Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Un refus d'avancement ne peut pas être fondé sur un congé maladie

➡️ Arrêt CAA de Bordeaux, 30 septembre 2025, n°23BX01418

Un sapeur-pompier professionnel de La Réunion avait été écarté du tableau d'avancement au grade d'adjudant au motif qu'il était en congé maladie depuis plusieurs mois. La Cour administrative d'appel de Bordeaux vient de rappeler fermement qu'un congé de maladie ne peut, à lui seul, justifier un refus d'avancement.

📌 Les faits :
Le SDIS de La Réunion avait refusé la promotion d'un sergent-chef en se fondant uniquement sur l'absence d'entretien professionnel récent liée à son arrêt maladie. Le tribunal administratif avait validé cette décision.

Mais la CAA de Bordeaux annule le jugement et l'arrêté d'avancement : le SDIS aurait dû apprécier la valeur professionnelle de l'agent à partir des éléments déjà disponibles (entretiens antérieurs, propositions du chef de service…).

⚖️ Ce qu'il faut retenir :
-Le congé maladie ne prive pas un agent de son droit à être inscrit au tableau d'avancement (article 30 du décret du 30 juillet 1987).
-L'administration doit fonder sa décision sur la valeur professionnelle réelle et non sur une absence temporaire.
-En conséquence, la Cour enjoint le SDIS à réexaminer la situation de l'agent sous deux mois.

💡 En pratique RH FPT :
-Cette décision rappelle aux employeurs publics qu'un congé pour raison de santé ne peut constituer un frein à la carrière, sauf à démontrer objectivement une insuffisance professionnelle.
-Les directions RH doivent donc veiller à documenter la valeur professionnelle sur la base d'éléments existants, même en cas d'absence prolongée.

Télécharger1760860950503 BORDEAUX, 5ème chambre, 30/09/2025, 23BX01418

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

19 NOVEMBRE 2025

T. CAMILIERI

SAFPT

INFO ACTUALITÉS

Portée de l'obligation générale de publicité du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 pour les emplois permanents : il n'y a pas obligation de laisser l'annonce visible pendant un an une fois le poste pourvu

AVIS DE VACANCE DE POSTE

Le décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 a instauré une obligation renforcée de publicité des offres d'emploi dans la fonction publique, y compris territoriale. Désormais, **toute création ou vacance d'emploi permanent** dans les trois versants de la fonction publique doit faire l'objet « sans délai » d'une publication sur **un espace numérique commun** (la plateforme nationale type Place de l'emploi public).

Cette obligation s'applique donc bien aux employeurs publics territoriaux, sous réserve de respecter les procédures internes de priorité prévues par le Code (par ex. la considération des fonctionnaires reclassables visée à l'article L.313-4 du CGFP). En clair, **les collectivités territoriales sont tenues, comme l'État et l'hospitalier, de publier leurs postes permanents vacants sur la plateforme nationale**, une fois satisfaites les éventuelles étapes préalables de gestion interne. Aucune disposition du décret n'exonère la fonction publique territoriale de cette publicité renforcée.

La « règle des 12 mois » : un seuil d'assujettissement, pas une durée d'affichage

Le texte ne prévoit pas de maintenir l'annonce en ligne pendant un an après le recrutement. En réalité, la mention de « 12 mois » concerne **le seuil de durée des contrats soumis à l'obligation de publicité**. Le décret codifie en effet que **tout emploi pourvu par un agent contractuel pour une durée supérieure ou égale à un an** est également soumis à publication sur la plateforme commune. Autrement dit, **les contrats d'une durée inférieure à 12 mois ne sont pas obligatoirement publiés** sur l'espace commun (ils peuvent toutefois l'être facultativement). Cette règle des 12 mois, issue des textes antérieurs, fixe le champ d'application de la publicité obligatoire, mais **n'instaure en rien une obligation de laisser l'annonce visible pendant un an** une fois le poste pourvu. Le **seuil d'un an** est exclusivement un critère de déclenchement de la publicité pour les recrutements contractuels, et non une durée minimale de maintien de l'affichage.

Durée minimale de publication avant recrutement

Le décret prévoit par ailleurs une **durée minimale d'affichage de l'offre** pendant la phase de recrutement, afin de garantir une réelle mise en concurrence des candidatures. **Sauf urgence**, l'avis de vacance ou de création de poste doit être publié sur la plateforme **pendant au moins un mois** avant de pouvoir pourvoir le poste. Cette exigence signifie qu'un employeur public **ne peut pas clôturer le recrutement ni nommer un candidat avant qu'un délai d'un mois de publicité se soit écoulé** (sauf situation d'urgence dûment justifiée). Les guides diffusés aux collectivités confirment cette obligation : *« les annonces devront rester en ligne au moins un mois »* Il s'agit donc de la seule durée minimale explicitement mentionnée par le décret en matière d'affichage de l'offre.

Pas de maintien de l'annonce pendant un an après pourvoi du poste

Aucune disposition du décret n'impose de **conserver publiquement l'annonce pendant 12 mois une fois le recrutement effectué**. Une fois le poste pourvu (et le délai minimal d'un mois respecté), l'employeur peut retirer l'offre du site. Le décret ne contient pas d'article obligeant à laisser l'annonce visible pendant un an après la prise de fonction du candidat retenu, et nous n'en avons trouvé aucune trace dans les textes codifiés. En pratique, la plateforme Emploi Public (désormais « Choisir le service public ») archive généralement les offres pour consultation ou référence, mais **le cadre réglementaire ne contraint pas à un affichage public prolongé sur 12 mois**. La **finalité de transparence** recherchée par le décret est assurée par la publicité au moment opportun (lorsque le poste est vacant), avec une durée d'affichage suffisante pour attirer les candidatures. Au-delà, une fois le recrutement réalisé dans les règles, **le maintien en ligne de l'annonce n'est plus requis par le texte**.

Transparence, traçabilité et archivage

Le renforcement de la publicité vise à garantir l'égal accès aux emplois publics et la transparence des recrutements. Cette transparence est assurée par la diffusion centralisée des offres et par le respect du délai minimum d'un mois d'affichage. Le décret n° 2025-695 n'impose pas d'autre mesure spécifique de **traçabilité publique sur 12 mois**. Néanmoins, la réglementation prévoit par ailleurs des obligations de **déclaration de vacance et de nomination** à des fins de contrôle et d'archivage administratif : par exemple, en fonction publique territoriale, la déclaration de vacance d'emploi auprès du centre de gestion aboutit à un arrêté transmis au contrôle de légalité, et la déclaration de nomination de l'agent recruté est également requise. Ces démarches assurent une **trace écrite officielle** de chaque vacance et pourvoi de poste permanent. En somme, le dispositif garantit la transparence pendant le recrutement et l'archivage formel après coup, **sans exiger pour autant de laisser l'offre en ligne durant 12 mois**. Les articles codifiés pertinentes sont : **D.311-1 du CGFP** pour le principe de publicité (avec le critère des contrats ≥ 1 an) et **D.311-2** pour la durée minimale d'affichage d'un mois. Aucune de ces dispositions n'instaure une obligation de maintien public d'un an une fois le poste pourvu.

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

Accident de service : une déclaration mensongère peut coûter deux ans de suspension

La Cour administrative d'appel de Bordeaux (16 septembre 2025, n°23BX02008) vient de rendre une décision marquante : une adjointe technique territoriale ayant frauduleusement déclaré un accident de service voit sa sanction disciplinaire confirmée.

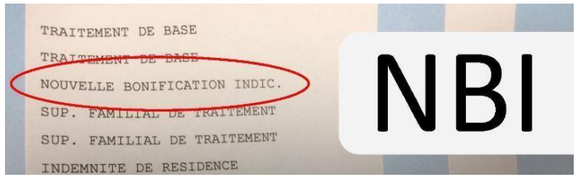
Le jugement rappelle un principe essentiel : la loyauté de l'agent public est au cœur du lien de confiance avec sa collectivité.

Dans cette affaire, le tribunal administratif avait annulé la sanction pour vice de procédure. Mais la CAA a rétabli l'arrêté d'exclusion temporaire de deux ans, estimant que :
le délai de convocation au conseil de discipline avait bien été respecté,
-la matérialité des faits de fraude était établie,
et la sanction, proportionnée à la gravité des manquements.

Télécharger1759328243321 (1)

CAA de BORDEAUX, 5ème chambre, 16/09/2025, 23BX02008

Nouvelle décision sur la NBI : un agent territorial débouté de sa demande d'attribution de NBI faute de preuves suffisantes



La Cour administrative d'appel de Marseille (17 septembre 2025, n°24MA02806) vient de rappeler avec rigueur les conditions d'attribution de la **nouvelle bonification indiciaire (NBI)** dans la fonction publique territoriale.

👉 **Les faits** :

Un adjoint administratif du Département des Bouches-du-Rhône, affecté au bureau des associations, réclamait la NBI au motif que sa fiche de poste la mentionnait et que ses collègues la percevaient.

👉 **La décision** :

La Cour rejette son recours. Elle rappelle que :
- la simple mention « NBI : oui » sur une fiche de poste **ne suffit pas** à prouver le droit à son versement ;
- la NBI dépend **de la nature des fonctions réellement exercées**, non du libellé du poste ;
- l'agent doit **apporter la preuve** qu'il exerce des missions ouvrant droit à cette bonification (contact direct avec le public, technicité, responsabilités particulières, etc.) ;
- enfin, une inégalité de traitement **ne peut être invoquée sans élément concret** démontrant que des agents dans une situation identique bénéficient indûment de la NBI.

👉 **En résumé** : cette décision illustre la **vigilance des juridictions** quant à l'attribution de la NBI : elle ne découle ni d'une fiche de poste, ni d'un usage local, mais uniquement **des fonctions réellement exercées** et **d'un fondement réglementaire précis**.

TéléchargerCAA de MARSEILLE, 4ème chambre, 17_09_2025, 24MA02806, Inédit au recueil Lebon - Légifrance

Cour administrative d'appel de Marseille (17 septembre 2025, n°24MA02806)

Un agent peut-il être accompagné par un représentant syndical lors d'un entretien avec sa hiérarchie ou avec le service RH ? (cadre juridique et pratiques actuelles de la Fonction Publique Territoriale)

Cette question revient fréquemment dans les discussions RH des collectivités territoriales.

Que vous soyez agent, responsable RH ou membre d'une organisation syndicale, il est essentiel de bien comprendre dans quels cas cet accompagnement est autorisé et comment l'organiser efficacement.
📄 Le nouveau document pratique disponible sur www.naudrh.com vous répond en détail, en s'appuyant sur le cadre juridique et les pratiques actuelles de la Fonction Publique Territoriale (FPT).

🔹 Qu'y trouverez-vous ?

Les réponses aux questions suivantes:
-Dans quels cas l'agent a-t-il véritablement droit à la présence d'un représentant du personnel lors d'un entretien individuel ?

- S'agit-il d'une obligation légale pour l'employeur ou simplement d'une tolérance ?

Le flou qui entoure ces situations peut générer des incompréhensions. Un modèle de note de service type vous est proposé pour clarifier les règles applicables auprès des agents.
🎙 De plus, un podcast accompagne ce document pour vous expliquer les enjeux et bonnes pratiques de manière dynamique.

🚨 👇 Accédez aux documents à partir du lien ci-dessous

Demande par un agent d'être accompagné d'un représentant syndical lors d'un entretien individuel avec sa hiérarchie ou la RH : que faire ? (projet de note de service inclus podcast)

L'exemplarité des agents publics ne s'arrête pas aux portes du service

La Cour administrative d'appel de Lyon vient de rappeler un principe essentiel pour tous les employeurs publics : les obligations de dignité, de probité et d'intégrité s'imposent à l'agent, y compris en dehors du service.

Dans cette affaire, un agent communal de Clermont-Ferrand, condamné pour des faits de violences graves commis dans sa vie privée, contestait sa révocation disciplinaire.

La CAA de Lyon confirme la légalité de la sanction :

👉 Les condamnations pénales, devenues définitives, suffisent à établir la matérialité des faits.
👉 Même commis hors service, ces actes portent atteinte à l'image et à la crédibilité de la collectivité.
👉 La révocation, au regard de la gravité, de la réitération et du caractère récent des faits, n'est pas disproportionnée.

💠 Une décision importante pour les DRH territoriaux : elle rappelle que l'exemplarité des agents publics ne s'arrête pas aux portes du service. La probité et l'intégrité constituent des piliers du statut de la fonction publique.

Télécharger1760860422651

CAA de LYON, 3ème chambre, 24/09/2025, 23LY03730