

Protection sociale complémentaire des agents territoriaux (PSC), où en est-on en 2026 ?



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

22 JUILLET 2026

T. CAMILIERI

Fonction publique : le Conseil constitutionnel élargit les droits des agents contractuels !

Par sa **décision du 30 juillet 2025 (n°2025-1152 QPC)**, le Conseil constitutionnel vient de rectifier une inégalité majeure dans l'accès au CDI pour les contractuels de l'État.

Jusqu'alors, les missions exercées pour faire face à une vacance temporaire de poste (art. L. 332-7 CGFP) n'étaient pas prises en compte dans le calcul des 6 années nécessaires à la CDIisation. Une exclusion désormais jugée contraire au principe d'égalité devant la loi.

☑ Conséquences :

📅 À compter d'aujourd'hui, ces périodes seront intégrées dans le décompte des 6 ans.

⌚ L'abrogation complète de la disposition illégale interviendra le 1er octobre 2026, laissant le temps au législateur de s'adapter.

Cette décision constitue un tournant majeur pour les droits des contractuels dans la fonction publique d'État. Elle sécurise les parcours professionnels et lutte contre la précarisation injustifiée.

👉 RH, juristes, élus, tenez-en compte dans vos pratiques contractuelles dès maintenant.

SFT : les agents contractuels peuvent-ils revendiquer le bénéfice du SFT en invoquant uniquement leur statut ?

Le tribunal administratif de Rouen a récemment confirmé le refus d'octroi du supplément familial de traitement (SFT) à une contractuelle de l'État rémunérée de façon forfaitaire, sans référence aux traitements indiciaires.

✦ Ce qu'il faut retenir :

➡ Le SFT est réservé aux agents publics (fonctionnaires ou contractuels) dont la rémunération suit ou se réfère aux traitements des fonctionnaires.

➡ L'article 10 du décret du 24/10/1985 est clair : les agents rémunérés à la vacation ou sur un taux horaire sont exclus, mais ce n'est pas la seule condition.

➡ Même à temps partiel, un contractuel ne peut prétendre au SFT si son contrat ne prévoit aucun lien avec la grille indiciaire.

Téléchargersftcontrac - 2403322 Tribunal Administratif de Rouen 17 juin 2025

Nouvelle avancée pour les droits parentaux au travail !

La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025, fraîchement publiée, marque une étape cruciale pour l'égalité et la lutte contre les discriminations au travail.

Désormais, les personnes engagées dans un projet parental – que ce soit par assistance médicale à la procréation (AMP) ou adoption – bénéficient d'une protection juridique renforcée contre toute forme de discrimination professionnelle.

Résumé des points clés de la loi : 1. Élargissement des protections anti-discrimination :

Les salariés engagés dans un projet parental, qu'il s'agisse d'une assistance médicale à la procréation (AMP) ou d'une procédure d'adoption, sont désormais expressément protégés par les articles L.1142-1 et L.1225-1 à L.1225-3 du Code du travail.

2. Fonction publique également concernée : Intégration explicite dans le Code général de la fonction publique de la notion de projet parental, avec une mention spécifique aux autorisations d'absence (article L.1225-16 du Code du travail).

3. Renforcement des droits à l'absence : Tous les salariés, sans distinction de sexe, peuvent bénéficier des autorisations d'absence liées à la parentalité. Une disposition nouvelle permet aux salariés engagés dans une procédure d'adoption de bénéficier d'absences pour les entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément.

Un employeur public local ne peut pas délibérer pour maintenir 100 % du traitement des agents en congé maladie ordinaire pendant trois mois

Le 10 septembre 2025, le tribunal administratif d’Orléans a suspendu une délibération du conseil municipal de Saran.

Cette délibération prévoyait de maintenir 100 % du traitement des agents en congé maladie ordinaire pendant trois mois, alors que la loi de finances 2025 a réduit ce maintien à 90 % pour tous les agents publics (État et collectivités).

- Les points clés :
- La commune invoquait la protection sociale complémentaire et le besoin de préserver l’attractivité de la fonction publique territoriale.
 - La préfète du Loiret contestait l’illégalité de ce régime dérogatoire, au nom du principe de parité entre les versants de la fonction publique.
 - Le juge a estimé qu’il existait un doute sérieux quant à la légalité de la délibération et en a prononcé la suspension en attendant le jugement au fond.
- Enjeux :
- Cette décision illustre la tension entre l’autonomie des collectivités locales et la nécessité d’un cadre uniforme pour la rémunération des agents publics. Elle pose aussi la question de la capacité des communes à agir pour le bien-être de leurs agents face à des règles nationales plus restrictives.

Open Data

ABANDON DE POSTE : la notification régulière d’une mise en demeure envoyée par recommandé est réputée accomplie.

La Cour administrative d’appel de Paris (30 avril 2025, n°24PA03848) vient de rendre une décision majeure en matière de radiation pour abandon de poste.

- Les faits : une adjointe administrative territoriale de la commune de Melun contestait sa radiation. Le tribunal administratif de Melun lui avait donné raison en 2024, mais la CAA annule ce jugement.
- L’apport essentiel de l’arrêt :
- La cour rappelle que la notification régulière d’une mise en demeure envoyée par recommandé est réputée accomplie si La Poste a bien présenté le pli, déposé un avis d’instance et conservé le courrier 15 jours.
 - Le fait que l’agent n’ait pas réclamé le pli ("avisé et non réclamé") constitue une preuve suffisante de notification.
 - En l’absence de justificatifs valables (congé maladie, ASA, vulnérabilité Covid), l’administration peut considérer que le lien avec le service est rompu et prononcer une radiation pour abandon de poste.*
- La décision : la CAA valide la radiation et condamne l’agent à verser 1 500 € à la commune au titre des frais de justice.

Pourquoi c’est important ?

Cet arrêt confirme que la charge de la preuve repose autant sur l’administration (notification régulière) que sur l’agent (justification de l’absence). Il renforce la sécurité juridique des employeurs publics face à des situations d’absence prolongée et injustifiée.

Télécharger1756887759911 - CAA de PARIS, 5ème chambre, 30/04/2025, 24PA03848

L'administration peut valablement vérifier la présence de ses agents durant leurs horaires de service

Dans un arrêt du 8 octobre 2025, la Cour administrative d'appel de Paris a rappelé un principe fondamental : l'administration a le droit de procéder aux vérifications qu'elle souhaite durant les heures de service des agents placés sous sa responsabilité. Ce jugement s'inscrit dans le cadre d'une plainte de harcèlement moral et de discrimination, où l'agent se plaignait de la vérification de sa présence lors d'une formation. La Cour a souligné que ces actions étaient parfaitement légales et ne constituaient en aucun cas un manquement.

- Les enseignements clés :
- Droit de l'administration à vérifier : l'administration peut valablement vérifier la présence de ses agents durant leurs horaires de service.
 - Garantie des droits de défense : les agents ont droit à la défense de leurs droits, mais l’administration peut mener des contrôles dans le cadre de ses obligations.

Ce jugement est un rappel que l'administration doit gérer les vérifications avec rigueur tout en respectant les droits de ses agents.

Télécharger1761639859655 - CAA de PARIS, 2ème chambre, 08/10/2025, 24PA02591

La santé et la sécurité au travail : les piliers de la prévention

La gestion de la santé et de la sécurité au travail repose sur une collaboration étroite entre plusieurs acteurs clés et une double approche stratégique. Il s'agit de passer d'une gestion curative des incidents à une culture d'anticipation des risques professionnels.

Les acteurs clés et leurs missions

Taille de la collectivité	Instance de référence	Mission principale
Moins de 50 agents	Formation spécialisée (du CGP)	Protection de la santé et sécurité
50 à 199 agents	CST (Formation spécialisée facultative)	Amélioration des conditions de travail
200 agents et plus	CST + Formation spécialisée obligatoire	Veille aux prescriptions légales

L'autorité territoriale et la hiérarchie

Ils définissent la politique de prévention et veillent à l'application des règles de sécurité.

Les assistants et conseillers de prévention

Ils conseillent l'autorité dans l'évaluation des risques et la mise en place des mesures.

L'instance paritaire (CST / Formation spécialisée)

Elle contribue à la protection de la santé physique et mentale des agents.

Agir par la prévention active et passive

Le plan d'actions PAPRIAPACT

Programme annuel listant les mesures concrètes de prévention à mener par la collectivité.

La prévention active (Anticipation)

Utilise le Document Unique (DUEP) pour évaluer et maîtriser les risques en amont.

La prévention passive (Gestion)

Intervient après les événements pour gérer l'absentéisme, les accidents et les maladies.

Les congés pour raison de santé : guide pour les agents publics

Droits aux congés maladie, statuts et conditions de prise en charge, incluant le jour de carence et l'allongement du congé pathologique à 21 jours dès mars 2026

POUR LES FONCTIONNAIRES (TITULAIRES)

Congé de maladie ordinaire (CMO)	Durée maximale d'un an douze mois consécutifs.
Congé de longue maladie (CLM)	Jusqu'à trois ans pour une pathologie invalidante nécessitant des soins prolongés.
Congé de longue durée (CLD)	Jusqu'à cinq ans pour des pathologies spécifiques comme le cancer ou la tuberculose.

POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

Condition d'ancienneté de 4 mois	Seuil requis pour bénéficier d'un congé de maladie rémunéré par l'employeur public.
Congé de grave maladie (CGM)	Jusqu'à trois ans en cas de maladie invalidante et de gravité confirmée.
Protection sans ancienneté	Congé sans salaire d'un an maximum, mais avec indemnités journalières de la CPAM.

EXCEPTIONS AU DÉLAI DE CARENCE

TYPE DE CONGÉ / SITUATION	APPLICATION DU JOUR DE CARENCE
CLM, CGM et CLD	Non applicable
Grossesse déclarée	Non applicable
Décès d'un enfant	Non applicable

Versement de l'IFSE au proche aidant exerçant dans la fonction publique: le Gouvernement envisage-t-il de garantir le maintien de l'IFSE pendant toute la durée du congé de proche aidant ?

Les modalités d'attribution et de fonctionnement du congé de proche aidant sont décrites aux articles L. 634-1 à L. 634-4 du code général de la fonction publique (CGFP). L'article L. 634-3 indique que ce congé n'est pas rémunéré. Toutefois l'agent peut, sous certaines conditions, percevoir l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) mentionnée à l'article L. 168-8 du code de la sécurité sociale. En l'absence de toute rémunération, l'agent ne perçoit donc aucun des éléments de rémunération prévus à l'article L. 712-1 du CGFP lequel précise qu'après service fait, l'agent a droit à son traitement, à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement et aux primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. Le traitement indiciaire brut constitue la rémunération de base de tout fonctionnaire. Par conséquent, il n'est pas possible de maintenir à un fonctionnaire le versement d'une prime ou indemnité telle que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en l'absence de versement du traitement. De façon générale, les congés qui permettent à un fonctionnaire de s'absenter de son travail pour rester aux côtés d'un proche atteint d'une affection de longue durée ou souffrant d'un handicap grave ne sont pas rémunérés. Tel est le cas, donc, du congé proche aidant mais aussi du congé de présence parentale (article L. 632-3 du CGFP) et du congé de solidarité familiale (article L. 633-3 du CGFP).

Question écrite n° 6792 : Versement de l'IFSE au proche aidant exerçant dans la fonction publique
Question de : M. Jonathan GeryRhône (8 e circonscription) - Rassemblement National M. Jonathan ...

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/questions/QANR5L17QE6792