

## CITIS et rechute : une décision qui rappelle les obligations de l'Administration

Un [jugement récent du Tribunal administratif de Nîmes](#) apporte un éclairage précieux pour tous les employeurs publics et professionnels RH.

👉 **Les faits :** Un enseignant victime d'une insulte homophobe reconnue comme accident de service développe un syndrome de stress post-traumatique. Après une consolidation médicale, une rechute survient lors de la reprise de fonctions. L'administration refuse alors la reconnaissance de cette rechute comme imputable au service et requalifie le congé en maladie ordinaire.

👉 **La position du juge :** Le tribunal annule la décision administrative. Il rappelle qu'une rechute doit être reconnue dès lors qu'elle constitue une conséquence exclusive de l'accident initial, même si elle survient dans un autre établissement et en l'absence de nouvel événement déclencheur. Le juge sanctionne une appréciation trop restrictive du lien de causalité, fondée sur une expertise isolée et insuffisamment étayée.

👉 **L'enseignement clé pour les RH publics :** La gestion des CITIS, en particulier pour les atteintes psychiques, impose une analyse globale et rigoureuse des pièces médicales. La consolidation ne met pas fin, par principe, aux droits de l'agent en cas de résurgence spontanée des troubles liés à l'accident de service.

### 👉 Pourquoi c'est stratégique ?

Parce qu'une erreur d'appréciation expose la collectivité à un contentieux coûteux, mais aussi parce que ces situations touchent directement à la protection de la santé mentale des agents et à la responsabilité de l'employeur public.

🔍 **À retenir :** prudence, traçabilité médicale et motivation solide des décisions sont indispensables en matière de CITIS et de rechute psychique.

🗨 **Avis :** Cette [décision](#) rappelle utilement que le droit de la fonction publique ne peut pas traiter les troubles psychiques comme des accidents « mineurs » ou secondaires. Pour les employeurs publics, c'est un signal clair : sécuriser juridiquement les décisions, c'est aussi reconnaître pleinement la réalité des atteintes psychologiques liées au travail.

[Télécharger1768553663355citis](#) *Tribunal Administratif de Nîmes n° 2304526 du 8 janvier 2026*

## POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

[WWW.SAFPT.ORG](http://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.

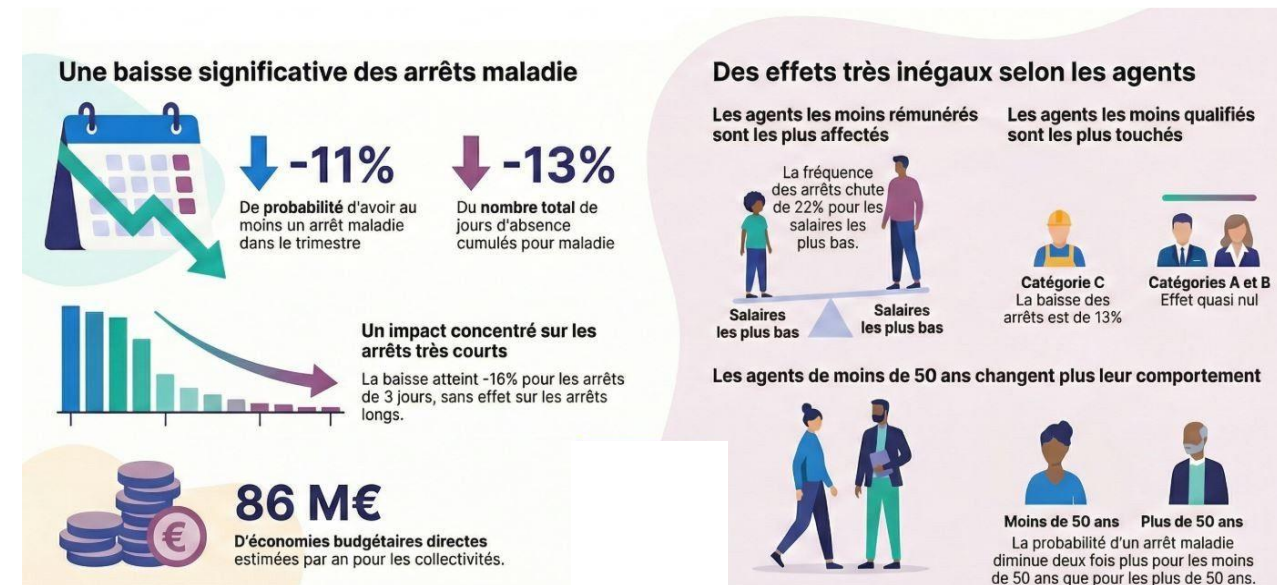
Date ..... Signature

### Votre contact local

**4 MARS 2026**

T. CAMILIERI

## Le jour de carence dans la fonction publique territoriale : une mesure efficace mais inégalitaire



Cette infographie analyse les [conséquences de la réintroduction du jour de carence en 2018 sur les absences pour maladie des agents de la fonction publique territoriale](#).

Les auteurs démontrent que cette mesure a provoqué une **baisse significative des arrêts courts**, entraînant une réduction de 11 % de la fréquence des congés et des économies budgétaires annuelles estimées à **86 millions d'euros**.

Toutefois, les données révèlent un impact **profondément inégalitaire**, touchant prioritairement les agents les plus jeunes, les moins qualifiés et les plus modestes.

Bien que l'efficacité comptable immédiate soit avérée, le rapport souligne que ces résultats ne tiennent pas compte des **effets indirects sur la santé** à long terme ou de la dégradation potentielle des conditions de travail.

En conclusion, l'étude invite à une réflexion sur la **protection sociale des agents** face aux futures réformes de l'indemnisation maladie.

[TéléchargerCDE\\_219\\_Quels effets du jour de carence sur les absences maladie des agents publics territoriaux en 2018-2019](#)

## Harcèlement moral dans la fonction publique territoriale : tout conflit n'est pas un harcèlement

[La CAA de Versailles vient de le rappeler avec netteté dans un arrêt du 3 octobre 2025.](#)

Un agent public ne peut obtenir réparation que s'il démontre des agissements répétés excédant les limites normales du pouvoir hiérarchique. En l'absence d'éléments probants, des décisions de management, des sanctions disciplinaires ou des relations professionnelles dégradées ne suffisent pas à caractériser un harcèlement moral.

🔗 Cet [arrêt](#) est un signal clair pour les employeurs territoriaux :

- la traçabilité des décisions,
- la cohérence des sanctions,
- et l'objectivation des difficultés professionnelles constituent les meilleurs remparts contre le risque contentieux.

🔗 C'est aussi un rappel utile pour les agents : la charge de la preuve reste centrale et le juge apprécie toujours les faits dans leur globalité, y compris le comportement de l'intéressé.

Cet [arrêt](#) est juridiquement solide et pédagogiquement utile. Il réaffirme un équilibre indispensable entre la protection des agents et la légitimité de l'autorité hiérarchique, dans un contexte où la notion de harcèlement est parfois invoquée pour qualifier des conflits professionnels qui relèvent avant tout de difficultés relationnelles ou de manquements avérés.

[Télécharger 1765837850561](#) *CAA de VERSAILLES, 2ème chambre, 03/10/2025, 24VE01481*

Une mutation d’office dans l’intérêt du service n’est ni anodine, ni automatique... Mais elle n’est pas non plus une sanction déguisée par principe

Une mutation d'office dans l'intérêt du service n'est ni anodine, ni automatique... mais elle n'est pas non plus une sanction déguisée par principe. C'est le message clair adressé aux employeurs publics par un arrêt important de la [Cour administrative d'appel de Marseille, rendu le 7 janvier 2026](#).

🔗 L’essentiel à retenir pour les RH publics

- La mutation d'office peut être contestée  
Dès lors qu'elle entraîne une perte financière (ici, une indemnité liée à l'éducation prioritaire), la mutation ne constitue plus une simple mesure d'ordre intérieur et devient justiciable du juge administratif.

- Mais elle n'est pas automatiquement une sanction disciplinaire  
La Cour rappelle qu'une mutation décidée pour apaiser un climat professionnel conflictuel, sans intention punitive et sans dégradation globale de la situation professionnelle, ne constitue pas une sanction déguisée.

- Aucune obligation générale de motivation  
Contrairement à une sanction disciplinaire, une mutation d'office dans l'intérêt du service n'a pas à être motivée, dès lors qu'elle ne relève pas des décisions listées par le code des relations entre le public et l'administration.

- La situation familiale doit être prise en compte... raisonnablement  
Oui, l'administration doit en tenir compte.  
Non, elle n'est pas tenue de proposer plusieurs postes ni de solliciter formellement les contraintes familiales, surtout lorsque la mutation s'effectue dans la même commune.

- Liberté d'expression ≠ droit à la stigmatisation publique  
La Cour trace une ligne nette : la mise en cause publique et diffamatoire d'un supérieur hiérarchique ne relève pas de l'exercice normal de la liberté syndicale ou d'expression.

- 🔗 Pourquoi cet arrêt est stratégique pour les employeurs publics ?
  - ✓ Il sécurise juridiquement le recours à la mutation d'office dans l'intérêt du service
  - ✓ Il clarifie la frontière entre gestion RH et discipline
  - ✓ Il rappelle l'importance d'un dossier solide et factuel, notamment en contexte conflictuel
- 🔗 Avis : Cet [arrêt](#) est particulièrement équilibré : il protège les droits des agents sans désarmer les employeurs publics face à des situations professionnelles dégradées. Il rappelle surtout que la mutation d'office est un outil de gestion, pas une sanction déguisée... à condition d'être utilisée avec rigueur, proportionnalité et intelligence RH.

[Télécharger 1768313341497](#) CAA de MARSEILLE, 6ème chambre, 07/01/2026, 25MA02422

Entretien professionnel dans la fonction publique territoriale : une erreur qui peut tout faire annuler

La [Cour administrative d'appel de Toulouse, dans un arrêt du 9 décembre 2025](#), rappelle avec force une règle essentielle que trop de collectivités continuent de sous-estimer : l'entretien professionnel doit impérativement être conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

🔗 **Les faits** : Un agent territorial conteste son compte rendu d'entretien professionnel 2021. Celui-ci avait été conduit et signé... par la directrice des ressources humaines, et non par sa supérieure hiérarchique directe.

🔗 **La position du juge : La Cour est très claire** :  
-le décret du 16 décembre 2014 impose que l'entretien soit mené, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct ;  
-des relations tendues entre l'agent et son manager ne justifient en aucun cas que l'autorité hiérarchique soit écartée ;  
-la DRH, même investie d'une autorité fonctionnelle, ne peut se substituer au supérieur hiérarchique direct.

🔗 **Conséquences pour la collectivité**  
-annulation du compte rendu d'entretien professionnel ;  
-obligation de recommencer l'évaluation dans un délai de deux mois ;  
-condamnation financière au titre des frais de justice.

🔗 **En pratique pour les RH territoriaux**  
Cet arrêt rappelle que l'entretien professionnel n'est pas un acte RH "technique", mais un acte managérial à forte portée juridique, qui engage la carrière de l'agent. La moindre entorse à la procédure fragilise l'ensemble du dispositif, avec un risque contentieux élevé.

🔗 Message clé : sécuriser les entretiens professionnels, c'est d'abord respecter strictement la chaîne hiérarchique.

🔗 Avis : Ce [arrêt](#) rappelle utilement que la DRH ne peut pas tout faire "à la place" du management, même lorsque la situation est conflictuelle. À vouloir sécuriser en contournant les règles, certaines collectivités prennent en réalité un risque juridique majeur. La vraie sécurisation passe par le respect strict du cadre légal... et par un management assumé.

[Télécharger 1768483763316](#) CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 09/12/2025, 24TL00353

Sanction disciplinaire dans la fonction publique territoriale : quand la rigueur juridique fait défaut, la sanction tombe

La [Cour administrative d'appel de Nancy, dans un arrêt du 18 décembre 2025](#), rappelle avec force plusieurs principes essentiels en matière de discipline des agents publics territoriaux. Une décision à connaître absolument pour les employeurs publics comme pour les DRH.

🔗 **Ce qu'il faut retenir** : Une collectivité ne peut pas sanctionner un agent sans une analyse rigoureuse des faits reprochés. En l'espèce, la Cour confirme l'annulation de deux sanctions disciplinaires, l'une de trois jours et l'autre de deux mois d'exclusion temporaire de fonctions.

D'abord, la juridiction rappelle qu'un comportement fautif doit être réel, établi et juridiquement qualifiable. Une simple suspicion ou une interprétation excessive des faits ne suffit pas. Conserver la clé d'une armoire pendant ses congés, sans conséquence grave ni antécédent disciplinaire, ne justifie pas la sanction la plus élevée du premier groupe.

Ensuite, la Cour insiste sur un point fondamental trop souvent négligé : la proportionnalité de la sanction. Même lorsqu'une faute est reconnue, l'autorité territoriale doit adapter la réponse disciplinaire à la gravité réelle des faits et au contexte professionnel de l'agent.

Enfin, l'arrêt est très clair sur la prescription disciplinaire. Des faits connus de l'administration depuis plusieurs années, même s'ils ont été « redécouverts » par une nouvelle équipe municipale, ne peuvent plus fonder une sanction. Le changement d'exécutif n'a aucun effet sur le délai de prescription de trois ans prévu par le code général de la fonction publique.

🔗 Pourquoi cet arrêt est stratégique pour les RH publics ?  
Il rappelle que la procédure disciplinaire n'est ni un outil de gestion managériale approximatif, ni un levier de règlement de comptes. Elle doit rester juridiquement sécurisée, objectivée et mesurée, sous peine d'annulation contentieuse et de fragilisation de l'autorité hiérarchique.

🔗 À retenir pour les collectivités : sécuriser les faits, respecter les délais, motiver les décisions et toujours vérifier la proportionnalité de la sanction.

🔗 Avis : Cet [arrêt](#) est salubre. Il rappelle utilement que le droit disciplinaire n'est pas un instrument de pouvoir mais un cadre juridique exigeant, au service de l'équité, de la crédibilité managériale et de la confiance entre l'administration et ses agents.

[Télécharger 1768387965450](#) CAA de NANCY, 5ème chambre, 18/12/2025, 23NC00262

Formation facultative dans la fonction publique territoriale : ce que les employeurs et les agents doivent vraiment savoir en 2026

La formation n'est pas qu'une obligation statutaire : dans la FPT, elle constitue aussi un levier stratégique de sécurisation des parcours professionnels et d'attractivité des collectivités. La [FAQ statutaire actualisée en janvier 2026](#) apporte des réponses très opérationnelles sur la formation facultative, souvent source de doutes... et de tensions RH.

🔗 **L'idée essentielle à retenir** : Les agents publics (fonctionnaires et contractuels) disposent d'un véritable droit à la formation facultative, mais ce droit s'exerce dans un cadre juridique précis, équilibrant projet individuel et nécessités de service.

🔗 **Ce que rappelle utilement la FAQ** : La formation facultative recouvre plusieurs dispositifs : perfectionnement, préparation aux concours et examens, formation personnelle, actions de lutte contre l'illettrisme et surtout formations mobilisées via le Compte personnel de formation (CPF).  
-L'employeur peut refuser une demande, mais pas sans limites : deux refus successifs impliquent la consultation des instances paritaires (CAP ou CCP), et les refus CPF doivent toujours être motivés juridiquement.  
-Le CPF peut être mobilisé dans plusieurs positions statutaires (activité, détachement, congé parental...), mais pas après la liquidation des droits à la retraite, sauf exception très encadrée.  
-La formation suivie sur le temps de travail est assimilée à du temps de travail effectif, avec maintien de la rémunération. Hors temps de travail, elle reste possible mais ne peut être imposée à l'agent.

Enfin, certains dispositifs impliquent une obligation de servir ou des règles de remboursement en cas de départ anticipé, ce qui impose une vigilance accrue côté employeur.

🔗 **Pourquoi c'est un sujet RH majeur en 2026**  
Dans un contexte de tensions sur le recrutement et de mobilités accrues, la formation facultative devient un outil de fidélisation, mais aussi un terrain contentieux potentiel si les règles ne sont pas maîtrisées. Cette FAQ apporte une lecture claire, directement exploitable par les services RH et les managers.

🔗 Avis : La formation facultative est trop souvent perçue comme une contrainte budgétaire alors qu'elle devrait être pensée comme un investissement RH stratégique. Les collectivités qui sécurisent juridiquement leurs pratiques aujourd'hui se donnent une longueur d'avance sur l'engagement et la fidélisation de leurs agents demain.

[1768555256226](#) FAQ formation facultative