

Vous êtes retraité affilié à la CNRACL ? Profitez des nombreuses aides proposées par le Fonds d'Action Sociale pour améliorer votre qualité de vie

Vous êtes retraité affilié à la CNRACL ? Profitez des nombreuses aides proposées par le Fonds d'Action Sociale pour améliorer votre qualité de vie :

- 👉 Aide à domicile : entretien du logement, repas, accompagnement numérique...
- 👉 Travaux habitat : amélioration ou adaptation du logement jusqu'à 10 000 €.
- 👉 Énergie et chauffage : remplacez vos équipements anciens avec une aide jusqu'à 4 000 €.
- 👉 Santé et scolarité : participez aux frais de mutuelle ou aux dépenses scolaires.
- 👉 Vacances et loisirs : bénéficiez d'un soutien financier pour vos séjours.
- 👉 Ateliers bien vieillir : gardez la forme avec des activités adaptées.

💡 **Conditions simples** : affiliation CNRACL, revenu fiscal dans les plafonds définis et respect des critères spécifiques à chaque aide.

📞 **Contactez le Fonds d'Action Sociale dès aujourd'hui ou rendez-vous sur votre espace personnel "Ma retraite publique" pour effectuer votre demande en ligne rapidement !**



[Télécharger1737448170746](#)

Le guide action sociale CNRACL 2025

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

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

26 Mars 2025

T. CAMILIERI

Le versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnel ne peut pas être basé sur l'absentéisme des agents

Le 18 décembre 2024, la Cour administrative d'appel de Toulouse a confirmé la suspension d'une première exceptionnelle instaurée par la commune de Tarascon-sur-Ariège. Cette première, basée sur l'absentéisme des agents, a été jugée illégale, car elle ne respectait pas les critères définis par le décret du 31 octobre 2023, relatif à la prime de pouvoir d'achat exceptionnel pour les agents publics territoriaux.

L'ordonnance rappelle l'importance du respect des plafonds de rémunération et des bases légales pour toute mesure indemnitaire dans la fonction publique territoriale. La commune de Tarascon-sur-Ariège avait tenté de justifier cette première dans le cadre du régime indemnitaire RIFSEEP, mais la cour a estimé que l'absence de référence à un fondement législatif approprié justifiait la suspension.

👉 Les leçons à tirer :

1. Les collectivités territoriales doivent respecter les bases légales pour toute prime exceptionnelle.
2. Les premières exceptionnelles doivent respecter les plafonds définis pour éviter tout dépassement.
3. L'application des critères prévus par la législation est essentielle pour garantir la légalité des mesures prises.

Cette décision est un rappel de la rigueur nécessaire pour l'application du droit administratif dans la gestion des ressources humaines des collectivités locales.

https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/CAA31/DCA_24TL02960_20241218

Arrêt de la CAA Toulouse n° 24TL02960 du 18 décembre 2024

Obligation de modification des délibérations RIFSEEP suite à la réforme de la rémunération des arrêts maladie ordinaires

L'article 189 de la loi de finances pour 2025 introduit une modification significative du régime de rémunération des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire (CMO). À compter du 1er mars 2025, les trois premiers mois de ce congé seront rémunérés à hauteur de 90 % du traitement de base, contre 100 % auparavant. Les neuf mois suivants resteront indemnisés à demi-traitement, sans changement. En revanche, cette réforme ne concerne ni les congés de longue maladie (CLM), ni les congés de longue durée (CLD), pour lesquels le plein traitement est maintenu selon les règles en vigueur. Cette évolution soulève la question de l'adaptation des délibérations des collectivités territoriales relatives au régime indemnitaire (RIFSEEP).

Le cadre juridique de la modification des délibérations RIFSEEP
Le principe de parité impose aux collectivités territoriales de ne pas octroyer à leurs agents un régime indemnitaire plus favorable que celui prévu pour les fonctionnaires de l'État. Ce principe a été rappelé par le Conseil d'État dans sa décision n° 462452 du 4 juillet 2024. Ainsi, en cas de modification du régime de rémunération des fonctionnaires de l'État en CMO, les collectivités doivent adapter leurs délibérations afin de respecter cette contrainte.

Deux cas de figure selon la rédaction de la délibération
L'obligation ou non de modification de la délibération relative au RIFSEEP repose sur la manière dont celle-ci a été formulée :

1. La délibération prévoit un maintien du régime indemnitaire à 100 % en cas de CMO
2. La délibération prévoit que le régime indemnitaire "suit le traitement" en cas de CMO

Conséquences pratiques pour les collectivités

Les collectivités doivent donc procéder à une analyse précise de leurs délibérations en vigueur pour déterminer si une modification est indispensable. Pour ce faire, il est recommandé de :

- Réexaminer les délibérations RIFSEEP actuellement applicables.
- Identifier la formulation précise du maintien du régime indemnitaire en cas de CMO.
- Adapter la délibération si celle-ci prévoyait un maintien à 100 %.
- Informer les agents et les partenaires sociaux des éventuelles modifications.

La réforme introduite par l'article 189 de la loi de finances pour 2025 oblige certaines collectivités à modifier leur délibération RIFSEEP si celle-ci prévoyait un maintien intégral du régime indemnitaire en cas de CMO. Toutefois, si la délibération se contente d'indiquer que les primes suivent le traitement, aucune modification n'est nécessaire. Il est donc essentiel pour les collectivités de vérifier la conformité de leur réglementation indemnitaire afin d'éviter tout risque juridique et respecter le principe de parité avec la fonction publique de l'État.

Texte à notamment prévu qu'à compter du 1er janvier 2025

Protection sociale complémentaire (PSC): calendrier de mise en œuvre de la réforme et véhicule législatif auquel le Gouvernement envisage de recourir pour la transposition de l'accord du 11 juillet 2023

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 à 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>

Agents en contact avec le public: mesures très concrètes que les collectivités territoriales peuvent mettre en œuvre pour protéger leurs agents

Les fonctionnaires territoriaux exerçant des missions en contact avec le public sont confrontés à des conditions de travail souvent difficiles, exacerbées par un climat social de plus en plus tendu. En effet, ces dernières années, les incivilités à l'égard des agents publics se sont intensifiées, nourries par une crise de confiance envers les institutions publiques et une perception grandissante de la part du public que les services publics sont insuffisants ou inaccessibles. Le nombre d'incidents signalés, y compris les insultes, menaces ou agressions physiques, a connu une augmentation préoccupante, rendant obligatoire le déploiement de mesures de prévention adaptées et efficaces pour protéger les agents en situation de vulnérabilité.

Les employeurs publics locaux ont donc un rôle crucial à jouer pour garantir la sécurité et le bien-être des fonctionnaires qui, souvent en première ligne, doivent pouvoir accomplir leurs missions dans des conditions sereines et sécurisées.

1. Formation et sensibilisation des agents publics

-Formation à la gestion des conflits et des comportements agressifs

Les fonctionnaires territoriaux doivent être formés à la gestion des conflits, à la dé-escalade verbale et à l'identification des signes précurseurs de comportements agressifs.

Des séances de formation sur la communication non violente, la gestion du stress et l'affirmation de soi doivent être régulièrement organisées, en particulier pour les agents en contact direct avec le public (accueil, guichets, services à domicile, etc.).

-Sensibilisation aux risques psycho-sociaux (RPS)

Les risques psycho-sociaux liés à l'exposition aux incivilités doivent être pris en compte. Les agents doivent être sensibilisés à la reconnaissance des symptômes du stress et du harcèlement moral, afin qu'ils puissent signaler les situations problématiques avant qu'elles n'escaladent. Une meilleure gestion de la pression psychologique contribue non seulement à la protection des agents, mais aussi à la qualité du service rendu au public.

2. Renforcement des mesures de sécurité physique

-Mise à disposition d'outils de protection individuelle

Dans certains contextes, les agents doivent pouvoir accéder à des outils de protection personnelle. Par exemple, des dispositifs de sécurité tels que des caméras corporelles ou des alarmes d'urgence peuvent être utilisés dans des situations à risque élevé. Ces équipements, qui permettent d'enregistrer des échanges ou de signaler immédiatement une situation de danger, jouent un rôle dissuasif et peuvent également servir de preuve en cas d'incident.

- Sécurisation des lieux de travail

Les espaces de travail, notamment les guichets ou bureaux d'accueil, doivent être conçus pour limiter les risques. Cela inclut la mise en place de cloisons, de vitres de séparation, de comptoirs sécurisés et d'un accès contrôlé aux locaux. L'aménagement des espaces doit également intégrer la possibilité de faire appel à un collègue ou à un supérieur hiérarchique en cas de besoin.

3. Soutien institutionnel et accompagnement psychologique

-Création de dispositifs de soutien psychologique

Les employeurs publics locaux doivent veiller à mettre en place des dispositifs d'accompagnement psychologique pour les agents confrontés à des situations de violence ou d'incivilités. Ce soutien peut prendre la forme de consultations avec un psychologue du travail ou d'un accompagnement par des spécialistes du stress post-traumatique. L'instauration de cellules d'écoute et de soutien est essentielle pour prévenir l'épuisement professionnel (burn-out) et la dégradation de la santé mentale des agents.

-Mise en place de procédures claires de signalement

Il est crucial que chaque agent ait la possibilité de signaler une situation d'incivilité ou de violence. Les collectivités territoriales doivent donc mettre en place une procédure de signalisation claire, simple et sécurisée, permettant aux fonctionnaires de rapporter des incidents sans crainte de représailles. Ce dispositif peut inclure un registre des plaintes, mais aussi des lignes d'alerte et une procédure systématique d'analyse et de suivi des incidents signalés.

4. Collaboration avec les forces de l'ordre et les autorités publiques

-Partenariats avec la police municipale ou nationale

Les collectivités locales doivent établir des partenariats solides avec les forces de l'ordre, en particulier dans les communes où le risque d'agression ou d'incivilités est élevé. Des patrouilles renforcées et des interventions rapides peuvent dissuader les comportements agressifs. De plus, des formations conjointes entre les agents territoriaux et les forces de l'ordre peuvent améliorer la gestion des situations de crise.

-Recours à la médiation

La mise en place de médiateurs ou de conciliateurs au sein des services publics peut contribuer à apaiser les tensions entre les usagers et les fonctionnaires. Ces médiateurs jouent un rôle clé pour éviter que des différends ne dégénèrent en confrontations violentes, tout en apportant une réponse de proximité et adaptée aux préoccupations des citoyens.

5. Renforcement du cadre législatif et réglementaire

-Application stricte des sanctions contre les auteurs d'incivilités

Les collectivités doivent appuyer leurs agents en s'assurant que les auteurs d'incivilités sont poursuivis et sanctionnés conformément à la législation en vigueur. Les agents doivent être rassurés quant au soutien juridique dont ils bénéficieront s'ils sont confrontés à des agressions ou des comportements répréhensibles. L'exemple des peines de prison pour les violences à l'encontre des fonctionnaires publics doit être clairement communiqué et appliqué.

-Mise en place de protocoles de gestion des situations extrêmes

Les collectivités territoriales doivent élaborer des protocoles spécifiques pour gérer les situations extrêmes d'agression. Ces protocoles comprennent des instructions précises pour les agents sur la manière de réagir face à une menace immédiate, les procédures de sécurisation des lieux et l'alerte rapide des forces de l'ordre.

Les incivilités à l'encontre des fonctionnaires territoriaux ont pris une ampleur inquiétante ces dernières années, ce qui souligne l'urgence d'adopter des mesures de prévention adaptées et concrètes pour protéger ces agents. Si certaines actions peuvent être mises en œuvre à court terme, comme la formation et la sécurisation des espaces de travail, d'autres nécessitent un engagement plus profond de la part des collectivités locales, autorités des publiques et des partenaires sociaux pour créer un environnement de travail respectueux et sécuritaire.

communication@safpt.org

WWW.SAFPT.ORG

Propagande

Site Internet

l'Autonome

Territoriaux