

Bilan de la loi de transformation de la fonction publique : les chiffres clés de la réforme

Un dialogue social restructuré et conventionnel

118
accords collectifs
conclus

66 accords dans l'État et 52 dans la territoriale, centrés sur la protection sociale.



+27,2 %
de membres
dans les instances

Malgré une baisse du nombre d'instances, le nombre de représentants est passé à 17 005.



45 %



Recul de l'expertise en séance

La présence des médecins du travail est passée de 45 % à 26 % en un an.

26 %



Mutations de l'emploi et des sorties de service

1 pour **3**
contractuel fonctionnaires

La part des contractuels atteint 24 % (contre 17 % en 2011), surtout chez les 25-29 ans.

2 200
ruptures
conventionnelles par an

Un dispositif plébiscité avec un montant moyen d'indemnité de 22 300 euros.



3/4
des recrutements
sont des contrats

Les contractuels représentent désormais la grande majorité des entrées dans la fonction publique.



Part des contractuels par versant de la fonction publique



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 JUNI 2026

T. CAMILIERI

Évolution et Gel du Point d'Indice 2010-2026

Le point d'indice est au cœur de la rémunération des fonctionnaires...

Mais son évolution reste souvent mal comprise, alors même qu'elle impacte directement le pouvoir d'achat des agents publics.

Gel, revalorisation, décisions politiques... chaque évolution du point d'indice a des conséquences concrètes pour les collectivités et leurs agents.

Comment fonctionne le point d'indice et quels sont ses impacts réels sur les salaires ?

Vous découvrirez :

- Le rôle du point d'indice dans le calcul de la rémunération
- Les évolutions récentes et leur contexte
- Les impacts concrets sur le traitement indiciaire
- Les enjeux pour les DRH et les employeurs publics
- Les perspectives et points de vigilance

**Évolution du point d'indice :
une trajectoire marquée par le gel**



Un changement de paradigme RH

Décrochage durable face à l'inflation
Le point d'indice n'est plus un levier dynamique mais un outil de régulation budgétaire.

Des primes pour compenser le gel
La perte de pouvoir d'achat impose le recours croissant aux régimes indemnitaires.

Tensions sur l'attractivité
Le tassement des grilles (catégorie C) crée des enjeux majeurs de fidélisation.

Retraites 2026 : ce qui change pour vos droits

L'année 2026 marque une transition avec un gel temporaire de l'âge de départ à 62 ans et une revalorisation des pensions liée à l'inflation. De nouveaux assouplissements concernent les carrières longues et les mères de famille, nécessitant une planification rigoureuse.

Chiffres et barèmes financiers

+2,2 %
Revalorisation
Hausse des pensions de base au 1er janvier 2026 (contre +1,6 % pour l'AGIRC-ARRCO).

62 ans
maintenus
L'âge légal de départ est gelé jusqu'à fin 2026 avant la reprise de la réforme.

Vigilance sur la CSG
Le barème non indexé peut faire basculer certains retraités vers une tranche d'imposition supérieure.

Seuils de CSG (1 part fiscale) - Impact pension nette

Revenu Fiscal de Référence	Taux de CSG
Moins de 12 230 €	Exonération totale (0 %)
Entre 15 988 € et 23 487 €	Taux médian de 6,6 %
Plus de 23 487 €	Taux plein de 6,3 %

Nouveautés réglementaires et calendrier

Carrières longues assouplies
Jusqu'à 4 trimestres pour enfants sont désormais intégrés pour permettre un départ anticipé.

Avantage pour les mères
Possibilité d'exclure les années de faibles revenus liées à la maternité du calcul de la pension.

4 à 6 mois pour la demande
Délai indispensable pour le dépôt du dossier afin de garantir le versement sans retard.

AVENIR RETRAITE : un rapport récent consacré aux équilibres des régimes de retraite publics met en lumière une évolution RH majeure : de nombreux employeurs territoriaux considèrent désormais que la hausse des coûts liés aux agents titulaires pourrait modifier profondément leurs stratégies de recrutement.

Les enseignements du rapport sont particulièrement révélateurs :

➔ 40 % des employeurs publics interrogés estiment que la hausse des taux de cotisation entraînera un moindre recours aux agents titulaires. Cette tendance est encore plus marquée dans certains établissements médico-sociaux.

➔ Les collectivités identifient plusieurs conséquences possibles :

- hausse du recours aux contractuels ;
- augmentation de l'externalisation ;
- recours accru à l'intérim ;
- développement des emplois à temps non complet.

➔ Le rapport souligne aussi une transformation plus structurelle : la gestion RH publique devient de plus en plus pilotée par les contraintes financières et assurantielles.

Derrière ces chiffres, une question stratégique se pose pour les DRH territoriaux et les exécutifs locaux :

👉 Comment préserver l'attractivité du statut de fonctionnaire tout en absorbant une pression budgétaire croissante ?

Car le sujet n'est plus uniquement statutaire.

Il devient organisationnel, budgétaire, managérial... et même politique.

Dans de nombreuses collectivités, les arbitrages RH deviennent plus complexes :

- titulariser ou contractualiser ;
- maintenir certaines compétences en interne ou externaliser ;
- sécuriser les parcours ou flexibiliser les organisations.

Le risque est réel : voir émerger une fonction publique territoriale à plusieurs vitesses, avec une montée progressive de la précarisation de certains métiers publics.

Pour les professionnels RH, cela impose désormais :

- ✓ une lecture stratégique des coûts RH ;
- ✓ une anticipation des tensions de recrutement ;
- ✓ une réflexion sur les modèles d'organisation ;
- ✓ une sécurisation juridique des pratiques de recrutement.

La transformation du statut territorial ne se fera probablement pas par une grande réforme unique. Elle est déjà en train de se produire... par l'effet cumulé des contraintes financières, des difficultés d'attractivité et des nouveaux modes de gestion.

🕒 Avis : Ce rapport confirme une évolution que beaucoup de DRH territoriaux observent déjà sur le terrain. La question n'est plus de savoir si les équilibres historiques du statut évoluent, mais à quelle vitesse les collectivités vont devoir réinventer leur modèle RH pour continuer à assurer le service public local.

Mission complémentaire sur le système de retraite des agents des collectivités locales et des établissements hospitaliers - Perspectives à horizon 2045 | Igas
Mission complémentaire sur le système de retraite des agents des collectivités locales et des établissements hospitaliers - Perspectives à horizon 2045 | Igas

Laurent Trupin (IGF), Bastien Sayen (IGA), Benjamin Ferras (IGAS)

<https://www.igas.gouv.fr/mission-complementaire-sur-le-systeme-de-retraite-des-agentes-des-collectivites-locales-et-des-etablissements-hospitaliers-perspectives-horizon-2045>

Mission complémentaire sur le système de retraite des agents des collectivités locales et des établissements hospitaliers - Perspectives à horizon 2045



Lanceurs d'alerte : ce que change concrètement le décret n°2026-311 du 24 avril 2026

Le cadre juridique des signalements évolue à nouveau... et ce n'est pas une simple mise à jour technique.

Le [décret n° 2026-311 du 24 avril 2026](#) marque une étape supplémentaire dans la structuration du dispositif français de protection des lanceurs d'alerte, avec des impacts opérationnels directs pour les employeurs publics et leurs dispositifs internes.

👉 Une extension ciblée des autorités compétentes

Le texte intègre désormais Tracfin parmi les autorités externes habilitées à recevoir des signalements. Cette évolution n'est pas anodine : elle ouvre explicitement la voie à des alertes liées à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

En parallèle, les champs d'intervention de l'Autorité des marchés financiers (AMF) et de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) sont élargis, renforçant ainsi la couverture sectorielle du dispositif.

👉 Une cohérence renforcée avec les enjeux de sécurité financière

Ce décret s'inscrit dans la continuité de la loi du 13 juin 2025 visant à lutter contre le narcotrafic. Il traduit une volonté claire : faire du dispositif d'alerte un levier de détection des flux financiers illicites.

👉 Une entrée en vigueur à anticiper dès maintenant

Le texte entrera en vigueur le 1er juillet 2026. Cela laisse peu de temps aux employeurs pour :

- adapter leurs procédures internes de recueil des signalements,
- actualiser leurs référentiels de conformité,
- sensibiliser les agents aux nouvelles autorités compétentes.

👉 Ce qu'il faut retenir pour les RH publics

Ce [décret](#) confirme une tendance de fond :

- ➔ le dispositif des lanceurs d'alerte devient un outil stratégique de régulation,
- ➔ les obligations des employeurs publics en matière de traitement des signalements se renforcent,
- ➔ la sécurisation juridique des procédures internes n'est plus optionnelle.

💡 Lecture RH : derrière cette évolution réglementaire, c'est toute la gouvernance interne des signalements qui doit monter en maturité.

Car un dispositif mal calibré, c'est un double risque : juridique... et réputationnel.

[Télécharger1777297792370 Décret n° 2026-311 du 24 avril 2026](#)

Entretien professionnel : une simple incohérence peut suffire à faire annuler toute l'évaluation !

C'est ce que rappelle une [décision récente du tribunal administratif de Nîmes](#).

Un agent obtient l'annulation de son compte rendu d'entretien professionnel... non pas pour un vice majeur, mais pour une contradiction flagrante entre ses résultats et son évaluation.

- 👉 Des performances en amélioration
- 👉 Une reconnaissance hiérarchique de la qualité du travail
- 👉 ... mais une notation en baisse et des objectifs jugés partiellement atteints

Résultat : erreur manifeste d'appréciation → annulation du compte rendu

💡 Cette décision envoie un signal clair aux employeurs publics :

L'entretien professionnel n'est pas une formalité administrative. C'est un acte RH à fort risque juridique.

Ce que vous devez sécuriser absolument :

- ✓ Le respect strict de la procédure (délai, contenu, étapes)
- ✓ La cohérence entre les faits et l'évaluation
- ✓ La traçabilité des éléments objectifs
- ✓ L'alignement entre appréciation littérale et notation

🔴 En pratique, le juge ne sanctionne pas une mauvaise évaluation...

Il sanctionne une évaluation incohérente ou insuffisamment justifiée.

🕒 Avis : Cette décision confirme une évolution de fond : le juge administratif ne se contente plus de vérifier la régularité formelle, il entre de plus en plus dans une lecture qualitative de l'évaluation RH. Pour les DRH territoriaux, cela impose un changement de posture : on ne sécurise plus seulement une procédure, on sécurise un raisonnement.

[Télécharger1775545041149](#)

Tribunal Administratif de Nîmes jeudi 12 mars 2026 n° 2403034