

Prévoyance : les évolutions majeures au 1er janvier 2029

Deux avancées majeures pour la protection des agents

Généralisation des contrats collectifs
Fin de la procédure de labellisation au profit d'une adhésion obligatoire pour les agents.

Labellisation individuelle
POUR LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026
VOTEZ
SAFPT
LIBRE, INDEPENDANT
SAFPT.ORG
LE SEUL SYNDICAT AUTONOME QUI AGIT CONCRÈTEMENT POUR VOUS

Financement employeur porté à 50 %
La participation minimale passe de 20 % (7 €) à 50 % de la cotisation.



Rappel du volet Santé
La participation employeur à 50 % (15 €) est déjà obligatoire depuis janvier 2026.

Calendrier de mise en conformité

Échéance générale au 1er janvier 2029
Date butoir pour l'application des nouvelles obligations pour toutes les collectivités.

Cas des conventions en cours
La mise en conformité s'effectue au terme de la convention actuelle ou en 2029.

	Risque	Participation minimale & Date
Comparaison de l'effort financier minimal	+	Santé 50 % (15 €) Depuis le 01/01/2026
	+	Prévoyance 50 % (min. 7 € actuels) Au plus tard le 01/01/2029

WWW.SAFPT.ORG Libre-Autonomie-Indépendant
Droits | Obligation | Défense | Information

Tableau d'avancement : attention aux erreurs d'appréciation !



Une récente décision de la Cour administrative d'appel de Marseille (6 février 2026, n° 25MA01216) vient rappeler avec force les exigences juridiques entourant l'établissement des tableaux d'avancement dans la fonction publique territoriale.
 En l'espèce, un agent contestait son absence du tableau d'avancement au grade d'adjoint technique territorial principal de 1ère classe.
 Ce qu'il faut retenir

D'abord, sur la recevabilité :
 La Cour confirme qu'un recours gracieux explicite interrompt bien le délai de recours contentieux. Même si l'agent vise formellement la réponse à son recours gracieux, le juge doit interpréter la requête comme dirigée contre la décision initiale.

Ensuite, sur la portée du recours :
 Un agent peut contester le tableau uniquement en tant qu'il le concerne. Le juge ne peut pas annuler l'intégralité du tableau si la demande porte seulement sur la situation individuelle du requérant.

Mais surtout, sur le fond :
 La Région avait mis en place un outil d'aide à la décision fondé sur des lignes directrices de gestion (LDG) avec un système de points. Or, pour refuser l'inscription de l'agent :
 -certains critères ("avis sur avancement" et "avis DGA") n'avaient pas été évalués ;
 -un simple courrier de rappel aux obligations professionnelles avait été assimilé à tort à une sanction disciplinaire.

Résultat : la valeur professionnelle de l'agent n'a pas été légalement appréciée.
 L'annulation est donc confirmée... mais uniquement en tant que l'arrêté concerne cet agent.

Enseignements pour les DRH territoriaux
 Cette décision illustre trois points majeurs :
 ✓ Les lignes directrices de gestion structurent la décision, mais ne dispensent jamais d'une appréciation complète et rigoureuse.
 ✓ Un outil de scoring interne doit être appliqué intégralement et sans approximation.
 ✓ Un rappel à l'ordre n'est pas une sanction disciplinaire au sens du code général de la fonction publique.
 En période d'avancement et de promotions internes, la sécurisation juridique passe par la traçabilité, l'objectivation des critères et la vigilance sur la qualification des faits.

La transparence ne protège pas seulement l'agent. Elle protège aussi la collectivité.
 Avis : Cette décision est un signal fort : les outils de gestion RH modernes (grilles, scoring, logiciels internes) sont utiles, mais ils ne remplaceront jamais l'exigence juridique et la cohérence de l'analyse individuelle. Pour un DRH, la rigueur procédurale est aujourd'hui un véritable enjeu stratégique.

[Télécharger1771604165480](#) CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 06/02/2026, 25MA01216

**Suspension de la réforme des retraites :
consignes CNRACL sur l'instruction des dossiers**

Information CNRACL

Dans l'attente de l'intégration dans nos outils des mesures prévues par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) 2026, dans le service PEP's « Demande de retraite CNRACL et RAFF », pour les dossiers concernant des départs à compter du 1er septembre, il convient d'indiquer dans « Ajouter un point d'attention pour le régime », si l'agent est concerné par ces nouvelles mesures.



Par ailleurs, les demandes de départ pour carrière longue des agents nés en 1964 et 1965 et qui souhaitent bénéficier de leur pension avant le 01/09/2026, doivent parvenir au plus tôt à la CNRACL, pour un traitement prioritaire au cours du mois d'avril.



Suspension de la réforme des retraites : consignes sur l'instruction des dossiers
 Zoom sur le signalement à la CNRACL de l'éligibilité des dossiers de liquidation avec une date de radiation au 1er septembre 2026.

<https://www.cnracle.retraite.fr/employeur/actualites/suspension-de-la-reforme-des-retraites-consignes->

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

8 AVRIL 2026

T. CAMILIERI

Entretien professionnel : attention aux faux motifs d'illégalité !

Beaucoup d'agents contestent leur entretien professionnel... mais tous les arguments ne tiennent pas devant le juge.

Une décision récente du tribunal administratif apporte un éclairage très concret sur ce que vous pouvez (ou non) contester

➔ Un entretien réalisé hors délai ?

👉 Pas suffisant pour l'annuler s'il n'y a pas d'impact réel.

➔ Pas de document préparatoire avant l'entretien ?

👉 Parfaitement légal.

➔ Pas d'entretien intermédiaire dans l'année ?

👉 Aucun problème juridiquement.

➔ Une évaluation jugée sévère ?

👉 Le juge n'intervient qu'en cas d'erreur manifeste... ce qui est rare.

➔ Une demande d'indemnisation ?

👉 Impossible sans demande préalable à l'administration.

🔗 Ce qu'il faut retenir pour les DRH territoriaux :

L'entretien professionnel reste un outil managérial puissant... et juridiquement sécurisé, à condition de respecter les fondamentaux.

👉 Les contestations fondées uniquement sur des irrégularités formelles ont très peu de chances d'aboutir.

👉 Le vrai enjeu est ailleurs :

✓ objectiver les appréciations

✓ tracer les échanges

✓ sécuriser la procédure sans la rigidifier

💡 **En pratique :**

Ce type de décision confirme que la qualité du management et du dialogue compte bien plus que la perfection procédurale.

🗨️ **Avis :** Cette décision est très intéressante car elle vient casser une idée reçue fréquente : l'entretien professionnel n'est pas un terrain "facile" de contentieux. Le juge adopte une approche pragmatique, centrée sur l'impact réel des irrégularités. Pour les DRH, c'est plutôt rassurant... mais cela impose en contrepartie une exigence forte sur la qualité managériale et la traçabilité des appréciations.

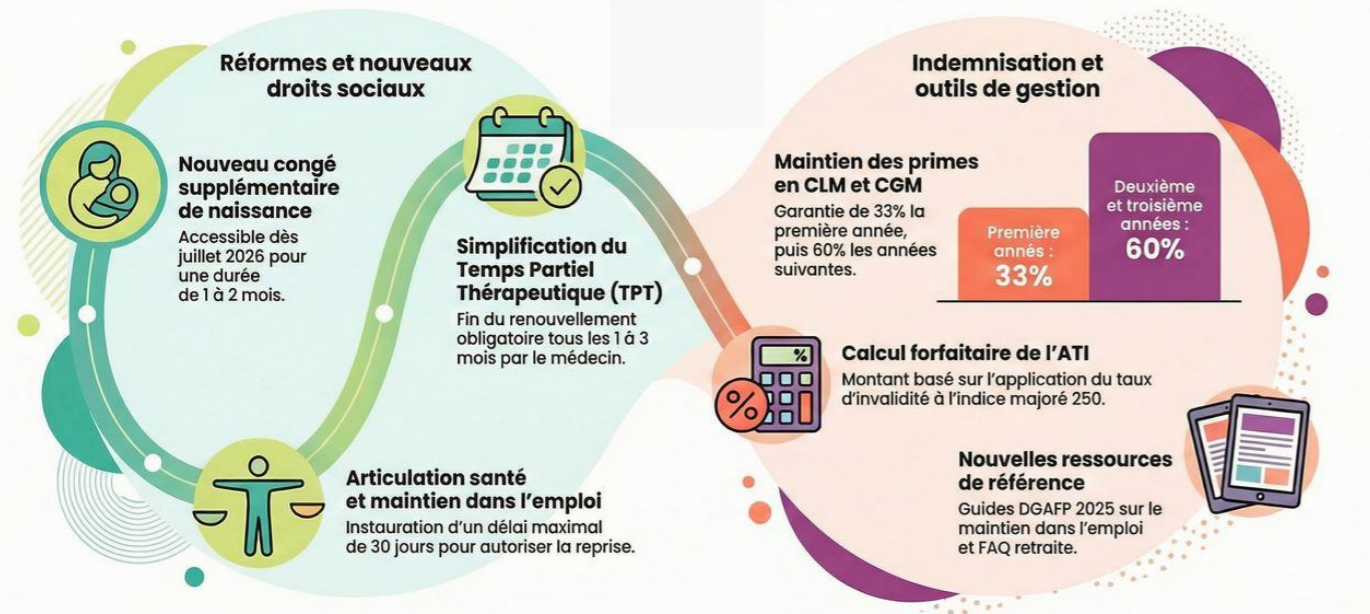
[Open Data. Moteur de Recherche](https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA51/DTA_2402755_20260210) Web site created using create-react-app

https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA51/DTA_2402755_20260210

Tribunal Administratif de Châlons-en-Champagne n° 2402755 Lecture du mardi 10 février 2026

Indisponibilité physique : les actualités et réformes de 2026

Synthèse des évolutions majeures prévues pour 2026 concernant la gestion de l'indisponibilité physique des agents publics (nouveaux droits, simplifications, indemnisation).



Et si la France se dotait enfin d'une "inspection du travail publique" ?

C'est l'une des propositions les plus marquantes du récent avis du CESE consacré à la lutte contre la précarité professionnelle.

Une idée forte qui pourrait profondément transformer la régulation du travail... y compris dans la fonction publique.

Voici les éléments essentiels à retenir.

Depuis plusieurs années, les politiques publiques ont surtout cherché à **réduire le chômage**. Les résultats sont réels : entre 2015 et 2024, le taux de chômage a reculé pour atteindre 7,5 %, avant de remonter légèrement en 2025

Mais derrière ces chiffres, une réalité plus complexe apparaît : **le travail ne protège plus toujours de la précarité**.

Selon les données mobilisées par le CESE :

-plus de **1,1 million de travailleurs vivent avec moins de 1 000 € par mois**,

-**2,3 millions de travailleurs sont pauvres**,

-les contrats courts, le temps partiel subi ou les formes d'emploi atypiques se multiplient.

La précarité touche désormais **tous les secteurs et tous les statuts**, y compris la fonction publique, où la montée du recours aux contractuels ou la dégradation des conditions de travail fragilise certains agents.

Une précarité qui dépasse la seule question de l'emploi

L'analyse du CESE est claire : la précarité professionnelle n'est plus seulement une question de statut contractuel.

Elle résulte d'un **cumul de fragilités** :

revenus instables, conditions de travail dégradées, absence de perspectives professionnelles, contraintes de logement ou de mobilité, discriminations ou inégalités territoriales.

Autrement dit, **on peut aujourd'hui avoir un emploi... et rester précaire**.

La proposition du CESE : créer une « inspection du travail publique »

Face à ces constats, le CESE avance une recommandation structurante :

➔ **Créer une véritable inspection du travail publique.**

L'objectif serait de renforcer, dans les administrations et les services publics, des fonctions comparables à celles exercées par l'inspection du travail dans le secteur privé :

-contrôle des conditions de travail

-prévention des risques professionnels

-lutte contre les formes de précarité ou d'abus

-garantie de l'effectivité des droits des agents

Cette proposition part d'un constat simple : **les mécanismes actuels de contrôle dans la fonction publique restent dispersés et parfois insuffisants**, alors même que les transformations du travail public s'accroissent.

Une évolution qui interroge le management public

Si elle voyait le jour, une inspection du travail publique poserait plusieurs questions majeures pour les employeurs publics :

-comment renforcer la **prévention des risques et des conditions de travail** dans les administrations ?

-comment mieux **sécuriser les parcours professionnels des agents** ?

-comment garantir que les transformations organisationnelles ne génèrent pas de nouvelles formes de précarité ?

Autrement dit, cette proposition ouvre un débat essentiel :

➔ **le travail public doit-il être davantage régulé pour protéger ceux qui le font vivre ?**

🗨️ **Avis /**

Dans un contexte où le travail public se transforme fortement (contractualisation, réorganisations, tensions sur certains métiers), renforcer les mécanismes de contrôle et de prévention pourrait contribuer à sécuriser les agents et les employeurs publics.

Mais la réussite d'une telle réforme dépendrait surtout de sa capacité à **compléter les dispositifs existants sans créer une nouvelle couche administrative inefficace**.