Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

🔎 La check-list RH

Avant d'engager la procédure, l'employeur territorial devrait notamment :

1. Identifier précisément chaque fait reproché et éviter les formulations générales.
2. Dater les faits ainsi que la date à laquelle l'administration en a effectivement eu connaissance.
3. Vérifier la prescription disciplinaire pour chacun des comportements retenus.
4. Sécuriser les preuves : publications, captures, constats, témoignages et autres pièces permettant d'établir la matérialité des faits.
5. Distinguer la critique admissible du comportement disciplinairement fautif, en appréciant notamment le caractère public, répétitif, insultant ou dénigrant des propos.
6. Motiver le choix de la sanction en fonction de la gravité des faits effectivement retenus.
7. Vérifier que la sanction resterait juridiquement justifiée même si certains faits étaient ultérieurement écartés par le juge.

8. À retenir

L'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles ne signifie pas qu'un agent territorial ne peut plus critiquer son employeur ou exprimer des opinions personnelles sur les réseaux sociaux.
Il rappelle en revanche qu'il existe une frontière entre l'exercice de la liberté d'expression et le comportement disciplinairement fautif.

Des attaques publiques répétées, insultantes ou dénigrantes contre les services, les élus ou les politiques de la collectivité peuvent, selon leur gravité, justifier une sanction particulièrement lourde.
Mais cet arrêt contient un second enseignement tout aussi important : la qualité du dossier disciplinaire est déterminante.

Prescription, preuve des faits et proportionnalité de la sanction doivent être examinées avec précision avant toute décision.

🧩 Référence :

CAA de Versailles, 5e chambre, 22 septembre 2026, n° 24VE03221

Télécharger1791184154518

CAA de VERSAILLES, 5ème chambre, 22/09/2026, 24VE03221

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

18 NOVEMBRE 2026

T. CAMILIERI

SAFPT

INFO ACTUALITÉS

IRCANTEC : les taux de cotisation évoluent jusqu'en 2029

Les services RH et paie territoriaux doivent intégrer dès maintenant la nouvelle trajectoire de cotisations applicable à compter du 1er janvier 2027. Le *décret n° 2026-926 du 5 octobre 2026*, publié au Journal officiel du 6 octobre 2026, modifie les taux de cotisation du régime de retraite complémentaire IRCANTEC. Cette évolution concerne notamment les agents contractuels relevant de l'IRCANTEC et leurs employeurs publics. Elle s'inscrit dans le cadre du nouveau plan quadriennal de l'IRCANTEC couvrant la période 2026-2029.

📌 *Sommaire*

1. Ce qui change au 1er janvier 2027
2. Les nouveaux taux IRCANTEC 2027-2029
3. Une augmentation progressive jusqu'en 2029
4. Quels enjeux pour les DRH territoriaux ?
5. Ce que les collectivités doivent faire

1. IRCANTEC : ce qui change au 1er janvier 2027

Le décret du 5 octobre 2026 modifie les taux de cotisation à l'IRCANTEC applicables aux rémunérations versées aux agents relevant de ce régime.
Il ne s'agit pas d'une modification limitée à l'année 2027 : le texte organise une progression des taux sur trois années, avec de nouveaux niveaux en 2027, 2028 puis à compter de 2029.

⚠️ Point de vigilance : Pour les services RH et paie, il convient donc de raisonner sur une trajectoire 2027 → 2028 → 2029, et non uniquement sur le prochain exercice budgétaire.

2. Les nouveaux taux de cotisation IRCANTEC

Les taux varient selon que la rémunération se situe en dessous ou au-dessus du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Période	Sous plafond Agent	Sous plafond Employeur	Au-dessus du plafond Agent	Au-dessus du plafond Employeur
2027	2,24 %	3,36 %	5,56 %	10,04 %
2028	2,30 %	3,45 %	5,86 %	10,09 %
À compter de 2029	2,36 %	3,54 %	6,16 %	10,14 %

✅ À retenir : La hausse est progressive et concerne à la fois la part salariale et la part employeur. Elle est particulièrement marquée, sur la période, pour la cotisation salariale applicable à la fraction de rémunération supérieure au plafond.

3. Une augmentation programmée jusqu'en 2029

Le décret ne se contente donc pas de fixer de nouveaux taux au 1er janvier 2027.
Il définit une trajectoire pluriannuelle :
- 2027 : première étape de la nouvelle programmation ;
- 2028 : nouvelle augmentation des taux ;
- 2029 : application des taux définitifs prévus par le décret.

Le texte précise qu'il s'applique aux cotisations dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1er janvier 2027.

4. Pourquoi cette réforme intéresse directement les DRH territoriaux

À première vue, cette réforme peut apparaître comme une simple modification technique de taux de cotisation.
En réalité, elle comporte plusieurs conséquences concrètes pour les collectivités et établissements publics employant des agents relevant de l'IRCANTEC.

➤ Paramétrage de la paie : Les logiciels de paie devront intégrer les nouveaux taux à compter du 1er janvier 2027, puis leurs évolutions successives en 2028 et 2029.

➤ Masse salariale : L'augmentation de la part employeur doit être intégrée aux prévisions de masse salariale, particulièrement pour les employeurs comptant un nombre important d'agents contractuels ou d'autres personnels relevant de l'IRCANTEC.

➤ Prévisions budgétaires : La progressivité des taux suppose de ne pas limiter l'analyse au budget 2027. Les projections financières peuvent utilement intégrer dès maintenant les échéances 2028 et 2029.

➤ Information des gestionnaires : Les équipes RH, paie et finances doivent être informées du calendrier afin d'éviter les erreurs de paramétra sécuriser les déclarations sociales.
5. Ce que les collectivités doivent faire concrète
La checklist RH / paie

☑ Vérifier la mise à jour du logiciel de paie pour janvier 2027.
☑ Contrôler les taux effectivement appliqués aux agents relevant de l'IRCANTEC.
☑ Intégrer l'évolution de la part employeur dans les prévisions de masse salariale.
☑ Anticiper dès maintenant les nouvelles hausses prévues en 2028 et 2029.
☑ Informer les gestionnaires RH et paie du calendrier d'entrée en vigueur.
☑ Prévoir un contrôle des premières paies 2027 afin de détecter rapidement toute anomalie de paramétrage.

L'essentiel à retenir
Le décret n° 2026-926 du 5 octobre 2026 programme une évolution progressive des taux de cotisation IRCANTEC entre 2027 et 2029.
Pour les employeurs territoriaux, l'enjeu dépasse donc largement la seule question de la retraite complémentaire.
Cette évolution doit être appréhendée comme un sujet de paie, de masse salariale et de programmation budgétaire.

🎯 Le réflexe RH : Ne pas attendre janvier 2027 : intégrer dès maintenant la trajectoire 2027-2029 dans les paramétrages, les simulations de masse salariale et les prévisions budgétaires.

Référence juridique :

Décret n° 2026-926 du 5 octobre 2026 modifiant le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques. Journal officiel du 6 octobre 2026, texte n° 4. - *Télécharger1791321254000*

Décret n° 2026-926 du 5 octobre 2026 modifiant le décret n° 70- 1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques

Réseaux sociaux et discipline dans la FPT : des publications Facebook peuvent-elles justifier une révocation ?

Réseaux sociaux et discipline dans la FPT : des publications Facebook peuvent-elles justifier une révocation ?
Un agent territorial peut-il invoquer sa liberté d'expression pour publier des propos particulièrement critiques à l'égard de sa collectivité, de ses services ou de ses élus ?

Dans un arrêt du 22 septembre 2026, la cour administrative d'appel de Versailles confirme la révocation d'un adjoint territorial d'animation en raison de propos publics répétés, notamment diffusés sur Facebook.

Cette décision présente un double intérêt pour les employeurs territoriaux : elle rappelle les limites de la liberté d'expression des agents publics, mais également la nécessité de sécuriser précisément la constitution du dossier disciplinaire, notamment au regard de la prescription des faits.

📌 **Sommaire**

1. Les faits : un agent territorial révoqué après plusieurs prises de position publiques
2. Le contrôle exercé par le juge disciplinaire
3. Certains faits étaient prescrits
4. Les autres publications Facebook pouvaient néanmoins être sanctionnées
5. La révocation jugée proportionnée
6. Ce que doivent retenir les DRH territoriaux
7. Comment sécuriser concrètement une procédure disciplinaire ?
8. À retenir

1. Les faits : un agent territorial révoqué après plusieurs prises de position publiques
L'affaire concernait un adjoint territorial d'animation titulaire, employé depuis 2004 par la commune d'Asnières-sur-Seine.

Par un arrêté du 2 juillet 2020, le maire avait prononcé sa révocation.

L'administration reprochait notamment à l'agent des propos publics répétés, considérés comme outranciers et dénigrants, directement dirigés contre les services municipaux, les élus et les politiques conduites par la commune.

Plusieurs de ces propos avaient été diffusés sur différents comptes Facebook publics administrés par l'agent.

L'intéressé estimait au contraire que ses prises de position relevaient de sa liberté d'expression en qualité de citoyen et d'habitant de la commune.

2. Le contrôle exercé par le juge disciplinaire
La cour administrative d'appel rappelle le contrôle désormais classique exercé par le juge sur une sanction disciplinaire.
Le juge doit rechercher :
- si les faits reprochés à l'agent sont matériellement établis ;
- s'ils constituent des fautes disciplinaires ;
- et si la sanction retenue est proportionnée à leur gravité.

⚖️ Point juridique : Une collectivité ne peut donc pas se contenter d'établir l'existence d'un comportement fautif. Elle doit également pouvoir justifier le niveau de sanction retenu, particulièrement lorsqu'elle prononce une sanction du quatrième groupe comme la révocation.

3. Certains faits étaient prescrits
L'un des apports opérationnels importants de l'arrêt concerne la prescription de l'action disciplinaire.
Le droit applicable prévoit qu'aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits susceptibles de sanction.
Dans cette affaire, certaines publications Facebook dataient de février 2015 à mars 2016.
Or le conseil de discipline n'avait été saisi que le 13 mars 2019.
La Cour considère donc que ces faits anciens étaient prescrits, à supposer même que la commune en ait eu connaissance immédiatement après leur publication.

⚠️ Vigilance RH : Lors de la constitution d'un dossier disciplinaire, il ne suffit pas de recenser tous les incidents reprochés à l'agent. Il faut également identifier précisément leur date et la date à laquelle l'administration en a eu une connaissance effective.

4. Les autres publications Facebook pouvaient néanmoins être sanctionnées
Le constat de prescription de certains faits n'a toutefois pas entraîné l'annulation de la révocation.
D'autres comportements, beaucoup plus récents, pouvaient légalement être pris en considération.
La décision reposait notamment sur :
- des déclarations publiques formulées lors d'une fête de quartier le 16 juin 2018 ;
- de nombreuses publications diffusées entre mars 2016 et mars 2019 ;
- des messages publiés sur plusieurs comptes Facebook publics administrés par l'agent.
La matérialité des faits avait été établie notamment par des constats d'huissiers de justice ainsi que par les témoignages de deux chefs de service.

La Cour relève que les propos en cause présentaient le caractère d'insultes, de dénigrements, de décrédibilisations et de remises en cause des services et politiques communaux.
5. La révocation jugée proportionnée
Les juges considèrent que ces faits présentent une gravité suffisante pour être qualifiés de faute disciplinaire justifiant la révocation.
La Cour confirme donc la sanction prononcée par le maire.
L'agent n'étant pas fondé à soutenir que la révocation était illégale, ses demandes indemnitaires sont également rejetées.

✅ À retenir : Un agent public dispose d'une liberté d'expression, mais celle-ci ne constitue pas une protection absolue contre toute sanction disciplinaire. Des propos publics répétés, insultants ou dénigrants visant directement la collectivité, ses services ou ses élus peuvent constituer une faute disciplinaire d'une particulière gravité.

6. Ce que doivent retenir les DRH territoriaux

Cette décision appelle plusieurs enseignements pratiques.
La liberté d'expression de l'agent n'autorise pas tous les comportements
Le seul fait qu'un message soit publié en dehors du service ou depuis un compte personnel ne suffit pas à lui retirer toute portée disciplinaire.
Le contenu des propos, leur publicité, leur répétition, les fonctions occupées par l'agent et leur incidence sur le service doivent être appréciés concrètement.
La collectivité doit pouvoir prouver les publications
Une procédure disciplinaire fondée sur des publications numériques doit reposer sur des éléments suffisamment solides permettant d'établir leur contenu, leur date, leur caractère public et, autant que possible, leur auteur.
Dans cette affaire, la commune disposait notamment de constats d'huissiers et de témoignages.
La prescription doit être examinée fait par fait
Tous les éléments d'un dossier disciplinaire ne sont pas nécessairement utilisables juridiquement.
Des comportements anciens peuvent être prescrits alors que d'autres faits, plus récents, demeurent susceptibles de sanction.
L'essentiel consiste alors à vérifier que les faits non prescrits sont, à eux seuls, suffisamment caractérisés et graves pour soutenir la sanction retenue.

7. Comment sécuriser concrètement une procédure disciplinaire ?