

Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Titularisation d'un agent stagiaire : l'agent doit être évalué sur les missions de son grade

Une [ordonnance du Tribunal administratif d'Orléans](#) vient éclairer un enjeu récurrent pour les services RH territoriaux : l'impossibilité de refuser la titularisation d'un stagiaire sur la base de missions qui ne correspondent pas à son cadre d'emplois.



Dans cette [affaire](#), une agente recrutée comme adjoint technique avait été affectée à des fonctions d'auxiliaire de puériculture. Le maire a ensuite refusé sa titularisation... en invoquant son insuffisance professionnelle.

Le juge suspend cette décision pour deux raisons majeures :

- ✓ L'urgence est caractérisée : perte immédiate d'emploi et de rémunération.
- ✓ Un doute sérieux existe : l'évaluation de la stagiaire porte sur des fonctions étrangères à son grade, ce qui pourrait révéler une erreur manifeste d'appréciation.

Cette [décision](#) rappelle un principe fondamental :

☞ Un stagiaire ne peut être évalué - ni titularisé, ni refusé - qu'au regard des missions réellement attachées à son grade.

C'est un point de vigilance important pour sécuriser vos procédures RH, éviter des contentieux et garantir une gestion statutaire conforme.

Cette [décision](#) est très pédagogique pour les collectivités : elle confirme que confier des missions hors cadre d'emplois n'est jamais neutre juridiquement.

Cela fragilise toute évaluation, et donc toute décision de titularisation.

C'est un rappel utile pour sécuriser les parcours des stagiaires et éviter des décisions susceptibles d'être annulées.

[1764457856350 - Tribunal administratif d'Orléans, 18 novembre 2025, 2505863](#)

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

7 JANVIER 2026

T. CAMILIERI

SAFPT



L'absence d'organisation d'un entretien professionnel annuel pendant plusieurs années constitue un préjudice pour l'agent

Dans [une récente décision du tribunal administratif de Nîmes](#), un principe fondamental a été rappelé : l'absence d'entretien professionnel annuel constitue un préjudice direct pour l'agent public.

M. A, agent de la commune de Montpezat, a été privé de son complément indemnitaire annuel (CIA) en raison de l'illégalité de la décision de son employeur, qui n'a pas organisé d'entretien professionnel depuis 2015. Cette carence dans l'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent, contraire aux exigences légales, a entraîné un préjudice financier considérable pour M. A, qui n'a pas pu bénéficier du CIA auquel il avait droit.

Le tribunal a jugé que cette faute administrative a directement impacté la carrière de l'agent, et a condamné la commune à lui verser 4 000 euros en réparation. Ce cas met en lumière la nécessité pour les employeurs publics de respecter les obligations de gestion des ressources humaines, en particulier en ce qui concerne l'organisation des entretiens professionnels, essentiels pour une évaluation juste et équitable.

☞ Les entretiens professionnels ne sont pas seulement une formalité : ils sont un droit pour l'agent et une obligation pour l'administration, permettant d'assurer une gestion transparente et juste des carrières dans la fonction publique.

Données ouvertes : [Tribunal Administratif de Nîmes n° 2203177 du 27 mars 2025](#)

Un employeur ne peut conditionner l'octroi de télétravail préconisé par le médecin du travail, à la visite préalable du domicile du salarié concerné

Dans [un arrêt rendu le 13 novembre 2025](#), la Cour de Cassation a rappelé que le salarié a droit au respect de sa vie privée, notamment dans l'organisation du télétravail. L'employeur qui refuse de mettre en place un télétravail préconisé par le médecin du travail sous prétexte que le salarié a refusé une visite de son domicile commet une erreur juridique.

☞ Les employeurs doivent respecter les recommandations des médecins du travail et garantir la sécurité et le bien-être des salariés sans porter atteinte à leurs droits fondamentaux, y compris le droit au respect de la vie privée. Ce jugement rappelle l'importance d'adapter les conditions de travail aux besoins individuels des salariés, tout en respectant les règles légales.

☞ Vous êtes responsable RH ? Assurez-vous que vos pratiques en matière de télétravail et d'aménagements de postes respectent les obligations légales et les droits des salariés.

[Télécharger : pdf24-14 Cour de cassation - Chambre sociale — 13 novembre 2025 - n° 24-14.322, n° 24-14.322](#)

Compte Epargne Temps (CET) : un plafond d'indemnisation est désormais possible

Le [décret n° 2025-1135 du 26 novembre 2025](#) portant plafonnement du nombre de jours indemnisable épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale. Le texte réglementaire ouvre la possibilité pour les collectivités territoriales de fixer un plafond annuel du nombre de jours indemnisable épargnés sur un compte épargne-temps (CET).

Ce plafond, décidé après consultation du comité social territorial, s'applique à tous les agents disposant d'un CET. Il modifie le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET et actualise les références au Code général de la fonction publique. L'objectif est de mieux encadrer les dépenses indemnitaire liées au CET, en permettant aux employeurs territoriaux de maîtriser le volume annuel de jours pouvant être convertis en indemnisation.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052869728>

Décret n° 2025-1135 du 26 novembre 2025 portant plafonnement du nombre de jours indemnisable épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Nouveau congé pour les agents contractuels en cas de grave maladie

Conformément à l'article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale « L'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans ». Le dernier alinéa de ce même article, précise que « L'agent qui a épousé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an. » Toutefois, à l'issue de ce congé, lorsque l'agent n'est pas en capacité de reprendre son activité à temps plein, il peut être autorisé, sur présentation d'un certificat médical, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique pour une durée maximale d'un an (article 9-1 du décret n° 88-145). Ainsi, l'article 8 précité ne définit pas de modalités de reprise de l'exercice des fonctions nécessaires pour bénéficier d'un nouveau congé pour raison de santé. Par conséquent, les périodes de temps partiel thérapeutique des agents contractuels ouvrent des droits à un nouveau congé de grave maladie. Pour conclure, la circulaire du 15 mai 2018 (NOR : CPAF1807455C) relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique prévoit pour les fonctionnaires que « les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme à temps plein s'agissant de l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie » (point n° 5.2). Par conséquent, et pour ne pas créer de situation manifestement différente entre les agents d'une même collectivité, la même analyse doit être reprise s'agissant des agents contractuels en temps partiel thérapeutique.



Question écrite n° 7023 : Nouveau congé pour les agents contractuels en cas de grave maladie
Question de : Mme Christelle D'Intorni Alpes-Maritimes (5 e circonscription) - UDR Mme Christelle ...

Rumeurs : l'administration doit protéger l'agent dès lors que des propos diffamatoires sont avérés

La CAA de Lyon vient de rendre une décision forte rappelant les obligations des collectivités en matière de protection fonctionnelle.

Dans une affaire opposant une agente municipale à la commune de Dijon, la Cour confirme que l'administration doit protéger l'agent dès lors que des propos diffamatoires - ici à connotation sexuelle - sont avérés.

Le refus de protection fonctionnelle est donc jugé illégal.

Mais ce n'est pas tout.

La Cour confirme également l'imputabilité au service d'une pathologie anxiо-dépressive, en raison d'un contexte professionnel conflictuel, d'un manque de réaction de la hiérarchie et de tensions persistantes au sein du service.

☞ Cette décision rappelle deux principes clés :

- La protection fonctionnelle n'est pas une option mais une obligation lorsqu'un agent subit injures, diffamations ou attaques personnelles.
- Une pathologie peut être imputable au service même sans harcèlement moral formellement caractérisé, dès lors que l'environnement de travail est pathogène.

Un arrêt important pour les DRH territoriaux et employeurs publics, qui souligne l'enjeu majeur de la prévention des risques relationnels internes... et de la réaction rapide de la hiérarchie.

Cet arrêt est particulièrement intéressant car il démontre que la reconnaissance d'un environnement pathogène ne nécessite pas forcément la qualification de harcèlement moral pour engager la responsabilité de l'employeur public. C'est un message fort adressé aux collectivités : la vigilance sur la qualité du climat de travail n'a jamais été aussi indispensable.

[1764457155206 - CAA de LYON, 3ème chambre, 14/11/2025, 23LY03888](#)

Contestation d'un changement d'affectation

décidé lors du retour d'un agent en mi-temps thérapeutique

La CAA de Versailles vient de rendre un arrêt important sur la portée des changements d'affectation, la protection fonctionnelle et l'obligation de sécurité des employeurs publics. Une affaire exemplaire pour mieux comprendre ce qui relève — ou non — d'une décision contestable.

Dans ce dossier, un agent territorial contestait son changement d'affectation décidé lors de son retour en mi-temps thérapeutique, invoquant un harcèlement moral et réclamait plus de 30 000 € d'indemnisation. La Cour confirme finalement qu'aucune de ses demandes n'était fondée.

☞ Le changement d'affectation, sans perte de rémunération ni de responsabilités, constitue une mesure d'ordre intérieur, donc non susceptible de recours.

☞ Les faits de harcèlement moral doivent être prouvés, ce qui suppose des éléments concrets et répétés.

☞ Le refus de protection fonctionnelle peut être confirmé lorsque l'agent n'apporte pas d'éléments suffisants.

☞ L'obligation de sécurité est respectée lorsque l'employeur suit les préconisations du médecin du travail.

Un rappel utile : dans la fonction publique territoriale, la solidité des dossiers RH et la traçabilité des décisions demeurent essentielles pour sécuriser la gestion des agents.

[1763714147194 - CAA de VERSAILLES, 2ème chambre, 06/11/2025, 24VE01330](#)

Promesse indemnitaire non tenue : quand une collectivité peut-elle vraiment être jugée fautive ?

L'arrêt rendu par la CAA de Lyon apporte une mise au point essentielle pour les DRH territoriaux confrontés à des attentes de revalorisation non formalisées.

Dans cette affaire, une agente soutenait que la commune avait manqué à ses engagements concernant l'IFSE et ses conditions de travail, justifiant une indemnisation à hauteur de plus de 80 000 €.

La Cour rappelle une règle clé : sans engagement explicite, formel et ferme, aucune promesse de revalorisation ne peut engager la responsabilité d'une collectivité.

Un simple échange, même bien intentionné, ne suffit pas à caractériser une faute.

Elle souligne également que des éléments accessoires - ici un bureau individuel - ne constituent pas un motif indemnitaire si leur absence n'a pas déterminé la prise de poste.

Pour les DRH territoriaux, cet arrêt confirme l'importance de :

- ☞ formaliser clairement les engagements ;
- ☞ sécuriser les communications relatives au régime indemnitaire ;
- ☞ distinguer promesse, intention et décision formelle.

Une jurisprudence qui rappelle que la transparence et la traçabilité RH sont les meilleurs remparts contre les contentieux indemnitaires.

[1763714480620 - CAA de LYON, 3ème chambre, 29/10/2025, 24LY00141](#)

La consultation du dossier administratif est un droit des fonctionnaires, mais les demandes de retrait ou de rectification sont encadrées

Le Conseil d'État, dans sa décision du 29 octobre 2025, a confirmé le rejet d'un pourvoi concernant l'accès au dossier administratif d'un fonctionnaire qui contestait l'insertion de rapports dans son dossier, mais la juridiction a estimé que ces rapports ne comportaient aucune erreur ni élément diffamatoire, justifiant ainsi leur maintien.

☞ Les points clés :

-L'accès au dossier administratif des fonctionnaires reste un droit fondamental, mais les demandes de rectification ou de retrait de documents sont strictement encadrées.

-Depuis la réforme de 2020, ce droit est désormais régulé par les articles L. 137-1 à L. 137-4 du Code général de la fonction publique.

☞ En résumé : Cette décision rappelle l'importance de la gestion transparente et rigoureuse des dossiers administratifs, ainsi que la nécessité de respecter les droits des fonctionnaires dans le cadre de leur évolution professionnelle.

[Télécharger1762984224512 - Décision Conseil d'Etat n° 497899 du 29 octobre 2025](#)