

Non-publication du décret permettant la prise en compte des travaux d'utilité collective dans le cadre du dispositif « carrières longues »

L'article 23 de la Loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023 a ouvert la prise en compte des périodes de Travaux d'utilité collective (TUC) dans le cadre de l'ouverture de leur droit à pension de retraite à la suite des conclusions de la mission d'information de la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. Le décret n° 2023-799 du 21 août 2023 précise les conditions d'application de cette disposition. Ainsi, chaque période de cinquante jours de stage donne lieu à la validation d'une période "assimilée" dans la limite de quatre trimestres par année. Par la suite, le ministre du travail a annoncé l'ouverture d'un téléservice dédié aux démarches des bénéficiaires de ces contrats, afin de simplifier au maximum les étapes et l'instruction des dossiers par les caisses de retraite.

Ce nouveau service en ligne est effectif depuis le 12 septembre 2023 à l'adresse suivante : <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/annexe/services-en-ligne/declarer-mes-stages-et-tuc.html>.

Ce droit est désormais effectif, ouvert et financé par la réforme des retraites pour réparer cette injustice du passé. Le dispositif mis en oeuvre par l'article 23 de la LFRSS 2023 suit la recommandation de la mission flash conduite par les députés Paul Christophe et Arthur Delaporte sur les droits à la retraite des bénéficiaires de Travaux d'utilité collective (TUC) et dispositifs comparables, qui recommandait la prise en compte des périodes de TUC ou de stages « jeunes volontaires » sous forme de périodes assimilées à des durées d'assurance. Or, les périodes assimilées ne sont pas des périodes cotisées et ne sont donc pas prises en compte dans l'appréciation de la durée d'assurance dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Elles sont en revanche prises en compte dans l'appréciation de la condition de début de carrière avant une borne d'âge (16, 18, 20 ou 21 ans).

QE Non-publication du décret permettant la prise en compte des travaux d'utilité collective dans le cadre du dispositif " carrières longues " - Sénat

Hervé Maurey Question écrite M. le ministre des solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes Mme la ministre auprès de la ministre du travail, de la santé, de
l...<https://www.senat.fr/basile/visio.do?id=qSEQ241001015>

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

24 SEPTEMBRE 2025

T. CAMILIERI

Conflit d'intérêts, vie privée et devoir de loyauté : le silence d'un cadre territorial sur une situation personnelle susceptible de constituer un conflit d'intérêts peut être considéré comme une faute grave

Par un [arrêt du 29 mai 2024 \(n° 22-16.218\)](#), la chambre sociale de la Cour de cassation a validé le licenciement pour faute grave d'un cadre dirigeant n'ayant pas informé son employeur de sa relation amoureuse avec une salariée détenant des mandats syndicaux. Cette décision illustre de manière concrète comment une situation relevant de la vie personnelle peut empiéter sur les obligations professionnelles, notamment lorsque les enjeux de neutralité et d'intégrité sont au cœur des fonctions occupées.

1. Les faits à l'origine du litige

Le salarié, responsable de plusieurs sites industriels, assurait également des fonctions de direction impliquant la gestion des ressources humaines ainsi que la présidence d'instances de dialogue social. Depuis 2008, il entretenait une relation amoureuse avec une salariée investie dans la représentation du personnel, impliquée dans des grèves et des discussions relatives à des projets de réduction d'effectifs. Cette relation, bien que relevant de la sphère privée, n'a jamais été portée à la connaissance de l'employeur.

2. Position de la Cour de cassation

La haute juridiction rappelle qu'un fait tiré de la vie personnelle peut justifier une sanction disciplinaire lorsqu'il constitue un manquement aux obligations découlant du contrat de travail. En l'espèce, le silence du cadre sur cette relation a été interprété comme une rupture de son obligation de loyauté, en raison des risques de conflit d'intérêts inhérents à ses fonctions.

La Cour souligne que l'absence de préjudice effectif n'est pas un préalable nécessaire à la reconnaissance d'une faute grave. La simple existence d'un risque avéré de compromission de la neutralité dans l'exercice des missions suffit à l'établir. Comme l'affirme la Cour : « En dissimulant cette relation intime [...] le salarié a manqué à son obligation de loyauté ».

Implications pour les employeurs publics territoriaux

3. Transposition dans la Fonction publique territoriale (FPT)

Si cette jurisprudence trouve son origine dans le droit privé, elle est particulièrement instructive pour les employeurs publics territoriaux. En effet, les agents publics sont soumis à des obligations de loyauté, de neutralité et d'exemplarité, inscrites notamment à l'article 25 de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les agents exerçant des responsabilités de direction, d'encadrement ou de représentation institutionnelle (DRH, DGA, directeurs de cabinet, etc.) sont en première ligne. Une relation non déclarée avec un représentant syndical, un prestataire, un élu ou un autre agent peut, selon les circonstances, constituer un conflit d'intérêts et engager la responsabilité de l'agent.

4. Bonnes pratiques à adopter par les DRH territoriaux

-Encadrer les fonctions sensibles : inclure une clause de déclaration d'intérêts dans les fiches de poste ou les actes de nomination, en particulier pour les postes exposés.

-**Adopter une charte de déontologie** : expliciter les règles relatives à la loyauté, la neutralité et la transparence dans les relations de travail.

-**Former les encadrants** : organiser des temps d'échange autour des enjeux déontologiques, proposer des entretiens d'intégrité ou des formations ciblées.

-**Favoriser un climat de confiance** : permettre aux agents de signaler, de manière confidentielle, toute situation personnelle susceptible de poser difficulté.

-**Illustrer par l'exemple** : valoriser les collectivités ayant mis en place des dispositifs de déclaration d'intérêts ou des cellules d'éthique.

Conclusion

Oui, le silence d'un cadre territorial sur une situation personnelle susceptible de constituer un conflit d'intérêts peut être considéré comme une faute grave, même en l'absence de préjudice avéré. Cet arrêt de la Cour de cassation rappelle avec force que la loyauté professionnelle ne se résume pas à la bonne exécution technique des missions : elle suppose une posture éthique active, fondée sur la transparence, la vigilance et l'intégrité. Pour les employeurs publics, c'est une invitation à prévenir plutôt qu'à subir, en accompagnant les agents vers une culture déontologique pleinement assumée.

La retraite progressive à 60 ans dans la fonction publique territoriale : une fausse bonne idée ?

Une avancée législative majeure

Le gouvernement vient de franchir une étape importante en matière d'aménagement des fins de carrière. Deux décrets publiés au Journal officiel du 23 juillet 2025 (n° 2025-680 et n° 2025-681) abaissent à 60 ans l'âge d'accès à la retraite progressive, jusque-là fixé à 62 ans. Applicable à compter du 1er septembre 2025, cette mesure concerne à la fois les salariés du secteur privé et les agents publics, notamment ceux affiliés à la CNRACL dans la fonction publique territoriale. Portée par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés, cette réforme entend encourager une transition en douceur vers la retraite.

Reste toutefois à s'interroger : cette mesure est-elle vraiment avantageuse pour les agents territoriaux, ou s'agit-il d'une illusion de souplesse aux effets limités ?

Un dispositif théoriquement attractif

La retraite progressive permet à un agent de réduire son activité tout en percevant une fraction de sa pension de retraite. Cette formule hybride présente plusieurs attraits : allègement du rythme de travail, maintien d'un revenu global, préservation du lien avec le monde professionnel. Par exemple, dans une communauté de communes rurale du Lot-et-Garonne, un agent administratif en fin de carrière a pu passer à 60 % de temps de travail tout en touchant une partie de sa pension, ce qui lui a permis d'accompagner la montée en compétence de son successeur tout en préparant plus sereinement son départ à la retraite. Pour les employeurs territoriaux, elle peut aussi constituer un levier de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en facilitant les transmissions d'expérience.

Avec l'abaissement à 60 ans, les agents peuvent ainsi envisager une sortie progressive de leur carrière sans attendre l'âge de 62 ans. Pour certains, c'est l'opportunité de souffler après des années exigeantes dans des postes physiquement ou psychologiquement éprouvants. C'est aussi une manière d'étaler la transition vers la retraite tout en restant inséré dans un collectif de travail.

Des freins persistants dans la fonction publique territoriale : Malgré ces promesses, plusieurs obstacles réduisent l'intérêt opérationnel du dispositif dans la fonction publique territoriale.

1. Un accès inégal et conditionné

L'accès à la retraite progressive n'est pas un droit opposable : il est subordonné à l'accord de l'employeur. Dans les collectivités où les besoins en effectifs sont tendus, le recours à une quotité de travail réduite peut être refusé. En pratique, ce sont souvent les catégories A ou les postes administratifs moins contraints qui peuvent en bénéficier. Les agents de catégorie C, occupant des fonctions opérationnelles (entretien, voirie, restauration scolaire...), risquent d'être les grands oubliés de cette mesure.

2. Une complexité administrative dissuasive

Le dispositif de retraite progressive est techniquement exigeant. Il suppose un suivi précis du temps de travail, ce qui complique son déploiement. Pour accompagner les petites collectivités, souvent dépourvues de services RH structurés, une mutualisation des compétences à l'échelle intercommunale ou un appui des centres de gestion pourrait être envisagé. Des outils numériques simplifiés et une assistance technique de la CNRACL seraient également des leviers à activer. une coordination entre les ressources humaines et la CNRACL, et une gestion rigoureuse du cumul emploi-retraite. De nombreuses collectivités, en particulier les plus petites, ne disposent pas des compétences ni des outils pour gérer efficacement ce type de situation.

3. Un impact financier à relativiser

Si le revenu global est partiellement maintenu, la retraite progressive entraîne néanmoins une baisse de rémunération. Or, à 60 ans, beaucoup d'agents territoriaux ont encore des charges importantes (enfants à charge, emprunts, projets personnels). Le choix d'une quotité de travail réduite se traduit par une perte de salaire qui peut être difficile à compenser, notamment pour les rémunérations les plus modestes.

4. Des effets limités sur l'usure professionnelle

Si la retraite progressive permet de réduire le temps de travail, elle ne traite pas en profondeur les causes de l'usure professionnelle. Pour les agents en situation de pénibilité, elle peut apparaître comme une rustine plutôt qu'une véritable réponse. Les métiers les plus exposés à l'usure professionnelle — tels que les agents de propreté urbaine, les aides à domicile ou les agents techniques des écoles — nécessitent souvent une prise en charge plus ambitieuse, incluant des dispositifs de reclassement, des congés spécifiques ou des aménagements durables. En l'absence de telles mesures complémentaires, la retraite progressive ne fait qu'effleurer la réalité de leur quotidien éprouvant. Les plus fragilisés sont souvent ceux qui n'ont pas les moyens de demander ou d'obtenir une telle mesure.

Conclusion : un outil utile, mais trop limité pour changer la donne L'abaissement à 60 ans de l'âge d'accès à la retraite progressive constitue indéniablement un signal positif en faveur d'une meilleure gestion des fins de carrière. Sur le papier, le dispositif semble incarner une nouvelle souplesse offerte aux agents publics territoriaux. Mais dans les faits, l'accès inégal, les lourdeurs administratives, les pertes de revenus et l'impact social limité restreignent fortement sa portée. Pour qu'elle devienne un "bon plan" véritablement opérationnel et équitable, la retraite progressive mériterait d'être accompagnée d'une véritable simplification du cadre, d'un appui RH renforcé dans les collectivités et d'un soutien financier ciblé pour les agents les plus modestes. En l'état, elle relève davantage de la bonne idée inaboutie que de la solution miracle.

Un agent public peut-il exiger le retrait d'un document anonyme de son dossier administratif ?

Analyse juridique et implications pratiques à la lumière de l'[**arrêt de la CAA de Paris du 17 juillet 2025 \(n°24PA01168\)**](#)

La question de la présence de documents anonymes dans les dossiers administratifs des agents publics devient cruciale dans un contexte où les exigences de transparence, de loyauté procédurale et de respect des droits fondamentaux sont au cœur des pratiques RH. L'arrêt rendu par la Cour administrative d'appel de Paris le 17 juillet 2025 vient éclairer ce sujet avec précision et offre des repères solides pour les directeurs des ressources humaines des collectivités territoriales.

1. Les faits à l'origine du contentieux

Mme B., fonctionnaire territoriale relevant du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, a demandé le retrait d'un document administratif (numéro 133) qu'elle considérait comme irrégulier. Le document en question n'était ni daté ni signé, ne mentionnait aucun destinataire, et son auteur était inconnu. Selon Mme B., les faits relatés étaient diffamatoires et matériellement inexacts. Elle a également invoqué une atteinte à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme, relatif au droit à un procès équitable.

2. Le jugement de première instance et sa remise en cause

Le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a rejeté sa demande, estimant le document non susceptible de retrait. Toutefois, la Cour administrative d'appel de Paris a constaté que les premiers juges avaient omis de répondre à l'argument fondé sur la CEDH. Ce vice de procédure a conduit à l'annulation du jugement, justifiant que la Cour statue elle-même sur le fond.

3. L'appréciation de la Cour sur le fond

La Cour administrative d'appel a examiné la légalité du document litigieux au regard de l'article 14 de la délibération n°81 du 24 juillet 1990, qui encadre la constitution des dossiers administratifs en Nouvelle-Calédonie. Elle a jugé que :

-Le document, bien qu'anonyme, était émis sur papier à en-tête officiel de la direction des affaires vétérinaires.

-Son contenu portait sur la manière de servir de l'agent, ce qui relève bien de la gestion administrative de sa carrière.

-L'absence de signature, de date ou de destinataire ne suffisait pas à rendre le document juridiquement inexistant.

-Aucun élément ne permettait d'établir que les propos étaient diffamatoires ou matériellement inexacts.

-L'atteinte alléguée à l'article 6 de la CEDH n'avait pas d'incidence sur la légalité de la décision administrative.

4. Portée de la décision pour les DRH

Cet arrêt permet de rappeler plusieurs principes essentiels :

-Pertinence des pièces : le dossier administratif ne doit contenir que des documents utiles à la gestion de la carrière de l'agent.

-Document anonyme : un document dont l'auteur n'est pas identifié n'est pas automatiquement irrégulier s'il émane d'un service identifiable et présente un contenu administratif pertinent.

-Formalisme : si la signature, la date ou le nom de l'auteur sont souhaitables, leur absence ne suffit pas, à elle seule, à invalider le document.

-Charge de la preuve : c'est à l'agent qu'il revient de démontrer le caractère diffamatoire ou erroné du contenu.

5. Recommandations pratiques pour les DRH des collectivités

Les services RH gagneraient à structurer leur gestion documentaire autour de trois axes :
-Prévention : assurer systématiquement la traçabilité des documents versés au dossier, en exigeant signature, date et identification claire de l'auteur.
-Encadrement : formaliser les notes à vocation évaluative et veiller à leur objectivité et à leur lien direct avec les missions de l'agent.

-Information : rappeler aux agents leur droit d'accès au dossier individuel et les modalités de recours en cas de désaccord.

Conclusion :

Un agent public ne peut obtenir le retrait d'un document anonyme de son dossier administratif que s'il prouve son illégalité manifeste, son caractère diffamatoire ou son inutilité dans la gestion de sa carrière. Pour les DRH, cette jurisprudence souligne l'importance d'une rigueur formelle dans la constitution des dossiers, sans tomber dans un excès de formalisme. Seules les irrégularités substantielles justifient un retrait.