Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Nouvelles règles du cumul emploi retraite 2027 : dossier de décryptage

Pour vous aider à anticiper à votre disposition un dossier de décryptage de 12 pages :
« Réforme du cumul emploi-retraite 2027 : impacts et stratégies RH pour le secteur public ».

Vous y retrouverez :

- Les principales évolutions réglementaires.
- Les conséquences financières selon l'âge de départ à la retraite.
- Les risques pour les recrutements et les remplacements territoriaux.
- Les dispositifs dérogatoires à examiner.
- Les actions RH à engager pour anticiper 2027.

Consultez et conservez le document PDF joint à cette publication.



TéléchargerR%C3%A9forme_du_Cumul_Emploi-Retraite_

Réforme du cumul emploi-retraite 2027 : impacts et stratégies RH pour le secteur public »

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

4 NOVEMBRE 2026

T. CAMILIERI

SAFPT INFO ACTUALITÉS

Versement d'une prime de fin d'année à destination des agents des collectivités territoriales

Dans la fonction publique territoriale, les « primes de fin d'année » ou « de treizième mois » constituent des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération au sens de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (CGFP). Cet article dispose que, par dérogation au principe de parité défini à l'article L. 714-4 du CGFP, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant le 28 janvier 1984 sont maintenus au profit de leurs agents publics lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement. Ces avantages peuvent par ailleurs être maintenus, à titre individuel, lors de l'affectation d'un agent d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de cet établissement, ou d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de l'assemblée délibérante de cette dernière.

Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de rémunération constituent ainsi un élément dérogatoire de la rémunération de certains agents territoriaux dont le champ a été strictement défini par le législateur. Compte tenu de ce caractère dérogatoire lié à l'historique des régimes indemnitaires antérieurs aux réformes intervenues depuis 1984, le Gouvernement n'envisage pas d'ouvrir de nouveau la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'instituer par délibération ces avantages, pour les motifs suivants : Chaque collectivité ou établissement est libre de prendre en compte un montant équivalent aux avantages collectivement acquis au titre du régime indemnitaire servi à leurs agents afin de remédier aux disparités pouvant exister dans la rémunération de ces derniers liées au versement ou non de ces avantages.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) offre dès à présent aux employeurs territoriaux une certaine souplesse pour y procéder compte tenu d'une part, de sa structuration en deux parts modulables (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel) et d'autre part, de ses plafonds globaux élevés définis pour les différents corps de la fonction publique de l'État équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. En tout état de cause, le Gouvernement reste très attentif aux préoccupations exprimées sur la rémunération des agents territoriaux et, plus largement, aux enjeux d'attractivité de la fonction publique.

À ce titre, le ministre délégué chargé de la Fonction publique a annoncé le lancement d'une réflexion sur les carrières et les rémunérations, en concertation avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique en 2026

Versement d'une prime de fin d'année à destination des agents des collectivités territoriales
SCHALCK Elsa Question écrite M. le ministre délégué auprès de la ministre de l'action et des comptes publics, chargé de la fonction publique et de la réforme de l'État M. le ministre de l'a...
https://www.senat.fr/questions/base/2025/qSEQ251207078.html

Protection Sociale Complémentaire :

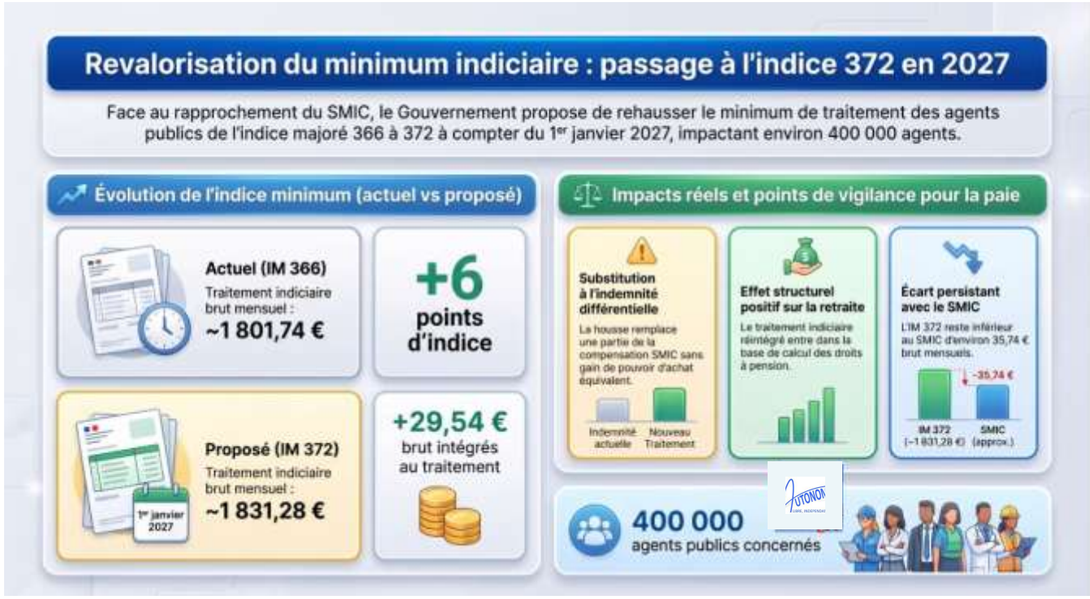


Droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi en cas de refus d'un reclassement après inaptitude

Le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est ouvert aux travailleurs privés d'emploi, aptes au travail et en recherche d'un emploi. Les agents ayant refusé un reclassement et étant par la suite licenciés pour inaptitude peuvent bénéficier, sous réserver de leur aptitude, de l'ARE.
D'une part, un fonctionnaire peut être licencié dans les conditions prévues à l'article L. 553-1 du code général de la fonction publique (CGFP), et notamment à l'issue d'une période de disponibilité et après refus de trois postes proposés en vue de sa réintégration.
Le Conseil d'Etat a confirmé en ce sens, dans une décision n° 307321 du 2 septembre 2009 mentionnée aux tables du recueil Lebon, que l'employeur public a l'obligation de reclasser un agent inapte en lui proposant trois emplois compatibles avec son état de santé et correspondant à son grade.
Le licenciement pour refus de reclassement nécessite, en application de l'article L. 263-2 du CGFP, l'avis préalable de la commission administrative paritaire. Ce licenciement pour inaptitude est bien considéré comme une situation de privation involontaire d'emploi ouvrant droit à l'ARE au sens du 1° de l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, qui prévoit que sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi « Les agents publics radiés d'office des cadres ou des contrôles et les personnels de droit public ou de droit privé licenciés pour tout motif [...] ». Par ailleurs, pour bénéficier de l'ARE, l'article L. 5421-1 du code du travail précise que « en complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les personnes aptes au travail et recherchant un emploi ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre. ».
En outre, l'article L. 5422-1 du même code précise que les travailleurs aptes au travail ayant subi une privation d'emploi involontaire et recherchant un emploi ont droit à l'allocation d'assurance chômage. Si l'aptitude au travail est l'une des conditions exigées pour bénéficier de l'ARE, cette exigence s'apprécie au regard des règles de l'assurance chômage et non de la seule décision de l'employeur public sur l'aptitude à occuper un poste dans la fonction publique. Ainsi, le licenciement pour inaptitude correspond à une inaptitude à ses fonctions ou à tout poste dans la fonction publique, mais il ne signifie pas, par lui même, que l'agent est médicalement inapte à toute activité professionnelle au sens du régime de chômage. En conséquence, un agent licencié pour inaptitude peut être regardé comme physiquement apte à l'exercice d'un emploi au sens de l'assurance chômage, dès lors qu'il peut exercer d'autres activités professionnelles et qu'il est en recherche d'un emploi ; il peut alors, sous réserve de remplir les autres conditions (privation involontaire d'emploi, durée d'activité, etc.), bénéficier de l'ARE..

Droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi en cas de refus d'un reclassement après inaptitude
ROMAGNY Anne-Sophie Question écrite M. le ministre de l'action et des comptes publics Question publiée le 11/06/2026 Réponse publiée le 01/10/2026 Mme Anne-Sophie Romagny interroge M. le minist...
https://www.senat.fr/questions/base/2026/qSEQ260609049.html





Promulgation de la loi de finances pour 2026

À l'issue d'une expérimentation conduite du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025 en application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et sur la base d'une évaluation remise en mars 2025 au Parlement faisant état d'un bilan positif, le dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique a été pérennisé par l'article 173 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026. Le dispositif pérenne est entré en vigueur le 21 février 2026, lendemain de la publication de la loi de finances pour 2026. La rupture conventionnelle résulte, aux termes de l'article L. 552-1 du code général de la fonction publique, de la convention signée entre le fonctionnaire et son employeur. En conséquence, aucune convention de rupture conventionnelle ne pouvait être légalement conclue avec un fonctionnaire entre le 1er janvier et le 20 février 2026.

Les demandes de rupture conventionnelle présentées durant cette période n'ont toutefois pas, par elles-mêmes, emporté rupture de la relation de travail ni créé de droit acquis à celle-ci. Lorsqu'elles étaient toujours pendantes à l'entrée en vigueur de la loi, elles pouvaient être maintenues ou confirmées à compter du 21 février 2026 et donner lieu à la poursuite de la procédure dans le respect des règles alors applicables. La régularité de la rupture s'apprécie ainsi au regard tant de la date de conclusion de la convention que du respect de la procédure qui l'a précédée. Les décrets n° 2026-745 et n° 2026-746 du 6 août 2026, entrés en vigueur le 8 août 2026, ont adapté le cadre réglementaire à la pérennisation du dispositif, notamment en actualisant la procédure et en révisant les montants minimum et maximum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Ils ne remettent pas en cause l'entrée en vigueur du dispositif pérenne au 21 février 2026. La cessation définitive des fonctions résultant d'une rupture conventionnelle régulièrement conclue est susceptible d'ouvrir droit à l'assurance chômage. Elle fait également courir la période de six ans durant laquelle un recrutement de l'intéressé comme agent public au sein de son versant d'origine entraîne, dans les conditions prévues à l'article L. 552-4 du CGFP, l'obligation de rembourser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Sort des dossiers de rupture conventionnelle déposés entre le 1er janvier 2026 et le 20 février 2026, date de promulgation de la loi de finances pour 2026
Mme Christine Herzog rappelle à M. le ministre de l'action et des comptes publics les termes de sa question n° 08209 sous le titre " Sort des dossiers de rupture conventionnelle déposés entre l...
https://www.senat.fr/questions/base/2026/qSEQ260709479.html

WWW.SAFPT.ORG Libre-Autonome-Indépendant
Droits Obligation Défense Information