



LE canard



Ouah Marcel, bientôt la retraite, après 35 ans de Fonction Publique Territoriale !

Oui, ben pour moi ça roule ! Par contre vous les petits, va falloir continuer à faire respecter vos droits! Faites comme moi, rejoignez l'**UNSA** ! Ensemble nous sommes plus forts !

MOBILISATION STRASBOURG !

18 septembre
RDV 14h
Place de la République

DANS CE NUMÉRO :

TOUS MOBILISÉS LE 18 SEPTEMBRE !

INFOS & ACTUS :

- Retraite progressive dès 60 ans : Oui mais...
- Parentalité : des ASA désormais de droit

DOSSIER

- Congés non pris : Indemnisation et report

QUESTIONS & RÉPONSES

- Accident du travail agent intercommunal
- Temps de trajet pour formation
- Montant du SFT pour 2 enfants

Edito

Chers collègues, chers lecteurs,

La rentrée de septembre promet d'être très agitée et s'annonce sous le signe d'une **grande colère qui s'exprime dans notre pays**. Il n'est plus possible de faire les frais de décisions unilatérales prises par le Gouvernement, à la suite de réunions stériles où le dialogue social est absent.

Le Service public ne doit pas être le bouc émissaire de la dette !

Parmi le florilège d'annonces qui ont été faites, plus inacceptables les unes que les autres, **la suppression de 2 jours fériés et le gel des prestations sociales**, coûteront beaucoup à tous, et en particulier aux agents de la Fonction Publique Territoriale et de surcroît **ne pèseront que très peu dans la diminution de la dette**.

A l'inverse, aucune des propositions alternatives avancées par l'**UNSA** ne semblent retenir l'attention de notre Administration Nationale !

Face à ce constat navrant et totalement accablant pour nous qui assurons les missions essentielles du Service Public et sommes le ciment des collectivités sur le territoire, **nous ne resterons pas sans réagir !**

L'**UNSA** est déterminée à se battre, et ensemble nous avons le pouvoir de faire plier ce gouvernement, ou le prochain, pour défendre nos acquis si chèrement gagnés dans l'histoire.

Le PROGRÈS SOCIAL ne peut pas reculer. La SOLIDARITÉ ne doit pas, et ne peut pas être une « variable d'ajustement budgétaire » ! Elle doit rester le socle de la cohésion Nationale.

NOUS DEVONS AGIR POUR ÊTRE VISIBLES, AUDIBLES ET INÉVITABLES !

18 INFOS Mobilisation - Grand Est :
Sept Site internet UNSA Territoriaux 67

Bonne lecture,
Cécile WATRON

L'UNSA dit STOP !



● **RETRAITE PROGRESSIVE DÈS 60 ANS : OUI MAIS...**



À partir du 1er septembre 2025, par décret [n° 2025 - 680 du 15 juillet 2025](#), les agents territoriaux pourront bénéficier de la retraite progressive dès 60 ans, contre 62 ans auparavant.

Principe : dès 60 ans, l'agent pourra **réduire son temps de travail** (par un temps partiel de droit commun) tout en percevant **une fraction de sa pension**, calculée en fonction du taux d'activité. Pendant cette période, il continue à **cotiser pour sa retraite définitive**. Quand il décide de cesser complètement son activité, sa pension est recalculée et intégralement liquidée.

Conditions d'octroi :

- comptabiliser au moins 150 trimestres cotisés **et**
- bénéficier d'une autorisation de travail de l'employeur à temps partiel entre 50% et 90%.

L'agent peut revenir à temps plein s'il le souhaite, à tout moment, en mettant fin à la retraite progressive. En théorie, **l'employeur public ne peut s'opposer directement** à une demande de retraite progressive.

ATTENTION : dans les faits, ce droit reste fragile : il est conditionné à l'octroi d'un temps partiel, que l'administration peut refuser selon les règles du droit commun, par exemple sous prétexte de contraintes organisationnelles.

Malheureusement, ce sont souvent **les métiers les plus pénibles ou les plus féminisés** qui en souffrent, ce qui va à l'encontre même de la lo-

gique de justice portée par ce dispositif.

L'**UNSA Territoriaux** vous encourage, à travers vos représentants du personnel dans les Comités Sociaux Territoriaux (CST), à **solliciter plus de transparence** sur les critères de passage à temps partiel. **Un refus doit être motivé valablement par l'employeur.**

L'agent en retraite progressive reste intégré à sa collectivité et conserve :

- titres de restauration,
- participation aux frais de transport,
- complémentaire santé,
- aides sociales,
- participation à la vie de l'établissement.

De plus, le dispositif de la retraite progressive permet de continuer à cotiser pour la retraite. **Sur accord de l'employeur, l'agent peut être autorisé à cotiser à la retraite sur la base d'un temps plein.** Cette surcotisation ne peut augmenter la durée de liquidation de plus de 4 trimestres. **Attention, l'employeur ne surcotise pas, l'agent devra payer les deux parts.**

Si vous êtes concerné et que votre demande est rejetée, **vous avez la possibilité de déposer un recours** devant la Commission Administrative Paritaire (CAP), en vous appuyant sur [l'article R263-5 Code Général de la Fonction Publique](#)



L'**UNSA Territoriaux** continuera à œuvrer pour que cette avancée soit reconnue, appliquée, et ne dépende pas de la seule bonne volonté de l'employeur.



● **PARENTALITÉ : LES ASA DÉSORMAIS ACCORDÉES DE DROIT**

Les droits en matière d'*autorisations spéciales d'absence* (ASA), soumises jusqu'ici à la fameuse "nécessité de service" sont enfin renforcés par la [Loi n° 2025-595 du 30 juin 2025](#).

Entrant en vigueur le **2 juillet 2025**, cette loi aligne ainsi les droits des agents publics sur ceux du secteur privé, qui en bénéficiaient déjà.

L'**UNSA** se félicite du fait que cette avancée bénéficie à toutes les formes de parentalité : grossesse, PMA, adoption. Cette loi vient aussi combler un vide réglementaire : Les textes d'application n'avaient pas encore été signés, et ce depuis 2018, date de signature de [l'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes](#) par l'**UNSA**.



ASA dorénavant accordées de droit :

- Les examens médicaux obligatoires liés à la grossesse ou aux suites de l'accouchement ;
- Les actes médicaux nécessaires à une **assistance médicale à la procréation** (AMP) ;
- Pour l'agent conjoint, partenaire ou concubin de la personne concernée à 3 examens médicaux dans le cadre d'un protocole AMP
- Les entretiens obligatoires dans le cadre de l'agrément pour une adoption.



Ces absences ne peuvent plus être refusées et sont considérées comme du temps de travail effectif, sans impact sur la rémunération, les congés ou la carrière. Un décret à venir précisera le plafond du nombre de jours accordés.

CONGÉS NON PRIS : INDEMNISATION ET REPORT Nouvelles règles

Depuis le [Décret du 21 juin 2025](#), précisé par l'[arrêté du 21 juin 2025](#) la France applique enfin dans la fonction publique les règles européennes et la jurisprudence relatives à l'indemnisation et au report des congés non pris en fin de relation de travail pour titulaires et contractuels. L'**UNSA** avait appuyé ce texte lors de son examen par le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) en février dernier.

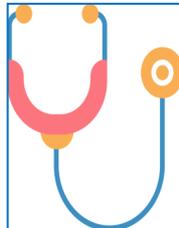
PRINCIPE D'INDEMNISATION DES CONGÉS NON PRIS

- **Avant** : Le principe était l'interdiction d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail. Les congés non pris étaient, en principe, perdus.
- **Maintenant** : Le décret institue un régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail (démission, retraite, fin de contrat, licenciement pour inaptitude physique, etc.). **C'est un changement majeur qui reconnaît le droit à indemnisation des congés non pris lorsque l'agent n'a pas été en mesure de les prendre.**

POSSIBILITÉ DE REPORT DES CONGÉS ANNUELS

- **Avant** : Le report des congés était très limité **malgré la jurisprudence administrative existante.**
- **Maintenant** : Prenant le relais de cette jurisprudence, le décret prévoit des dérogations claires pour le report des congés annuels non pris dans certaines situations :

⇒ **Congé pour raison de santé (maladie, accident)** : L'agent peut reporter les droits non utilisés, dans la limite de 4 semaines (20 jours) par période de référence. La période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions et dure 15 mois.



⇒ **Congé lié aux responsabilités parentales ou familiales (maternité, paternité, accueil de l'enfant, parental, présence parentale, solidarité familiale, proche aidant)** : L'agent peut reporter l'ensemble de ses congés annuels. La période de report débute à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû pour les droits acquis pendant le congé, et à la reprise des fonctions pour les droits acquis avant le congé. En ce qui concerne le report de congés annuels du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales, celui-ci est applicable aux situations concernant un congé dont l'échéance est postérieure à la loi 2024-364 du 22 avril 2024.

ASSIETTE ET CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE

- **Avant** : Les modalités étaient disparates suivant les employeurs et les versants de la FP.
- **Maintenant** : L'arrêté du 21 juin 2025 précise désormais l'assiette et le calcul de l'indemnité compensatrice.

- ⇒ **Base de calcul** : La rémunération mensuelle brute prise en compte correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet.
- ⇒ **Éléments inclus dans l'assiette** : - Traitement indiciaire brut, - Indemnité de résidence, - Supplément familial de traitement, - Primes et indemnités réglementaires (sauf celles expressément exclues).
- ⇒ **Éléments exclus de l'assiette** : - Primes exceptionnelles ou liées à l'évaluation individuelle ou collective de la manière de servir, - Remboursements de frais, - Indemnités liées à la mobilité ou à une affectation temporaire ainsi qu'aux primo-affectations et aux restructurations, - Indemnités pour activité accessoire, - Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.
- ⇒ **Formule de calcul** : Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = **(rémunération brute mensuelle x 12) / 250**.
- ⇒ **Limite** : L'indemnisation est limitée aux 4 premières semaines (20 jours) de congés annuels non pris par année de référence, sauf en cas de congés liés aux responsabilités parentales ou familiales où l'ensemble des droits acquis peut être indemnisé.



POUR L'UNSA CES TEXTES PERMETTENT :

- * **La sécurisation des droits** : Le nouveau cadre juridique harmonise et sécurise les droits à congés annuels, notamment en cas d'empêchement pour raison de santé ou raisons familiales/parentales.
- * **Une indemnisation garantie** : La fin de la relation de travail donne désormais droit à une indemnité compensatrice pour les congés annuels non pris, ce qui n'était pas systématique auparavant **et met le droit français en conformité avec le droit européen.**
- * **Une clarté du calcul** : Les modalités de calcul de cette indemnité sont désormais clairement définies, offrant plus de transparence aux agents.

Certaines administrations appliquaient les textes européens de manière disparate, et donc ce décret impose le même cadre à tous.

Les nouvelles dispositions visent à mieux protéger les droits des agents et à transposer la jurisprudence européenne qui a longtemps mis en avant une carence du droit français en matière d'indemnisation des congés annuels non pris.

Congés annuels non pris = L'indemnité compensatrice est possible



- Décret du 21 juin 2025
- Arrêté du 21 juin 2025



● ACCIDENT DU TRAVAIL D'UN AGENT INTERCOMMUNAL

Régine J. : Je suis à temps non complet dans 2 collectivités, pour un total de 35H. J'ai eu un accident du travail lors de mon service dans une de mes collectivités, dois-je obligatoirement faire la déclaration CITIS à l'autre?

UNSA : **NON.** Si vous occupez un emploi permanent à temps non complet dans 2 collectivités et devez faire une déclaration de « Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service » (CITIS) dans les conditions du [Décret du 10 avril 2019](#), vous devrez faire votre déclaration **seulement à l'autorité territoriale auprès de laquelle vous avez eu l'accident.** Lorsque cette autorité vous place en CITIS, elle doit transmettre sans délai cette décision aux autres employeurs qui vous placent aussi en CITIS pour la même durée.

La rémunération à 100% du traitement est ainsi assurée par chacune des collectivités. **Par contre c'est la collectivité à laquelle la survenance de l'accident est imputable qui prend en charge les honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident.**

Dossier « Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) »



● TEMPS DE TRAJET POUR UNE FORMATION



Sonia S. : J'ai assisté à une formation, je m'y suis rendue en voiture de chez moi, et ceci le mercredi qui est mon jour de repos. La durée de la formation m'a été payée par mon employeur, mais est-ce que mon temps de trajet pour m'y rendre ne devrait pas aussi être indemnisé ?

UNSA : **NON.** Si effectivement le temps pendant lequel vous avez suivi votre formation est bien inclus dans le décompte du temps de travail effectif ([article 2 du décret n° 2007-1845](#)), le temps de trajet n'est pas considéré comme temps de service effectif, lorsque ce trajet est effectué en dehors de vos horaires de travail habituels. **Attention il s'agit bien du temps de trajet, les frais de déplacement (indemnités kilométriques) quant à eux, doivent vous être remboursés.**

● MONTANT DU SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT POUR 2 ENFANTS

Frédérique N. : Je touche le supplément familial de traitement à présent pour 2 enfants, car mon 2ème est né il y a peu. Pouvez-vous m'expliquer comment ce SFT est calculé ?

UNSA : **OUI.** Le **Supplément Familial de Traitement (SFT)** est un élément de la rémunération statutaire, versé aux titulaires et aux contractuels qui ont au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge. Il comprend **un élément fixe** qui dépend du nombre d'enfants et un **élément proportionnel** qui dépend du traitement indiciaire brut. Si vous percevez une nouvelle bonification indiciaire (NBI), elle s'ajoute à votre traitement indiciaire pour le calcul du SFT. Lorsque les deux parents sont agents publics, seul l'un des deux peut percevoir le SFT ([CGFP, art. L712-8 et s.](#)).



Dans votre cas, vous touchez donc 10,67€ de part fixe pour 2 enfants + 3 % de votre traitement brut.

En savoir plus sur le mode de calcul sur le site de l'administration

Envoyez vos messages, l'UNSA vous répond !

A chaque parution du « Canard », nous vous proposons de reprendre une ou plusieurs questions que vous nous avez posées, et nous vous apportons les réponses !



UNSA TERRITORIAUX

UNION DEPARTEMENTALE DU BAS-RHIN
UNION REGIONALE GRAND EST

19, Rue des Vignes
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN
Tél. 03 88 24 11 09 Mail : unsa67@orange.fr

Permanences téléphoniques :
Tous les jours ouverts (lundi à vendredi) :
8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00

Téléchargez : [BULLETIN D'ADHÉSION & FORMULAIRE SEPA](#)

Sachez que : La cotisation syndicale ouvre droit à un **crédit d'impôt égal à 66 %** du montant annuel cotisé ([art 23 de la loi n° 2012-1510](#)).

Equipe de rédaction et de conception graphique :

Sylvie WEISSLER, Lucienne BRASSEUR,
Philippe KRAUSS, Cécile WATTRON -
Photos Pixabay, Pexels & UNSA



Partagez ce CANARD avec vos collègues
après l'avoir lu, ne le jetez pas !