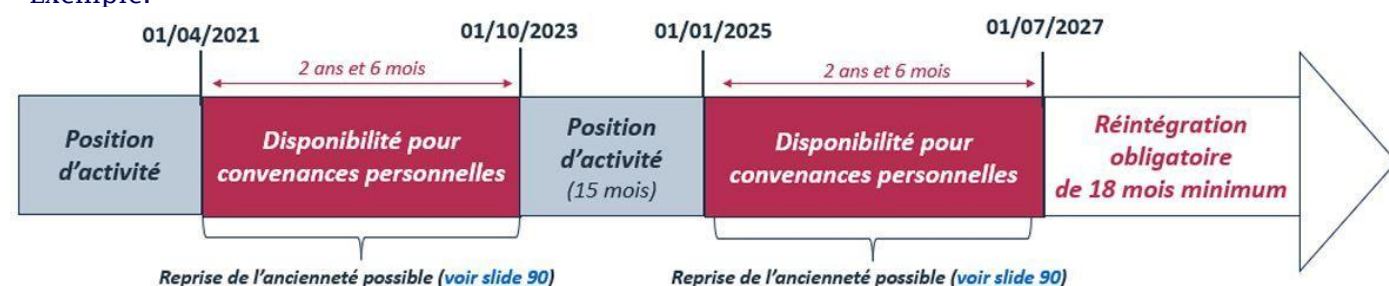


Comment déterminer la prise d'effet de l'obligation de réintégration après une période de 5 ans de disponibilité ?

À l'issue d'une période de disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans (ou d'une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise cumulée avec la disponibilité pour convenances personnelles, sur une durée totale de 5 ans), l'agent ne pourra solliciter son renouvellement qu'après avoir été réintégré et avoir accompli au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique (dans sa structure d'origine ou non). S'il réintègre pendant une période inférieure à 18 mois, celle-ci n'est pas suffisante pour donner droit à une nouvelle période de disponibilité pour convenances personnelles maximale de 5 ans.

Exemple:



Dans cet exemple, la reprise obligatoire au 1^{er} juillet 2027 s'explique par le fait que la position d'activité du 01/10/2023 au 31/12/2024 n'a duré que 15 mois. Si la position d'activité avait excédé 18 mois, l'agent aurait pu bénéficier d'une période maximale de disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans.

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

8 OCTOBRE 2025

T. CAMILIERI

Sanctions financières infligées aux agents publics cumulant des activités

L'article L. 121-3 du code général de la fonction publique (CGFP) pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi. Toutefois, par dérogation à ce principe, il peut être autorisé par son autorité hiérarchique à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions fixées à l'article L. 123-7 du même code. Le principe posé par l'article L. 121-3 du CGFP vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les agents publics se consacrent en priorité et principalement à leurs missions. Il convient, par conséquent, que les dérogations posées à ce principe soient strictement encadrées et cela d'autant plus lorsque l'agent public peut continuer à exercer ses fonctions pour l'administration à temps plein, comme c'est le cas lors d'un cumul d'activité à titre accessoire.

C'est la raison pour laquelle, l'article L. 123-7 du CGFP prévoit que l'agent public ne peut exercer une activité à titre accessoire qu'à la condition d'avoir obtenu l'autorisation préalable de l'autorité hiérarchique dont il relève. L'information de cette obligation légale, qui est ancienne, est largement diffusée aux agents. L'autorité hiérarchique est tenue d'effectuer un contrôle déontologique de la demande de cumul de l'agent : elle doit vérifier que l'activité envisagée correspond bien à l'une des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire, dont la liste est limitativement énumérée par l'article R. 123-8 du CGFP. Elle doit aussi s'assurer, conformément à l'article R. 123-7 du même code, que l'activité envisagée ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et ne met pas l'agent en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du code pénal qui punit la prise illégale d'intérêts de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

L'activité envisagée doit également être compatible avec les autres obligations déontologiques énoncées par le code général de la fonction publique, en particulier les devoirs de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité. En outre, selon l'article R. 123-2 du CGFP, l'autorité hiérarchique peut, à tout moment s'opposer à la poursuite du cumul et donc revenir sur l'autorisation qu'elle a accordée initialement, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont inexactes ou si le cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent au regard de ses obligations déontologiques ou des dispositions précitées de l'article 432-12 du code pénal. Il résulte de ces dispositions qu'un agent public ne doit, en l'état actuel du droit, exercer une activité à titre accessoire sans l'accord de son employeur public au regard du caractère dérogatoire de ce dispositif et de son effet possible sur le bon fonctionnement du service.

Cette obligation est accompagnée de sanctions qui peuvent prendre la forme tant de sanctions disciplinaires, comme tout agent public ayant commis une faute dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, que du reversement des sommes perçues au titre des activités interdites ou non autorisées, par voie de retenue sur traitement, comme le prévoit l'article L. 123-9 du CGFP. Attentif à la situation des agents publics, le ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification mène actuellement une réflexion sur les évolutions possibles du cumul d'activité, dans le respect de l'intérêt du service et des principes déontologiques rappelés ci-dessus.



Question écrite n° 5341 : Sanctions financières infligées aux agents publics cumulant des activités
Question de : M. Didier Lemaire Haut-Rhin (3^e circonscription) - Horizons & Indépendants M.

<https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/questions/QANR5L17QE5341>

Report des modifications des bulletins de paie : une bouffée d'oxygène pour les RH et les services paie

Le gouvernement a annoncé, [via l'arrêté du 11 août 2025](#), le report au 1er janvier 2027 de l'entrée en vigueur des nouvelles obligations relatives aux libellés, à l'ordre et au regroupement des informations sur le bulletin de paie (article R.3243-2 du Code du travail).

🔍 Ce qui change :

- ✓ Initialement prévue au 1er janvier 2026, la mise en conformité des bulletins de paie est repoussée d'un an.
- ✓ Les modifications concernent la présentation et l'organisation des informations obligatoires.
- ✓ Objectif : donner plus de temps aux entreprises, éditeurs de logiciels et services RH pour adapter leurs processus et outils.

💡 Impact pour les professionnels RH et employeurs :

- ✓ Un délai supplémentaire pour anticiper et préparer les ajustements.
- ✓ Une opportunité pour former les équipes et mettre à jour les systèmes de paie.
- ✓ Une transition plus fluide pour limiter les erreurs et éviter des coûts de mise en conformité précipités.

📅 Nouvelle échéance : 1er janvier 2027.

Il est conseillé de commencer dès maintenant les préparatifs afin de ne pas subir de retard à l'approche de la date butoir.

[TéléchargerARRTDU~4](#) : Arrêté du 11 août 2025 modifiant l'arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail

Accident de service: une altercation verbale au travail ne suffit pas à faire reconnaître un accident de service, surtout si le comportement de l'agent en est à l'origine

Dans un [arrêt du 8 juillet 2025 \(n° 24MA02712\)](#), la cour administrative d'appel de Marseille confirme le refus de reconnaître un accident de service à une agente territoriale impliquée dans deux altercations professionnelles.

🔗 Faits marquants :

- L'agente, victime d'un « burn-out » après des tensions avec une collègue, sollicitait la reconnaissance d'un accident imputable au service.
- La juridiction confirme que son comportement agressif constitue une faute personnelle, détachable du service.
- L'absence d'un psychiatre en commission de réforme n'a pas été considérée comme une irrégularité substantielle.

🏛️ Enseignement :

Une altercation verbale au travail ne suffit pas à faire reconnaître un accident de service, surtout si le comportement de l'agent en est à l'origine.

📖 Un arrêt essentiel pour les DRH territoriaux, avocats en droit public et agents publics dans la gestion des congés pour accident ou maladie professionnelle. [Télécharger1754549688751](#)

Fonction publique territoriale : la commune de Castanet-Tolosan suspendue pour avoir maintenu 100 % de rémunération en congé maladie

Le Tribunal administratif de Toulouse vient de suspendre une délibération municipale visant à maintenir l'intégralité du traitement des agents publics durant les 3 premiers mois de congé de maladie ordinaire, en contradiction avec l'article 189 de la loi du 14 février 2025.

- 👉 En cause : le non-respect du nouveau cadre légal imposant un taux de remplacement à 90 %.
- 👉 Un rappel fort à l'ordre sur les limites de la libre administration des collectivités territoriales.
- 👉 Une jurisprudence à suivre pour les DRH publics, élus locaux et juristes territoriaux.

[Télécharger](#) [Open Data](#) [TA Toulouse](#)

Nouveau cadre pour la VAE : un accompagnement renforcé et structurant !

Depuis le 3 juillet 2025, un nouvel arrêté fixe un cap ambitieux pour la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

🎯 Objectif ? Professionnaliser l'accompagnement des candidats et garantir une égalité d'accès à la certification, quel que soit leur statut : salarié, demandeur d'emploi, bénévole, aidant...

📄 Ce texte définit avec précision :

- ✓ Le rôle de l'accompagnateur (ingénierie de parcours, formations, immersions)
- ✓ Les attendus du dossier de faisabilité
- ✓ Les règles d'éthique et de neutralité
- ✓ Le référencement sur le portail France VAE (Qualiopi obligatoire)

🔍 Transparence, traçabilité et personnalisation sont les maîtres-mots de cette réforme qui renforce la lisibilité et l'efficacité du dispositif.

🏠 Un cadre clair pour faire de la VAE un véritable levier de reconnaissance et de mobilité professionnelle. [Télécharger 1752224914703](#) : Arrêté du 3 juillet 2025 relatif aux modalités d'accompagnement des personnes engagées dans un parcours de validation de l'expérience et au modèle de dossier permettant au certificateur de se prononcer sur la recevabilité de la demande de validation des acquis de l'expérience

Révocation disciplinaire d'un fonctionnaire pour management abusif et harcèlement moral envers ses subordonnés

Le 8 juillet 2025, la Cour Administrative d'Appel de Nantes a confirmé la révocation d'un fonctionnaire de la ville d'Angers, après avoir démontré un management abusif et du harcèlement moral envers ses subordonnés. Cette décision rappelle l'importance de la gestion des ressources humaines dans les collectivités publiques et la nécessité de préserver la santé mentale des agents.

🔍 Les faits clés :

- Une enquête administrative a recueilli des témoignages de souffrance psychologique parmi les subordonnés de Mme C..., dénonçant des pratiques managériales autoritaires et maltraitantes.
- Le jugement a été rendu en dépit des arguments de la requérante concernant le non-respect de son droit de se taire.
- La Cour a jugé que la révocation était une sanction proportionnée, eu égard à la gravité des faits.

🏠 Ce cas souligne plusieurs enjeux cruciaux :

- Le respect des droits des fonctionnaires : notamment le droit de se taire pendant une procédure disciplinaire.
- Le rôle de l'enquête administrative : essentielle pour établir la matérialité des faits et leur qualification.
- L'impact d'un management défaillant : sur la santé des agents et le bon fonctionnement des services publics.

📖 Leçon à tirer : Les collectivités doivent veiller à une gestion humaine et éthique de leurs équipes, pour prévenir le harcèlement moral et garantir des conditions de travail saines. Cette décision est un avertissement pour toutes les structures publiques, soulignant l'importance d'un encadrement respectueux et bienveillant. [Télécharger 1754636042279](#) : CAA de NANTES, 6ème chambre, 08/07/2025, 24NT03310, Inédit au recueil Lebon

Refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire : attention à l'affectation hors cadre d'emplois !

Le Conseil d'État (décision n° 497330, 20 juin 2025) rappelle une règle fondamentale de gestion RH dans la fonction publique territoriale : un stagiaire doit être affecté sur un poste relevant de son cadre d'emplois.

🔍 En l'espèce, une adjoint d'animation avait été affectée, pendant sa période probatoire, à un poste de cantinière et agent d'entretien. Problème : aucune mission d'animation ne lui avait été confiée.

➡ Résultat : le Conseil d'État estime qu'elle n'a pas pu prouver ses capacités pour les fonctions du cadre d'emplois visé.

➡ La décision de refus de titularisation est fragilisée, et l'ordonnance du juge des référés, qui n'avait pas retenu ce doute sérieux, est annulée.

👉 Un rappel utile pour les DRH territoriaux : chaque affectation de stagiaire doit être cohérente avec les missions statutaires du cadre d'emplois concerné !

[Télécharger](#) Décision n° 497330 - Conseil d'État