

AU FIL DEL'UNSA

UNION LOCALE DES TERRITORIAUX

DE LA VILLE D'AUXERRE

ET DE L'AGGLOMÉRATION AUXERROISE

Utiliser la
Pyramide de Maslow
pour motiver vos
équipes



2026 : on ne va pas se mentir

L'Edito

Chers collègues,

Une année de plus vient de s'écouler. Nous pourrions vous servir le même discours que la direction et vous remercier de votre « résilience », vanter votre « adaptabilité » face aux budgets qui fondent, et vous souhaiter une année « pleine de défis ».

Mais soyons honnêtes, les « défis » nous commençons à en avoir ras-le-bol.

Parce que derrière les jolis mots, la réalité c'est que vous portez la collectivité à bout de bras.

Les agents ne sont plus remplacés, les primes stagnent, le prix du carburant explose avec en plus ces réformes qui tombent d'en haut sans aucune connaissance du terrain.

La coupe est pleine !

Nos vœux pour 2026 :

♦ *Moins de médailles, plus d'oseille* : la reconnaissance c'est bien mais sur le compte en banque c'est mieux. En 2026, nous ne lâcherons rien, nous voulons des actes, pas des tapes dans le dos.

♦ *La santé avant le tableau Excel* : que 2026 soit l'année où l'on arrête de sacrifier ses vertèbres et son mental, pour remplir des indicateurs de performance qui ne servent à rien. Le travail c'est la santé ? On aimerait bien que ça le redevienne !

♦ *Du respect, pas du mépris* : nous vous souhaitons de ne plus avoir à justifier chaque minute de travail ou chaque absence pour « enfant malade » auprès de petits chefs qui s'écoutent parler.

Notre résolution syndicale est simple : nous ne serons pas « force de proposition » pour faire plaisir, nous serons « force de pression ». Nous ne serons pas « partenaires », nous serons des vigies.

Si la direction veut une année 2026 sous le signe de la « co-construction », elle sait où nous trouver mais qu'elle n'oublie pas que sans nous, sans vous, la boutique ne tourne plus.

Malgré tout, je vous adresse mes meilleurs vœux et surtout restez debout, croyez en vous, et n'oubliez jamais que notre force est de travailler ensemble et non pas de façon personnelle. N'acceptons plus une façon de manager qui encourage l'individualisme au détriment du collectif.

L'équipe UNSA sera toujours du côté de ceux qui travaillent et non pas de ceux qui parodent.

Seul on va plus vite, ensemble, on va plus loin !

Yann Meyrignac





Rupture conventionnelle : ce que dit la loi pour les agents territoriaux

La rupture conventionnelle a été introduite dans la fonction publique afin de permettre un départ d'un commun accord entre l'agent et la collectivité, dans un cadre légal sécurisé, avec versement d'une indemnité et ouverture possible de droits au chômage.

Un dispositif prévu par la loi, mais limité dans le temps

La rupture conventionnelle, pour les fonctionnaires, a été créée par la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Pour les fonctionnaires titulaires, elle a été mise en place à titre expérimental du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025. En l'absence de prolongation législative, la rupture conventionnelle n'est plus applicable aux fonctionnaires territoriaux depuis le 1er janvier 2026.

Ce qui a changé depuis 2026

Au sein de la loi de finances 2026, actuellement en cours d'examen au Parlement, la pérennisation de la rupture conventionnelle est envisagée.

Toutefois, la loi n'ayant, pour l'heure, pas été adoptée, le recours à cette procédure pour les fonctionnaires n'a plus, depuis le 31 décembre 2025, de fondement juridique.

Depuis cette date, un fonctionnaire territorial ne peut plus demander une rupture conventionnelle, l'autorité territoriale ne peut plus la proposer, et aucun nouveau dossier ne peut être engagé.

Ce qui reste en vigueur

Les ruptures conventionnelles conclues avant le 31 décembre 2025 restent valables.

Pour les agents contractuels en CDI, la rupture conventionnelle demeure possible conformément à l'article L.552-1 du CGFP. Les autres modes de cessation de fonctions restent applicables : démission, mobilité, disponibilité et licenciement, selon les textes en vigueur.

À retenir

Fonctionnaires titulaires : rupture conventionnelle supprimée depuis le 1er janvier 2026. Pour les agents contractuels en CDI, le dispositif maintenu.

Médecine de prévention : des préconisations qui s'imposent

Dans la fonction publique territoriale, la municipalité a l'obligation de protéger la santé physique et mentale de ses agents.

À ce titre, les préconisations émises par la médecine de prévention à l'issue d'une visite médicale doivent être prises en compte avec sérieux.



Ces recommandations peuvent concerner l'aménagement du poste de travail, l'adaptation des missions ou les conditions d'exercice, afin de prévenir toute dégradation de l'état de santé de l'agent.

La collectivité doit mettre en œuvre ces préconisations ou justifier objectivement son impossibilité. Elles ne peuvent être écartées sans motif légitime.

Il est rappelé que les responsables hiérarchiques ne sont pas habilités à porter des appréciations, des suppositions ou des avis personnels sur l'état de santé d'un agent ni sur son aptitude à occuper un poste.

Toute évaluation médicale ou conclusion sur l'adéquation d'un agent à son poste relève exclusivement du médecin de prévention.

Le respect de ces principes garantit la prévention des risques professionnels, le maintien dans l'emploi et la qualité du service public.

Son rôle se limite à une compétence strictement organisationnelle : définir des missions compatibles dans le respect intégral des préconisations. Toute restriction supplémentaire, toute exclusion de missions ou toute appréciation fondée sur la santé de l'agent constitue une appréciation médicale illégitime. Le non-respect des avis médicaux expose l'employeur public à des manquements graves à ses obligations en matière de santé, de prévention et de droits des agents.

RETROUVEZ TOUS LES ARTICLES ET DECRETS SUR :

LE SITE DE L'UNSA VA/CA

<https://auxerre-agglomeration.unsa-territoriaux.org>

Un outil syndical conçu pour vous et avec vous



2026 : rester utile, rester proche, rester UNSA

Un syndicat présent au quotidien

Une nouvelle année commence et avec elle les attentes légitimes des agents. Charge de travail, organisation des services, reconnaissance, conditions de travail : ces réalités du quotidien restent au cœur de l'action de l'UNSA Auxerre. Notre rôle est clair : être présent, disponible et utile, au plus près du terrain.

Une année charnière pour la collectivité

Dans quelques semaines, au mois de mars, se tiendront les élections municipales. Ce rendez vous démocratique est important pour l'avenir de la ville d'Auxerre et pour les orientations qui seront prises en matière de services publics, d'organisation du travail et de moyens alloués. Sans entrer dans le débat politique, l'UNSA restera attentive à ce que la place et les conditions de travail des agents soient pleinement prises en compte.

Un syndicat qui vous ressemble

L'UNSA Auxerre, ce sont des collègues engagés, attachés au service public local et à des valeurs de respect, d'écoute et de bon sens. En 2026, l'UNSA continuera d'agir avec sérieux, constance et proximité.



Nos priorités restent claires

Défendre des conditions de travail respectueuses, veiller à la reconnaissance des agents et des métiers, être vigilants face aux réorganisations et maintenir un dialogue social exigeant mais constructif : ces priorités guideront notre action tout au long de l'année.

Des élections municipales aux élections syndicales

Cette année sera également marquée par les élections professionnelles. Ces deux échéances, distinctes mais complémentaires, rappellent l'importance du dialogue social et de la représentation des agents. Plus que jamais, il est essentiel de pouvoir compter sur un syndicat sérieux, indépendant et ancré dans la réalité locale.

En 2026, vous serez appelés à choisir vos représentants syndicaux.

Voter UNSA, c'est choisir une organisation indépendante, responsable et proche des agents.



Loi PSC 2025 : Ce qui change pour les agents territoriaux

La loi du 22 décembre 2025 réforme en profondeur la protection sociale complémentaire (PSC) des agents territoriaux. Elle renforce la logique des contrats collectifs, clarifie les obligations des employeurs et sécurise les droits des agents, notamment en matière de prévoyance.

Les 4 Changements Majeurs

SANTÉ
Distinction nette entre Santé et Prévoyance
Date finale : Contrat libellé OI renforcé

PRÉVOYANCE
Couvert exclusivement collective
Financement Employeur : 50% Minimum

La Prévoyance devient Obligatoire
L'adhésion aux garanties minimales (invalidité, décès) est désormais obligatoire pour les agents.

50%
Financement Employeur : 50% Minimum



Mise en Œuvre et Calendrier

Application au plus tard le 1^{er} janvier 2029
La mise en conformité dépend des contrats en cours, avec 2029 comme date butoir.



Action requise pour les collectivités
Il faut dès maintenant anticiper, sécuriser les dispositifs et ouvrir le dialogue social.

PSC : un droit collectif à faire respecter

La Protection sociale complémentaire (PSC) concerne l'ensemble des agents territoriaux. Elle regroupe deux volets essentiels : la complémentaire santé (mutuelle) et la prévoyance (arrêts de travail, invalidité, décès).

Longtemps facultative et inégale selon les collectivités, la PSC a laissé de nombreux agents insuffisamment protégés.

La loi du 22 décembre 2025 renforce le cadre juridique de la PSC, en particulier sur la prévoyance. **Désormais, les collectivités devront mettre en place un contrat collectif avec adhésion obligatoire** (hors cas de dispense prévus). Cette mesure vise à garantir une protection minimale à tous les agents face aux aléas de la vie professionnelle.

Autre avancée importante : l'employeur public devra financer au moins 50 % des cotisations sur les garanties de base de la prévoyance.

C'est une reconnaissance du rôle de l'employeur dans la protection sociale de ses agents, trop longtemps laissée à la charge individuelle.

La mise en œuvre est progressive, **avec une échéance fixée au plus tard au 1er janvier 2029**. Ce délai impose une vigilance syndicale accrue pour éviter les retards, les garanties minimales ou les décisions prises sans véritable dialogue social.

La PSC est un minimum légal, pas un maximum social. L'UNSA restera mobilisée pour défendre des garanties de qualité, une participation employeur renforcée et l'égalité de traitement entre tous les agents.

Alors informez-vous, échangez avec vos représentants syndicaux et faites valoir vos droits.

La disponibilité sur autorisation dans la fonction publique

Elle permet à un agent public de travailler hors de la collectivité sans rompre tout lien avec elle.

La disponibilité peut être accordée ou refusée (nécessité de service) par la collectivité.

Il y a plusieurs types de disponibilité :

- ♦ La disponibilité pour toutes études ou recherches (3 ans renouvelables une fois).
- ♦ La disponibilité pour convenances personnelles, 10 années minimum depuis le décret n° 2025-1169 du 05/12/2025
- ♦ La disponibilité pour création ou reprise d'entreprise (2 ans maximum) ,peut être cumulée avec disponibilité pour convenance personnelle.

Depuis le 7 décembre 2025, l'agent placé en disponibilité bénéficie de ses droits à l'avancement de grade et d'échelon lors de sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, à condition de transmettre les pièces justificatives au moment de sa réintégration

Celle-ci doit être sollicitée trois mois avant l'expiration de la mise en disposition ou de la demande de réintégration.

Le rappel utile de sécurité au travail : porter son équipement, c'est se protéger .

Quel que soit l'équipement vestimentaire fourni par l'employeur (chaussures de sécurité, gilet, casque, gants, etc.), si l'agent le porte correctement dans le cadre de ses missions., alors il sera couvert en cas d'accident de service.

En revanche, ne pas porter l'équipement fourni peut avoir de lourdes conséquences et peut engager la responsabilité de l'agent en remettant en cause la reconnaissance de l'accident de service..

N'oubliez pas : la sécurité, ce n'est pas une contrainte, c'est une protection.



UNSA TERRITORIAUX
MAISON DES SYNDICATS - 7 RUE MAX QUANTIN - AUXERRE
☎ 03 86 52 81 12 ou 06 41 90 20 71

