

Retraites : tout ce que vous devez savoir sur les changements intervenus en janvier 2025

👉 Revalorisation des pensions: les pensions CNRACL et les pensions d'invalidité CNRACL rémunérées sur le minimum garanti sont revalorisées de 2,2 % au 1er janvier 2025. Cette revalorisation sera effective sur votre pension versée fin janvier 2025. Les autres pensions d'invalidité CNRACL seront revalorisées au 1er avril 2025. Le taux sera communiqué ultérieurement. La revalorisation des retraites de 2,2 % au 1er janvier 2025 nécessite une augmentation des crédits à hauteur de plus de 856 millions d'euros. Ce qui conduit également l'État à augmenter "son taux de prélèvement employeur de quatre points, à 78 % - il était resté de 74 % durant dix ans - pour équilibrer le compte spécial".

👉 Plafond du cumul emploi-retraite : les règles de cumul emploi-retraite ont évolué avec un plafond de revenus 2025 à ne pas dépasser pour continuer à percevoir sa pension sans réduction (uniquement si vous n'êtes pas éligible au cumul libre)

👉 Cotisations sociales : les taux de cotisations sociales appliqués sur vos pensions de retraite peuvent également connaître des ajustements, influençant le montant de votre pension.

Retraité - Retraites : tout ce que vous devez savoir sur les changements intervenus en janvier 2025

CNRACL - La retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

Retraité - Retraites : tout ce que vous devez savoir sur les changements intervenus en janvier 2025

CNRACL - La retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

De la revalorisation des pensions au nouveau guide de l'action sociale 2025, restez informé des changements clés.

<https://www.cnrACL.retraites.fr/retraite/actualites/retraites-tout-ce-que-vous-devez-savoir-sur-les-chan>

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

23 Avril 2025

T. CAMILIERI

Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) : le cadre normatif actuel peut conduire à des situations où l'âge de liquidation de la pension civile et militaire ne coïncide pas avec l'âge de liquidation de la prestation RAFP

La retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est un régime par répartition provisionnée et par points destiné à permettre l'acquisition de droits à retraite et assis sur une fraction maximale, fixée à 20 % du traitement indiciaire brut, de l'ensemble des éléments de rémunération non pris en compte dans l'assiette de calcul des pensions civiles et militaires de retraite. Instituée par l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, ce régime se veut entièrement contributif et n'attribue aucun point à titre gratuit.

Dans ce cadre, le législateur a subordonné l'ouverture des droits des bénéficiaires du régime à la condition qu'ils aient atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et aient été admis à la retraite. Le cadre normatif actuel peut conduire à des situations où l'âge de liquidation de la pension civile et militaire ne coïncide pas avec l'âge de liquidation de la prestation RAFP.

Ce décalage concerne, entre autres mais pas exclusivement, les départs anticipés à la retraite d'agents au titre de la carrière longue. Une évolution des dispositions régissant l'acquisition des droits et la liquidation des prestations RAFP serait nécessaire pour corriger cet écart. Toutefois, une telle évolution devrait s'inscrire dans une réflexion plus générale sur le système des retraites des agents publics.

Régime de retraite additionnelle de la fonction publique



LASSARADE Florence Question écrite M. le ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification Question publiée le 16/01/2025 Réponse publiée le 20/03/2025 Mme Florence...

<https://www.senat.fr/questions/base/2025/qSEQ250102748.html>

La seule circonstance que l'autorité administrative n'a pas mis en œuvre tout ou partie des propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions émises par le médecin de prévention, ne justifie pas un droit de retrait

Lorsqu'un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il lui appartient, avant d'exercer son droit de retrait, d'alerter l'autorité administrative. Lorsqu'elle estime que l'agent a exercé son droit de retrait sans motif raisonnable, l'autorité administrative peut, sous le contrôle du juge, procéder à une retenue sur salaire ou prendre une sanction à son encontre. Dans le cas inverse, il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour que la situation de travail ne laisse persister aucun danger grave et imminent pour la vie ou la santé de l'agent.

Il appartient alors à l'agent de prendre toutes les dispositions nécessaires pour s'informer de l'évolution de la situation et de reprendre l'exécution des tâches demandées dès que la situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé a cessé. La seule circonstance que l'autorité administrative n'a pas mis en œuvre tout ou partie des propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions émises par le médecin de prévention ne constitue pas pour l'agent concerné, en principe, un motif raisonnable de penser que l'exercice de ses fonctions présente pour lui un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé qui justifierait son retrait.

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000051363427?init=true&page=1&query=470052&se archField=ALL&tab_selection=all

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 21/03/2025, 470052

Entretien professionnel : un supérieur hiérarchique nouvellement nommé pour conduire l'entretien, même s'il n'était pas en poste pendant la période d'évaluation

Le 6 mars 2025, le Conseil d'État a rejeté le pourvoi de Mme A... B... concernant l'annulation de son entretien professionnel pour l'année 2020. La requérante contestait la validité du compte rendu de l'entretien mené par sa nouvelle supérieure hiérarchique. Pourtant, le Conseil d'État a rappelé que la législation en vigueur (décret du 28 juillet 2010) permet au supérieur hiérarchique nouvellement nommé de conduire cet entretien, même si elle n'était pas en poste pendant la période d'évaluation.

📌 Points clés à retenir :

1. L'entretien professionnel doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct à la date de l'entretien.
2. Le juge administratif a validé l'appréciation portée sur les résultats professionnels de la fonctionnaire, malgré des dossiers traités insuffisants et des délais de traitement anormalement longs.
3. La décision confirme la rigueur des critères d'évaluation dans le cadre des fonctions publiques.

Cette décision rappelle l'importance du respect des procédures dans l'évaluation des fonctionnaires et de l'impartialité des appréciations professionnelles.

Décision n° 493924 - Conseil d'État

Conseil d'État N° 493924 ECLI:FR:CECHR:2025:493924.20250306 Mentionné aux tables du recueil Lebon 7ème - 2ème chambres réunies M. Jacques-Henri Stahl, président M. Didier Ribes, rapporteur M.

<https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2025-03-06/493924>

Les modalités de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle excluant les agents sans rémunération pendant leur congé parental, créent une différence de traitement de genre injustifiée

La [décision n°2025-029 du 19 février 2025](#) met en lumière un cas de discrimination indirecte contre une agente en congé parental dont la demande de rupture conventionnelle a été rejetée en raison de l'absence de rémunération durant l'année précédente. Ce rejet repose sur un motif discriminatoire, affectant en majorité les femmes, qui prennent plus souvent un congé parental que les hommes.

🔍 Le Défenseur des droits a souligné que les modalités de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle excluant les agents sans rémunération pendant leur congé parental, créent une différence de traitement injustifiée.

Cela constitue une discrimination fondée sur le sexe et la situation de famille, comme le montrent des études statistiques. 📊 *

[Télécharger DEC_DDD_20250219_2025-029](#)

Décision du Défenseur des droits n°2025

Révocation d'un agent public pour des faits répétés de vol de carburant

La [Cour administrative d'appel \(CAA\) de Marseille](#) a récemment confirmé la révocation d'un agent public pour des faits répétés de vol de carburant. L'[arrêt n°24MA01554 du 21 janvier 2025](#) illustre plusieurs principes fondamentaux en droit disciplinaire dans la fonction publique territoriale.

💡 Points clés à retenir :

☐ Indépendance des procédures pénale et administrative : une relaxe pénale ne fait pas obstacle à une sanction disciplinaire si les faits reprochés sont établis par d'autres moyens.

☑ Obligation de loyauté dans l'administration des preuves : les preuves doivent être recueillies dans le respect des droits fondamentaux.

☑ Proportionnalité des sanctions : la gravité et la réitération des fautes peuvent justifier une sanction lourde comme la révocation, même en l'absence d'antécédents disciplinaires.

🔗 Cet [arrêt](#) rappelle aux employeurs publics l'importance d'une gestion rigoureuse et équitable des procédures disciplinaires, tout en soulignant leur pouvoir d'appréciation face à des manquements graves.

Télécharger : 1740305331665

Cour administrative d'appel (CAA) de Marseille - arrêt n°24MA01554 du 21 janvier 2025

Est-ce que les agents bénéficient du même droit aux titres-restaurant quel que soit leur temps de travail ?



OUI : Le droit aux titres-restaurant n'est pas automatique et dépend des horaires de travail de l'agent. Un agent ne peut bénéficier de titres-restaurant que pour les jours où il est présent dans la collectivité et dispose d'une pause pour sa restauration. Ainsi, un agent dont le temps de travail ne recouvre pas cette interruption ne peut prétendre aux titres-restaurant, quelle que soit la durée de son temps de travail.

Un agent dont le travail s'achève en fin de matinée ou commence en début d'après-midi n'a donc, en principe, pas droit aux titres-restaurant ([Rép. min. n° 19169 : JOAN Q, 20 juillet 1987](#)).

Les agents à temps partiel (ou à temps non complet) ont droit aux titres restaurant si l'heure du déjeuner est comprise dans leur horaire de travail.

Télécharger : 8-qst-1987-07-20 : Rép. min. n° 19169 : JOAN Q, 20 juillet 1987

Est-ce que le versement à un agent territorial de l'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans est de droit ?

NON : L'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans est une prestation d'action sociale ([CE, 15 Mars 2019, n° 415366](#)).

Elle est organisée au sein de la Fonction Publique d'État par la circulaire fp/4 n°1931 du 15 juin 1998. Depuis le 1er janvier 2024, son montant mensuel est de 183 euros ([Circulaire du 4 janvier 2024 NOR : TFPF2334860C](#)).

Au sein de la Fonction Publique Territoriale, les employeurs peuvent décider, par délibération après avis du CST, le versement de l'allocation aux parents d'enfants handicapés sur le modèle de ce qui se pratique au sein de la fonction publique de l'État.

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000038234568>

CE, 15 Mars 2019, n° 415366

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45509>

Circulaire du 4 janvier 2024 NOR : TFPF2334860C

Le Gouvernement étudie actuellement la possibilité de prévoir un cadre juridique plus large au dépôt de plainte de l'administration à la place de l'agent

En application des articles L. 134-1 à L. 134-12 du code général de la fonction publique, les agents publics bénéficient, quel que soit le mode d'accès à leur fonction, d'une protection organisée par leur employeur lorsqu'ils font l'objet de condamnations civiles, de poursuites pénales, ou lorsqu'ils sont victimes d'attaques.

Cette protection a fait l'objet d'un élargissement tant du point de vue de ses bénéficiaires que de son champ d'application notamment par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui a, par exemple, étendu cette protection aux agents placés en garde à vue. Toute autorité constituée est par ailleurs tenue de signaler tout crime ou délit dont elle a connaissance au procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

La substitution de la collectivité publique à l'agent public pour un dépôt de plainte a pour finalité de compenser la situation de faiblesse de certaines victimes directes qui ne peuvent ou n'osent agir, notamment par crainte de représailles.

Cet accompagnement de la collectivité publique constitue un soutien actif de cette dernière. L'article L. 433-3-1 du code pénal, issu de la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, prévoit ainsi le dépôt de plainte de l'administration en cas de délit de « séparatisme ». Cette disposition présentant un caractère restrictif, le Gouvernement étudie actuellement la possibilité de prévoir un cadre juridique plus large au dépôt de plainte de l'administration à la place de l'agent.

[Protection des agents publics victimes d'atteintes en lien avec leur fonction](#)

TISSOT Jean-Claude Question écrite M. le ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification Question publiée le 16/01/2025 Réponse publiée le 20/03/2025 M. Jean-Clau...

<https://www.senat.fr/questions/base/2025/qSEQ250102746.html>