

Un agent peut-il refuser de transmettre le mot de passe de son ordinateur professionnel pendant ses congés, malgré l'importance des données pour la continuité du service public ?

Une agente, placée en congé pour maladie, a refusé à la directrice du syndicat mixte de gestion des associations syndicales qui l'emploie de donner son code de démarrage de son ordinateur de service, alors qu'il contenait des informations nécessaires à la poursuite de l'activité du SMGAS.

Malgré des demandes réitérées, elle a refusé expressément, en se prévalant de l'absence de charte informatique applicable et du contexte de travail au sein du syndicat.

Elle soutient que les données contenues dans son ordinateur sont partagées et accessibles sur les serveurs informatiques du syndicat, mais elle ne le démontre pas. Par ailleurs, elle ne conteste pas que seul son poste de travail permet d'effectuer la mise à jour du logiciel " ASA périmètre " et d'accéder au logiciel " Vis Dgi ". En outre, il ne ressort pas des pièces du dossier que la communication du seul mot de passe d'ouverture de la session du système d'exploitation de son ordinateur à sa supérieure hiérarchique donnerait la possibilité à tout agent d'accéder à tous les logiciels installés et d'effectuer des actions en ses nom et place.

La requérante soutient que son mot de passe a été modifié par un prestataire informatique mandaté par la collectivité sans son accord, méconnaissant son droit à la vie privée.

Toutefois, elle n'établit ni même n'allègue que son ordinateur contenait des données personnelles ni n'établit que l'employeur disposait d'une autre solution pour assurer le bon fonctionnement et la continuité du service public.

Ainsi, le fait reproché de désobéissance hiérarchique et matériellement établi, et justifie l'avertissement prononcé à son encontre.

[Télécharger Données ouvertes](#)

Tribunal Administratif de Marseille n°2210505 du 30 juin 2025

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.

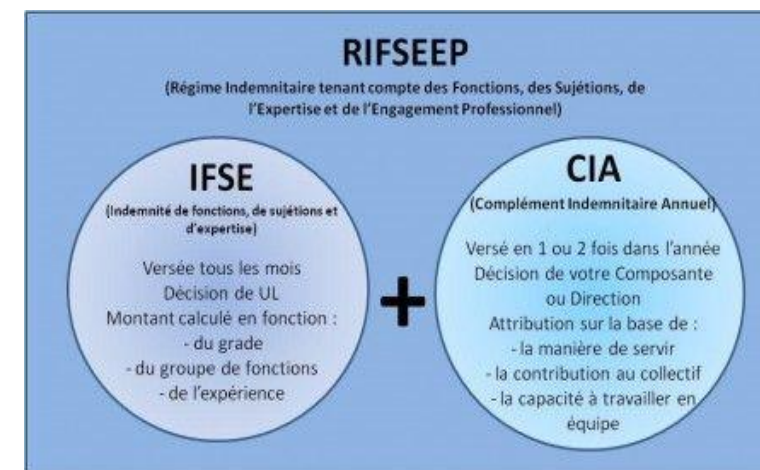
Date Signature

Votre contact local

3 DECEMBRE 2025

T. CAMILIERI

Quels critères pour l'application du RIFSEEP ?



Le ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification partage pleinement l'objectif de transparence, d'égalité de traitement et de simplification administrative dans l'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Des efforts continus sont menés pour clarifier les critères d'attribution, homogénéiser et améliorer les pratiques entre les services dans l'optique de rendre les dispositifs plus lisibles pour les agents comme pour les gestionnaires.

Encadré par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dans la fonction publique de l'Etat, le dispositif du RIFSEEP a précisément été institué dans une logique de rationalisation des régimes indemnitaires existants. Il est composé de deux parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, dont le montant est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions (article 2 du décret du 20 mai 2024) ;
- le complément indemnitaire annuel, qui valorise l'engagement professionnel et la manière de servir, dont l'appréciation se fonde sur la base de l'entretien professionnel (article 4 du même décret).

L'article 2 du décret n° 2014-513 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions, les emplois pouvant être répartis au sein de groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
 - technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 - sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.
- La structure statutaire reste un repère dans la mesure où le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps. Ce dernier et le grade de l'agent sont, des éléments pris en compte dans la détermination des montants versés.

Ainsi, le second alinéa de l'article 2 précité précise que le nombre de groupes est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi et que les montants minimaux pouvant être versés sont définis par grade. Cette articulation peut parfois créer un décalage de perception pour les agents, notamment lorsque les règles de gestion internes ne sont pas suffisamment explicitées. C'est pourquoi des circulaires indemnitaires sont systématiquement publiées par les ministères pour définir, de manière transparente, les modalités de classement dans les groupes de fonctions et les montants correspondants.



Question écrite n° 5746 : M. Rodrigo Arenas Paris (10^e circonscription) - La France insoumise - Nouveau Front Populaire M. Rodrigo Arenas attire l'attention de M. le ministre de l'économie, des finances et de...

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q17/17-5746QE.htm>

Inégalités territoriales dans la fonction publique : les nouvelles règles statutaires accentuent-elles les écarts entre agents ?

Un cadre national protecteur
Le statut général des fonctionnaires territoriaux repose sur un socle commun désormais défini par le Code général de la fonction publique (entré en vigueur en 2022, remplaçant la loi du 26 janvier 1984). Il est également marqué par des réformes antérieures, comme la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et ses décrets d'application. Ce cadre unique garantit une égalité de traitement entre agents, quel que soit leur employeur public. Les règles de recrutement, de carrière, de rémunération indiciaire ou encore de protection sociale visent à assurer une homogénéité sur l'ensemble du territoire.

Pourtant, dans la pratique, les évolutions récentes accroissent les marges de manœuvre des employeurs locaux, renforçant ainsi les écarts entre collectivités disposant de moyens financiers confortables et celles contraintes par la rigueur budgétaire.

La montée en puissance des régimes indemnitaires
Le développement du régime indemnitaire, notamment avec le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), illustre cette dynamique. Si les grilles indiciaires demeurent fixées nationalement, les parts indemnitaires relèvent de la décision de chaque collectivité. Une métropole ou une région aux ressources fiscales importantes peut ainsi offrir un complément salarial significatif, tandis qu'une petite commune ou un département en difficulté n'a pas cette capacité.

Cette liberté engendre un marché concurrentiel entre employeurs territoriaux, fragilisant les collectivités rurales qui peinent à attirer et fidéliser leurs agents.

Les dispositifs de gestion des carrières
Les dispositions récentes renforcent également la gestion locale des parcours professionnels. La possibilité de recourir à la rupture conventionnelle, la montée en puissance du contrat, ou encore la gestion individualisée des trajectoires (via les entretiens professionnels, la formation et la promotion interne) traduisent une nouvelle logique managériale. Or, la capacité d'une collectivité à financer la formation, à ouvrir des postes à la promotion interne ou à accompagner les mobilités dépend largement de ses ressources.

Ainsi, l'égalité d'accès aux droits statutaires est fragilisée : deux agents occupant des postes comparables, mais relevant de collectivités aux moyens différents, ne bénéficient pas des mêmes opportunités de progression ou de reconnaissance.

Les garanties minimales de temps de travail et d'action sociale
Les dispositions relatives au temps de travail (retour aux 1 607 heures annuelles effectives) et à l'action sociale soulignent également ces inégalités. Si le socle des 1 607 heures s'applique uniformément, les marges laissées à l'action sociale, à la qualité de vie au travail ou à la protection complémentaire varient fortement selon la capacité budgétaire des employeurs. Ainsi, un département ou une métropole peut proposer restauration collective, chèques vacances ou complémentaire santé, alors qu'une petite collectivité n'en a pas les moyens.

Une égalité théorique, des disparités réelles
L'évolution des dispositions statutaires confirme un paradoxe : l'unification du cadre juridique coexiste avec une différenciation croissante des situations concrètes. La logique de décentralisation et d'autonomie de gestion, renforcée depuis les années 2010, place les collectivités dans une concurrence qui impacte directement les conditions de travail et de rémunération des agents.

L'égalité formelle, garantie par le statut, masque donc une inégalité matérielle croissante. Les agents territoriaux ne jouissent pas, dans les faits, des mêmes droits effectifs selon qu'ils travaillent pour une grande métropole ou pour une petite commune.

Les nouvelles dispositions statutaires, loin de réduire les écarts, tendent à les accentuer. Si l'objectif affiché reste celui d'une harmonisation et d'une modernisation de la gestion des ressources humaines publiques, le résultat concret est une aggravation des inégalités de traitement, particulièrement en matière de rémunération et de gestion des carrières. La question demeure : faudra-t-il, à terme, réintroduire des mécanismes de solidarité ou de péréquation afin de garantir une véritable égalité entre agents territoriaux, quel que soit leur employeur ?



Nouveauté RH dans la fonction publique territoriale : découvrez l'obligation de publication numérique des accords collectifs négociés !

La transparence et l'accessibilité des accords collectifs dans la fonction publique territoriale font un bond en avant. Dorénavant, chaque accord négocié et signé doit être publié en ligne pour garantir son entrée en vigueur et informer tous les agents concernés.



Un portail dédié, piloté par la DGAFP, permet aisément de consulter ces accords et suit une procédure renforcée : collecte par les préfets, transmission à la DGCL et publication centralisée.

Cette évolution réglementaire engage aussi à publier les accords impliquant des mesures réglementaires, à l'image des actes administratifs classiques.

Employeurs territoriaux et agents, veillez à appliquer ce circuit pour une meilleure diffusion, conformité et contrôle de légalité des accords !

Télécharger1758524431153

Cliquez sur le lien ci dessous

https://data.over-blog-kiwi.com/1/48/42/34/20250922/ob_28adc4_1758524431153.pdf

Quand le “célibat géographique” ne suffit pas à caractériser l’urgence en référé...

Le Tribunal administratif d'Orléans (ordonnance du 30 septembre 2025, n°2505110) vient de rappeler que le rapprochement de conjoints – pourtant reconnu par le Code général de la fonction publique (article L.512-19) – ne garantit pas automatiquement une suspension de décision lorsqu'un fonctionnaire conteste la nomination d'un contractuel.

En l'espèce, un agent réclamait la suspension de l'attribution d'un poste à un contractuel, estimant que cette décision violait son droit à priorité et les règles de publicité des emplois.

Mais la juge a estimé que l'urgence n'était pas démontrée, le maintien temporaire de la situation de « célibat géographique » ne constituant pas une atteinte suffisamment grave.

Cette ordonnance confirme une ligne claire :

- Le juge administratif se montre exigeant sur la preuve de l'urgence.
- Les droits statutaires doivent être soutenus par des éléments concrets de préjudice.
- Une décision à méditer pour tous les services RH publics confrontés aux tensions entre recrutement contractuel et priorités statutaires.

Télécharger1760861281879
Tribunal administratif d'Orléans (ordonnance du 30 septembre 2025, n°2505110)