour faciliter la transition, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques met à disposition deux outils indispensables téléchargeables ci-dessous:

- ◆ Table de concordance nouvelle/ancienne numérotation
- ◆ Table de concordance ancienne/nouvelle numérotation

[https://data.over-blog-kiwi.com/1/48/42/34/20251001/ob\\_b2e031\\_cgfp-r-11-12-13-table-concordance-2025.pdf](https://data.over-blog-kiwi.com/1/48/42/34/20251001/ob_b2e031_cgfp-r-11-12-13-table-concordance-2025.pdf)

[Téléchargercgfp\\_r\\_11\\_12\\_13\\_table\\_concordance\\_inverse\\_2025\\_07\\_31\(V1\)](#)

*Table de concordance 1*

[Téléchargercgfp\\_r\\_11\\_12\\_13\\_table\\_concordance\\_2025\\_07\\_31\(V2\)](#)

## Contrôle de légalité : un pilier républicain fragilisé ?

Le [rapport sénatorial de Florence Blatrix Contat](#) met en lumière une réalité préoccupante : les moyens humains et numériques alloués au contrôle de légalité et budgétaire des collectivités ne sont plus en phase avec les enjeux actuels

Voici l'essentiel :

- ✓ Des effectifs en chute libre : -15 % pour le contrôle de légalité et -26,5 % pour le contrôle budgétaire en dix ans, alors que le nombre d'actes transmis a bondi de +50 %.
- ✓ Un contrôle affaibli et inégal : taux de contrôle des actes prioritaires en baisse (de 89 % en 2015 à 83 % en 2024), avec de fortes disparités territoriales.
- ✓ Des outils obsolètes : les logiciels @ctes et @ctes budgétaires, coûteux mais peu ergonomiques, peinent à répondre aux besoins. Une refonte avec intégration de l'IA est prévue d'ici 2027.
- ✓ Des partenariats hétérogènes : appuis des DDT (urbanisme) et de la DGFIP (budget, fiscalité) encore trop inégaux et insuffisamment formalisés.



Les recommandations phares :

- 1 Consolider et mieux répartir les effectifs, avec plus d'agents de catégorie A.
- 2 Organiser des formations opérationnelles dès la prise de poste, sous l'égide du PIACL.
- 3 Rendre obligatoires les partenariats avec les finances publiques pour le contrôle budgétaire et fiscal.
- 4 Refondre les logiciels @ctes et créer une plateforme nationale d'appui juridique.
- 5 Mieux valoriser le rôle de conseil des préfetures auprès des collectivités.

En résumé : le contrôle de légalité ne peut plus être une mission « fantôme ». Sans effectifs adaptés, outils modernes et partenariats solides, l'État risque de perdre un levier fondamental pour garantir l'égalité devant la loi et sécuriser l'action des collectivités.

[Télécharger1758990707654 Rapport légalité](#)