

Protection sociale complémentaire : une décision du Conseil d'État qui sécurise les accords collectifs dans la fonction publique.

Le 10 décembre 2025, le Conseil d'État a rendu une [décision majeure \(n° 494928\)](#) en matière de négociation collective et de protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique.

🔗 L'essentiel à retenir pour les employeurs publics et les RH :

Un accord collectif valablement signé reste pleinement valable, même si une organisation syndicale signataire tente ensuite de retirer sa signature, dès lors que cette dénonciation ne respecte pas les conditions de majorité prévues par le Code général de la fonction publique.

🔗 Trois enseignements clés de la décision :

- La validité d'un accord s'apprécie au jour de sa signature, sur la base du seuil de 50 % des suffrages.
- Une dénonciation syndicale non majoritaire est juridiquement sans effet : elle ne remet ni en cause l'entrée en vigueur ni le contenu de l'accord.
- Certaines clauses, notamment relatives aux modalités de passation des marchés, peuvent être considérées comme de simples déclarations d'intention, sans portée juridique contraignante.

🔗 Pourquoi cette décision est structurante ?

Elle renforce la sécurité juridique des accords collectifs, clarifie les règles de dénonciation et évite une instabilité permanente des dispositifs négociés, notamment en matière de PSC — un sujet hautement stratégique pour les employeurs publics.

🔗 Une jurisprudence à intégrer sans tarder dans vos pratiques RH et dans le pilotage du dialogue social.

Cette [décision](#) est particulièrement saine. Elle protège l'équilibre de la négociation collective dans la fonction publique et évite que des accords structurants, comme ceux sur la PSC, puissent être fragilisés a posteriori par des revirements minoritaires. Pour les DRH, c'est un signal clair : le droit sécurise enfin la parole donnée et la stabilité des accords conclus.

[Télécharger1767860340315](#)

Décision n° 494928 10 décembre 2025 Conseil d'État

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

20 MAI 2026

T. CAMILIERI

RIFSEEP : un CIA à 0 €, est-ce une sanction déguisée ? La justice tranche

🔗 L'essentiel à retenir ([CAA de Toulouse, 2 décembre 2025](#))

Un agent territorial contestait l'attribution d'un complément indemnitaire annuel (CIA) fixé à 0 €, estimant qu'il s'agissait d'une sanction disciplinaire déguisée, donc illégale.

La Cour administrative d'appel de Toulouse rejette cet argument et confirme la légalité de la décision de l'employeur public.

🔗 Pourquoi ?

Parce que le CIA, dans le cadre du RIFSEEP, est directement lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Il peut donc légalement être fixé entre 0 et 100 %, dès lors que l'appréciation repose sur des éléments objectifs.

🔗 Dans cette affaire, l'autorité territoriale s'est fondée sur :

- une période de suspension,
- des rappels à l'ordre,
- un avertissement disciplinaire distinct et ultérieur.

🔗 La [cour](#) rappelle un principe fondamental :

la modulation indemnitaire n'est pas une sanction disciplinaire, même lorsqu'elle entraîne une baisse de rémunération, à condition qu'elle ne vise pas à punir mais à apprécier la manière de servir.

🔗 Message clé pour les employeurs publics

- ✓ Un CIA à taux nul est juridiquement possible
 - ✓ Il ne constitue pas une sanction déguisée en soi
 - ✓ Il doit être motivé, cohérent et distinct de toute procédure disciplinaire
- Cette décision sécurise les pratiques RH, mais rappelle aussi l'importance d'une traçabilité irréprochable de l'évaluation professionnelle.

🔗 Avis : Cette [décision](#) clarifie une zone de flou fréquente en RH territoriales. Le CIA n'est pas un droit automatique mais un levier managérial, à manier avec rigueur et méthode. Bien utilisé, il protège juridiquement l'employeur ; mal documenté, il l'expose inutilement.

[Télécharger1769767827513](#) *CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 02/12/2025, 24TL00489*

Petite enfance : un nouveau titre professionnel voit le jour

🔗 Le [décret n° 2025-1207 du 10 décembre 2025](#) apporte une réponse concrète et attendue aux difficultés de recrutement dans la petite enfance qui ne sont plus un secret.

🔗 Le texte réglementaire élargit la liste des qualifications reconnues pour l'encadrement des enfants en EAJE, en intégrant des titres professionnels de niveau équivalent, inscrits au RNCP, aux côtés des diplômes d'État déjà connus.

🔗 Objectif : assouplir sans déqualifier, sécuriser juridiquement les pratiques existantes et offrir aux gestionnaires de crèches - notamment territoriales - davantage de marges de manœuvre en matière de recrutement, dans un cadre strictement défini par le code de la santé publique.

Un texte technique en apparence, mais aux effets très concrets pour les DRH, les directions de services petite enfance et les conseils départementaux, applicable immédiatement.

🔗 Avis :

Ce texte réglementaire va dans le bon sens : il ne sacrifie pas l'exigence de qualification, tout en reconnaissant la réalité du terrain. Pour les collectivités confrontées à une pénurie durable de professionnels, c'est un ajustement pragmatique, juridiquement propre et opérationnel, qui mérite d'être rapidement intégré dans les pratiques RH.

[Télécharger1765795988916](#)

Décret n° 2025-1207 du 10 décembre 2025 relatif aux qualifications des personnels chargés de l'encadrement des enfants dans les établissements d'accueil du jeune enfant

Abandon de poste : quand est-il juridiquement caractérisé ?

Un [arrêt récent](#) rappelle avec force une règle essentielle du droit de la fonction publique : l'abandon de poste est caractérisé dès lors que l'agent rompt le lien avec le service, sans justification valable, même dans un contexte médical complexe.

🔗 Ce qu'il faut retenir de la [décision de la Cour administrative d'appel de Lyon \(10 décembre 2025\)](#)
Une agente territoriale, reconnue apte à reprendre ses fonctions sous réserve d'un aménagement de poste, a été radiée des cadres pour abandon de poste après avoir ignoré plusieurs convocations, notamment auprès du médecin de prévention.

👉 La Cour confirme la légalité de la décision et précise plusieurs points clés pour les employeurs publics :

- ✓ La mise en demeure était régulière, même sans détail précis sur l'aménagement du poste, dès lors qu'elle prévoyait une visite de médecine de prévention pour le définir.
- ✓ L'agent apte avec aménagement doit coopérer : refuser ou ignorer les convocations médicales prive l'argument médical de sa portée.
- ✓ Un certificat médical sans élément nouveau ne fait pas obstacle à la reprise du service.
- ✓ Des considérations personnelles (déménagement, projet de mobilité non abouti) ne justifient pas l'absence.

🏠 En pratique RH

Cet [arrêt](#) conforte une jurisprudence constante : l'administration peut constater la rupture du lien avec le service lorsque l'agent, dûment informé des conséquences, ne manifeste plus aucune intention de reprendre son poste.

📌 Message clé pour les DRH territoriaux

Sécuriser une procédure d'abandon de poste repose sur :

- des mises en demeure claires et tracées,
- une articulation rigoureuse avec la médecine de prévention,
- et une analyse factuelle de l'absence de l'agent, sans surinterprétation.

🗨 Avis : Cet [arrêt](#) est particulièrement utile pour les employeurs publics. Il rappelle que l'obligation d'aménagement du poste n'est pas à sens unique : elle suppose une coopération loyale de l'agent. À défaut, la protection médicale ne peut être instrumentalisée pour bloquer durablement la gestion des ressources humaines.

[Télécharger CAA de LYON, 3ème chambre, 10_12_2025, 24LY01625, Inédit au recueil Lebon - Légifrance](#)
[CAA de LYON, 3ème chambre, 10/12/2025, 24LY01625](#)

Le CPF pour les fonctionnaires: comment ça marche ?

LES SPÉCIFICITÉS CLÉS DU CPF PUBLIC

Géré en heures, pas en euros

HEURES

ACQUISITION ANNUELLE : +25 HEURES

PLAFOND MAXIMUM : 150 HEURES

PAS EN EUROS

Votre compte est alimenté en heures de formation, contrairement au secteur privé.

Validation par l'administration obligatoire

Impossible de s'inscrire seul ; toute demande doit passer par la voie hiérarchique.

DEMANDE VOUS

HIÉRARCHIE

VALIDATION

Un projet professionnel cohérent est exigé

La formation doit servir votre évolution, mobilité ou adaptation à votre poste.

ÉVOLUTION

MOBILITÉ

ADAPTATION

LA DÉMARCHÉ À SUIVRE EN 3 ÉTAPES

1. Clarifiez votre projet

ÉVOLUTION

PRÉPARATION CONCOURS

NOUVELLES COMPÉTENCES

Définissez vos besoins : évolution, préparation de concours, nouvelles compétences.

2. Déposez une demande formalisée

Rédigez un argumentaire et suivez la procédure interne de votre service RH.

ARGUMENTAIRE ET DEMANDE

3. Échangez et anticipez la décision

Votre hiérarchie examine la pertinence de la demande pour le service avant validation.

Protection sociale complémentaire des agents territoriaux (volet Prévoyance) : ce que change vraiment la loi adoptée le 11 décembre 2025

La [loi Protection Sociale Complémentaire des agents publics territoriaux](#) est désormais une réalité.

Adoptée définitivement le 11 décembre, elle donne une base législative solide à l'[accord collectif national du 11 juillet 2023](#) et clarifie enfin les règles du jeu pour les employeurs territoriaux.

- 🔗 Fin des contrats individuels labellisés en prévoyance au profit de contrats collectifs obligatoires
- 🔗 Nouvelle participation minimale de l'employeur : au moins 50 % de la cotisation individuelle
- 🔗 Sécurisation juridique des situations transitoires (agents en arrêt, contrats en cours)
- 🔗 Entrée en vigueur progressive jusqu'en 2029, avec une vraie marge de manœuvre pour anticiper

Derrière ces évolutions techniques, c'est un changement profond de logique : davantage de solidarité, plus de lisibilité pour les agents et une responsabilité accrue pour les employeurs publics locaux.

Une réforme structurante, qui appelle dès maintenant une réflexion stratégique sur la conduite des marchés PSC, le dialogue social et l'anticipation budgétaire.

🗨 Avis : Cette [loi](#) était indispensable. Elle sécurise juridiquement un accord ambitieux et redonne de la cohérence aux politiques de prévoyance dans la fonction publique territoriale. Le report à 2029 est, à mon sens, un compromis réaliste : il offre le temps nécessaire pour bien faire, à condition que les collectivités ne repoussent pas indéfiniment le travail de fond à engager dès maintenant.

[Télécharger CP commun OS employeurs Adoption définitive PPL PSC agents territoriaux en attente du vote](#)

Adoption définitive de la proposition de loi sur la prévoyance dans la territoriale : une avancée historique pour la protection des agents

Mutuelles Santé : Le Grand Écart des Tarifs par Département

Les Départements les Moins Chers

La Creuse est le département le plus abordable pour une mutuelle familiale

Le coût y est en moyenne de **125,88 €** par mois

Creuse : 125,88 €/mois
Côtes-d'Armor : 126,89 €/mois
Loire-Atlantique : 126,91 €/mois
Vendée : 127,06 €/mois
Mayenne : 127,55 €/mois

Les Départements les Plus Chers

Les Bouches-du-Rhône et l'Île-de-France affichent les tarifs les plus élevés

Le prix peut dépasser **150 €** par mois dans certains départements

Bouches-du-Rhône : 151,87 €/mois
Paris : 146,09 €/mois
Hauts-de-Seine : 144,73 €/mois
Val-de-Marne : 143,82 €/mois
Var : 143,41 €/mois

Cette infographie montre des écarts très marqués dans le prix moyen mensuel des complémentaires santé, selon le lieu de résidence.

🔗 127 € par mois dans la Creuse

🔗 Plus de 150 € dans les Bouches-du-Rhône

Un simple code postal peut donc peser lourdement sur le budget des ménages... Et des agents publics.

Pour les employeurs territoriaux, ces chiffres ne sont pas anecdotiques : ils posent clairement la question de la justice sociale, de l'attractivité des collectivités et du rôle stratégique de la protection sociale complémentaire.

Dans un contexte de généralisation progressive des contrats collectifs et d'effort demandé aux agents,

🔗 le facteur territorial doit être pleinement intégré aux politiques RH.

🔗 Anticiper, comparer, négocier et accompagner : la PSC n'est plus un sujet secondaire, c'est un levier RH majeur.

🗨 Avis : Ces écarts territoriaux sont frappants et, à mon sens, ils renforcent l'urgence pour les employeurs publics de structurer des politiques de PSC solides et protectrices. Sans action collective, le lieu de travail ou de résidence devient un facteur d'inégalité sociale de plus en plus difficilement justifiable.