

CPF des agents publics : le CPF doit impérativement servir un projet d'évolution professionnelle, qu'il s'agisse d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion



Une décision récente du Tribunal administratif de Saint-Martin vient rappeler fermement le cadre d'utilisation du Compte Personnel de Formation dans la fonction publique.

L'affaire concernait une agente souhaitant suivre une formation en anglais pour préparer un projet associatif après son départ à la retraite.

Le tribunal confirme le refus de l'administration : le CPF doit impérativement servir un projet d'évolution professionnelle, qu'il s'agisse d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion. Les projets personnels ou bénévoles, même légitimes, ne peuvent être financés via ce dispositif.

Cette décision souligne l'importance pour les employeurs publics de bien accompagner les agents dans la construction de leurs projets professionnels, notamment via l'entretien avec un conseiller en évolution professionnelle, obligatoire avant toute demande structurée.

Un rappel utile pour toutes les directions RH FPT qui instruisent chaque jour des demandes de formation et doivent sécuriser leurs décisions.

Ce jugement apporte une clarification utile pour les employeurs publics : il sécurise l'interprétation du CPF comme outil strictement professionnel et rappelle la nécessité d'un accompagnement préalable de l'agent. Pour les DRH territoriaux, c'est aussi un appui solide pour motiver les refus lorsque le projet présenté sort du champ de l'évolution professionnelle.

1764402339200 - *Tribunal administratif de Saint-Martin, 2ème Chambre, 20 novembre 2025, 2300123*

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

24 DECEMBRE 2025

T. CAMILIERI

Suspension : quand l'erreur d'appréciation coûte cher à la collectivité

Le Tribunal administratif de Melun rappelle un principe essentiel : une suspension conservatoire n'est possible que si les faits sont à la fois crédibles... et suffisamment graves pour justifier l'écartement immédiat du service.

Dans une décision rendue le 13 novembre 2025, la juridiction annule la suspension d'un agent territorial, estimant que, malgré un signalement précis, la gravité des faits n'était pas avérée au niveau requis par l'article L.531-1 du Code général de la fonction publique.

➡ Résultat :

- suspension annulée ;
- obligation pour la commune d'effacer toute trace de la décision du dossier de l'agent ;
- 1 500 € au titre de l'article L.761-1 CJA à verser à l'agent.

Cette affaire rappelle l'importance pour les employeurs publics de bien caractériser la gravité, de sécuriser la procédure disciplinaire et de maîtriser le juste usage de la suspension conservatoire — une mesure exceptionnelle, jamais automatique.

🔒 Sécuriser ses décisions, c'est protéger à la fois la collectivité et l'agent.

C'est une décision pédagogique : elle montre que la suspension conservatoire, souvent utilisée dans l'urgence, doit rester une mesure strictement encadrée. Beaucoup de collectivités en font un réflexe, alors qu'elle exige une analyse fine du risque, de la gravité et de la vraisemblance. Une erreur d'appréciation expose non seulement à une annulation, mais aussi à un impact organisationnel, humain et financier.

1764458189015 - *Tribunal administratif de Melun, 5ème Chambre, 13 novembre 2025, 2303082*

Rétroactivité illégale d'une NBI

Une nouvelle décision du Tribunal administratif de Rouen vient éclairer un point crucial : la NBI, une fois accordée, ne peut pas être retirée rétroactivement lorsque le délai de 4 mois est dépassé, même si l'agent ne remplit plus les conditions.

Dans cette affaire, une agente placée en disponibilité d'office — donc sans exercice effectif des fonctions — pouvait bien sûr voir sa NBI supprimée pour l'avenir. Mais la collectivité avait choisi d'en retirer le bénéfice avec effet rétroactif, ce qui constitue une violation directe des règles du CRPA.

🔒 Le tribunal annule donc la décision uniquement pour sa portée rétroactive, rappelant l'importance de sécuriser les actes RH et de maîtriser la distinction entre :

- retrait d'un acte créateur de droit (strictement encadré) ;
- abrogation pour l'avenir (possible en cas de condition non remplie).

Une jurisprudence à connaître absolument pour éviter des contentieux évitables et sécuriser la gestion de la NBI et, plus largement, des avantages liés aux fonctions.

Cette décision illustre parfaitement la finesse juridique nécessaire en gestion statutaire : une simple confusion entre retrait et abrogation peut conduire à des annulations contentieuses. C'est typiquement le genre de problématique que beaucoup de collectivités sous-estiment alors qu'elle touche directement la sécurité juridique des pratiques RH.

1764404804020 - *Tribunal administratif de Rouen, 4ème Chambre, 21 novembre 2025, 2400528*

Les employeurs territoriaux ne peuvent pas créer de nouveaux congés statutaires ou étendre la durée d’un congé légal

La [Cour administrative d’appel de Lyon](#) vient de suspendre un dispositif local qui instaurait un congé supplémentaire de 7 jours pour le deuxième parent après la naissance de l’enfant (ord. 20/11/2025, n°25LY02431).

Une décision importante pour toutes les collectivités engagées dans l’innovation sociale.

La [Cour considère](#) que ce “congé d’accueil de l’enfant” n’est pas une autorisation spéciale d’absence au sens du CGFP, car il prolonge un congé prévu par la loi. Résultat : la mesure porte atteinte au principe de parité et crée un doute sérieux sur sa légalité.

À l’inverse, le “congé de santé menstruelle” n’a pas été examiné, la collectivité ayant déjà suspendu sa mise en œuvre.

🔗 Cette décision rappelle une règle essentielle :

-Les employeurs territoriaux disposent certes d’une marge d’adaptation, mais ne peuvent pas créer de nouveaux congés statutaires ou étendre la durée d’un congé légal.

-Un enjeu clé pour sécuriser vos pratiques RH FPT et éviter des contentieux coûteux.

Cette décision illustre parfaitement le mouvement actuel : les collectivités innovent de plus en plus en matière de QVT et de droits sociaux... Mais se heurtent vite aux limites du cadre statutaire national.

Pour éviter ces zones de risque, un accompagnement juridique solide est indispensable, surtout lorsque les décisions touchent au temps de travail ou aux congés des agents.

[1764401093042](#) - *CAA de LYON, Juge des référés, 20/11/2025, 25LY02431*

Cumul d'activités : la règle du non-cumul lucratif (art. L.123-1 CGFP) s’impose à tous les agents

Le [Tribunal administratif de Clermont-Ferrand](#) vient de rendre une ordonnance éclairante pour tous les responsables RH de la fonction publique territoriale. Confronté au refus d’un agent de communiquer les revenus issus d’une activité privée lucrative non autorisée, un SICTOM a obtenu du juge une injonction obligeant l’agent à transmettre ses bilans comptables pour cinq exercices.

💡 Pourquoi cette décision est-elle essentielle ?

Parce qu’elle rappelle clairement que :

-la règle du non-cumul lucratif (art. L.123-1 CGFP) s’impose à tous les agents ;

-en cas de violation, l’administration doit pouvoir recouvrer les rémunérations indûment perçues (art. L.123-9 CGFP) ;

-l’employeur territorial, démuné pour contraindre l’agent, peut solliciter le juge des référés pour obtenir les documents indispensables ;

-la protection des deniers publics justifie l’urgence de la mesure.

Une jurisprudence à connaître pour toutes les équipes RH, surtout lorsque les situations de cumul illicite deviennent difficiles à instruire.

[Cette décision](#) est très utile pour les employeurs territoriaux : elle renforce leurs capacités d’action face aux refus d’agents en situation de cumul illicite et sécurise les démarches de recouvrement. Elle rappelle aussi l’importance de maîtriser les procédures de contrôle du cumul et d’agir rapidement pour protéger les deniers publics.

[1764401616049](#) - *Tribunal administratif de Clermont-Ferrand, 3 octobre 2025, 2502595*



Radiation d’un agent en disponibilité : un agent en disponibilité ne peut être radié des cadres que si l’administration l’a préalablement informé

Le [Tribunal administratif de Marseille](#) vient de rappeler une règle essentielle : un agent en disponibilité ne peut être radié des cadres que si l’administration l’a préalablement informé, de manière complète et circonstanciée, des conséquences d’une absence de demande de renouvellement ou de réintégration.

[Dans cette affaire](#), l’agent avait bénéficié d’une disponibilité pendant plus de dix ans. S’il avait bien reçu les indications habituelles sur les délais, jamais l’administration ne l’avait averti que l’absence de demande entraînerait une radiation immédiate.

Résultat : le tribunal annule la décision et ordonne sa réintégration, la reconstitution de carrière depuis 2023 et 1 500 € de frais.

🔗 Une décision forte qui rappelle l’importance du droit à l’information et la nécessité, pour les employeurs publics, de sécuriser leurs procédures de disponibilité et de réintégration.

Pour les responsables RH FPT : cette décision impose une vigilance accrue dans les notifications et dans la traçabilité des informations transmises aux agents.

Cette [décision](#) illustre parfaitement la tendance jurisprudentielle actuelle : les juges exigent une information claire, complète et loyale de l’agent, même lorsque les textes semblent placer l’obligation de demande à sa charge. L’administration doit sécuriser chaque étape documentaire pour éviter l’annulation de ses actes. Une vraie piqûre de rappel pour tous les services RH.

[1764402015667](#) - *Tribunal administratif de Marseille, 7ème Chambre, 19 novembre 2025, 2307744*

Évaluation professionnelle : un policier municipal échoue à faire annuler son entretien professionnel

Le [Tribunal administratif de Marseille](#) vient de rendre un jugement intéressant pour toutes les collectivités : un agent de police municipale contestait son entretien professionnel 2021, arguant de vices de procédure, d’incompétence du supérieur évaluateur et d’une mauvaise appréciation de sa manière de servir.

🔗 Le tribunal confirme que la directrice générale des services était parfaitement compétente pour mener l’entretien, même pour un policier municipal, dès lors qu’elle est son supérieur hiérarchique dans la gestion administrative de l’agent.

🔗 Les critères d’évaluation avaient bien été validés par le comité technique, et aucun texte n’impose de les communiquer avant l’entretien.

🔗 Enfin, aucune erreur manifeste d’appréciation n’a été démontrée.

🔍 Un rappel essentiel : pour contester une évaluation, la charge de la preuve repose sur l’agent, et toute critique doit être étayée. À l’inverse, les collectivités doivent sécuriser leur procédure d’entretien annuel pour éviter tout risque contentieux.

Cette [décision](#) illustre bien la frontière entre la rigueur attendue des employeurs dans le déroulement des entretiens professionnels et la nécessité, pour les agents, d’apporter des éléments concrets lorsqu’ils contestent une appréciation. Elle rappelle aussi que le rôle de la DGS dans la chaîne hiérarchique est souvent mal compris, notamment dans les services de police municipale. Une jurisprudence utile, pragmatique et clarificatrice.

[1764402172664](#) - *Tribunal administratif de Marseille, 1ère Chambre, 2 octobre 2025, 2205455*