

SAFPT

INFO

Décret 2025-1096 du 19 novembre 2025 : la fin du seuil des 2 000 habitants révolutionne l'avancement des cadres territoriaux

Une évolution majeure du cadre statutaire

Historiquement, le seuil de 2 000 habitants avait été instauré afin de calibrer les niveaux de responsabilité et de structurer l'accès aux grades d'avancement en fonction de la taille des collectivités.

Cette logique, issue des premières grandes réformes statutaires des années 1980 et 1990, visait à garantir une cohérence entre les moyens des communes, l'organisation de leurs services et la qualification des emplois créés. Toutefois, cette approche démographique s'est progressivement révélée inadaptée face à l'évolution des compétences locales et à l'accroissement des missions assurées par les petites collectivités.

La publication du [**décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025**](#) constitue une étape significative dans la modernisation des règles statutaires applicables aux cadres d'emplois des attachés territoriaux, des ingénieurs territoriaux et des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives.

En supprimant le seuil démographique de 2 000 habitants nécessaire pour créer un emploi relevant du grade d'avancement de principal, le texte répond à un besoin exprimé depuis plusieurs années par de nombreuses collectivités, en particulier les plus petites.

La fin d'une contrainte démographique devenue obsolète

Pour illustrer concrètement les effets de l'ancienne règle, on peut citer le cas d'une commune rurale d'environ 1 500 habitants, assumant pourtant des projets stratégiques tels que la rénovation énergétique de plusieurs bâtiments publics ou la création d'une maison de santé pluridisciplinaire.

Malgré l'importance de ces missions, elle ne pouvait pas créer un emploi de principal pour reconnaître le rôle accru de son attaché ou de son ingénieur, pourtant en charge d'un pilotage opérationnel équivalent à celui observé dans des collectivités plus importantes. Jusqu'ici, seules les collectivités et établissements publics dépassant le seuil de 2 000 habitants pouvaient créer un emploi sur un grade de principal, même lorsque les missions confiées aux agents justifiaient pleinement un niveau de responsabilité supérieur. Héritée d'un cadre réglementaire ancien, cette limitation ne correspondait plus à la réalité des organisations territoriales contemporaines.

Les communes rurales ou semi-rurales portent aujourd'hui des compétences complexes, pilotent des projets structurants et mobilisent un haut niveau d'expertise administrative ou technique.

La suppression de ce seuil démographique met fin à un mécanisme qui restreignait artificiellement les possibilités d'évolution de carrière des agents et qui contraignait les employeurs à fonctionner avec des grades insuffisamment valorisés, sans tenir compte de la nature réelle des postes.



Un renforcement de l'équité territoriale et de l'attractivité des métiers

Dans un contexte de vieillissement général de la population active territoriale et de raréfaction des compétences disponibles sur certains métiers en tension, cette évolution revêt une importance particulière. En levant cette contrainte, le décret permet une reconnaissance plus juste des responsabilités exercées dans l'ensemble des collectivités, indépendamment de leur taille. Cette évolution instaure une plus grande équité territoriale : les agents des petites collectivités bénéficieront désormais des mêmes perspectives d'avancement que ceux exerçant dans des structures plus importantes.

Pour les employeurs, l'enjeu est également celui de l'attractivité. La possibilité de proposer des grades d'avancement plus valorisants contribuera à attirer et à fidéliser des profils expérimentés, dans un contexte de forte concurrence entre collectivités et de difficultés marquées de recrutement dans certains secteurs, notamment l'ingénierie et la gestion de projets.

Une nouvelle marge de manœuvre pour les responsables RH

Cette mesure influencera également la planification RH à moyen terme, notamment en facilitant la mobilité interne et en permettant une évolution plus progressive et structurée des parcours professionnels au sein des petites collectivités. Cette réforme confère aux responsables des ressources humaines une souplesse accrue dans la gestion des parcours professionnels.

Elle permet d'adapter les niveaux de grade aux fonctions réellement exercées et non à un critère démographique devenu déconnecté des réalités du terrain. Les collectivités pourront ainsi mieux structurer leurs organisations, valoriser les compétences internes et renforcer la cohérence de leurs politiques RH.

Au-delà de ses effets immédiats, le décret s'inscrit dans une dynamique plus large de rénovation du cadre statutaire, visant à accompagner les évolutions de l'action publique locale et à offrir aux agents des perspectives professionnelles plus lisibles et plus motivantes.

Une réforme pragmatique et attendue

Dans la continuité de cette évolution, plusieurs autres chantiers statutaires sont attendus par les collectivités, notamment en matière de simplification des lignes hiérarchiques, de modernisation des cadres d'emplois techniques ou encore d'harmonisation des conditions d'avancement entre les trois versants de la fonction publique.

Ces perspectives permettront d'approfondir la dynamique de modernisation engagée et de renforcer davantage la cohérence de l'ensemble du système statutaire.

Très attendue par les collectivités et les professionnels RH, cette suppression du seuil de 2 000 habitants marque un progrès concret pour la fonction publique territoriale. En adaptant les règles statutaires aux réalités actuelles des services locaux, elle renforce la capacité des employeurs publics à organiser leurs équipes de manière efficiente, à reconnaître les responsabilités exercées et à soutenir les agents dans leur évolution professionnelle.

Cette avancée contribue à une gestion des ressources humaines plus équitable, plus cohérente et mieux adaptée aux défis contemporains du service public territorial.