

Abandon de poste suite à harcèlement moral

Une [décision récente du Tribunal administratif de Toulon](#) apporte des enseignements très concrets pour les employeurs publics... et pour les agents.

☛ **Dans cette affaire**, une agente territoriale contestait sa radiation des cadres pour abandon de poste, invoquant à la fois une situation de harcèlement moral, une absence d'affectation réelle et une erreur de l'administration dans la procédure engagée.

🔵 Ce que retient le tribunal :

- Le harcèlement moral n'est pas présumé : l'agent doit apporter des éléments suffisamment précis et concordants. En l'espèce, les faits invoqués (contenu des missions, conditions matérielles, évaluation professionnelle) n'ont pas convaincu le juge.
- Le droit à une affectation correspondant au grade est reconnu, mais il ne signifie pas un droit à l'emploi ou aux missions souhaitées par l'agent.
- Le refus répété de participer à l'entretien professionnel et l'absence de démarches internes crédibilisent la position de l'employeur.
- La mise en demeure de reprendre le poste, régulièrement notifiée et restée sans réponse, permet une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.
- L'argument du « placard » ou de l'absence de moyens matériels doit être objectivé et signalé à l'administration pour produire un effet juridique.

🏆 Conclusion du juge :

La radiation des cadres est jugée légale, la procédure est sécurisée, et aucune faute de la collectivité n'est retenue.

📌 À retenir pour les RH territoriaux :

- Documenter précisément les affectations, les convocations et les mises en demeure.
- Ne jamais négliger la traçabilité des échanges, surtout en cas de tension prolongée.
- Le contentieux de l'abandon de poste reste un terrain à haut risque juridique, mais il est tenable lorsqu'il est rigoureusement encadré.
- 🗨 Avis : Cette [décision](#) rappelle que le juge administratif ne se satisfait ni des ressentis non étayés, ni des procédures approximatives. Pour les employeurs publics, c'est un signal clair : la rigueur RH protège. Pour les agents, c'est aussi un rappel utile sur l'importance de formaliser et d'objectiver les difficultés avant que la situation ne se crispe.

[Télécharger Données ouvertes Tribunal Administratif de Toulon n° 2402653 du 16 janvier 2026](#)

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

6 MAI 2026

T. CAMILIERI

Retraite des fonctionnaires : une promotion tardive ne garantit pas une pension plus élevée !

Une [décision récente du Conseil d'État](#) rappelle une règle essentielle en matière de liquidation des pensions dans la fonction publique.

Dans sa [décision n° 500616 du 11 février 2026](#), le Conseil d'État précise qu'un fonctionnaire radié des cadres mais temporairement maintenu en fonctions dans l'intérêt du service ne peut acquérir de nouveaux droits à pension s'il a déjà atteint le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier du taux plein.

En l'espèce, une professeure certifiée avait été promue au 7^e échelon pendant sa période de maintien en fonctions et percevait le traitement correspondant. Elle soutenait que sa pension devait être liquidée sur la base de cet échelon, détenu depuis plus de six mois à la date de cessation effective de fonctions.

Le Conseil d'État censure le raisonnement du tribunal administratif : dès lors que l'intéressée avait déjà atteint le nombre de trimestres ouvrant droit au pourcentage maximum (75 %), la période de maintien en fonctions ne pouvait plus générer de droits nouveaux à pension.

👉 Conséquence : les services accomplis après l'atteinte du taux plein ne sont plus des « services valables pour la retraite » au sens de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires.

🔵 Enjeu RH majeur pour les employeurs publics

- Vigilance sur les situations de maintien en fonctions après limite d'âge
- Anticipation des effets d'un avancement intervenant en fin de carrière
- Sécurisation des arrêtés de radiation et de liquidation

Cette [décision](#) rappelle que la logique indiciaire (échelon détenu 6 mois) ne peut s'appliquer indépendamment des règles relatives au plafond de trimestres.

Pour les DRH territoriaux, c'est un point d'alerte stratégique dans la gestion des fins de carrière et des promotions tardives.

🗨 Avis : [Cette décision](#) est particulièrement structurante pour les services RH : elle oblige à articuler finement gestion statutaire et droit à pension, et rappelle qu'une promotion en toute fin de parcours peut produire un effet financier nul sur la retraite si le taux plein est déjà atteint. C'est typiquement le genre de point qui mérite une veille juridique attentive et opérationnelle.

[Télécharger](#) 1772012856368 [Décision n° 500616 11 février 2026 Conseil d'État](#)

La retraite progressive des fonctionnaires : opportunités et points de vigilance

Le dispositif de retraite progressive connaît une montée en puissance avec plus de 18 000 demandes depuis 2023. Bien que le droit soit ouvert dès 60 ans, son application réelle dépend d'un accord préalable de l'employeur sur le temps partiel, ce qui constitue un verrou majeur.

Les conditions et bénéfices du dispositif

- **L'accès dès 60 ans : un seuil de 150 trimestres**
- **Un calcul proportionnel : le maintien du revenu**



Les obstacles et pièges à anticiper

- **Le verrou administratif : le refus du temps partiel**
l'administration peut refuser le temps partiel pour nécessité de service, bloquant ainsi le dispositif.
- **L'irréversibilité : le piège du retour à temps plein**
toute reprise du travail à temps plein, même temporaire, annule définitivement la retraite progressive.
- **L'exclusion des carrières longues : le cas de la catégorie a**
les agents recrutés après 22 ans atteignent rarement les 150 trimestres à 60 ans.

WWW.SAFPT.ORG Libre-Autonomie-Indépendant

Droits Obligation Défense Information

Départ à la retraite des fonctionnaires : et si le "bon moment" n'était pas le taux plein ?



Modélisation du comportement de départ en retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers : départs selon un taux de remplacement cible et comparaison avec les départs au taux plein

Les enseignements clés à retenir

- Les projections actuelles utilisent le modèle de micro simulation Canopée, fondé sur un départ au taux plein.
- L'étude teste une approche alternative : un départ conditionné à l'atteinte d'un taux de remplacement "cible", propre à chaque agent.
- Dans un scénario "stable" (part des primes constante), les deux méthodes donnent des résultats proches.
- Mais dès que la part des primes augmente - ce qui est une tendance lourde dans la fonction publique - le taux de remplacement baisse... et les départs en retraite sont retardés.
- Autrement dit : plus de primes aujourd'hui peut signifier travailler plus longtemps demain, sans toujours en avoir pleinement conscience.

Pourquoi c'est stratégique pour les RH publics

- Cette analyse rappelle que les choix de rémunération (traitement indiciaire / primes) ont des effets différés mais majeurs sur les carrières et les âges de départ.
- Elle invite les employeurs publics à anticiper finement les trajectoires de fin de carrière, tant pour la gestion des effectifs que pour le pilotage budgétaire.
- Elle questionne aussi la lisibilité du système pour les agents : savent-ils vraiment à quoi s'attendre au moment du départ ?

○ Avis : Cette étude montre que la retraite ne se pilote plus uniquement avec des règles statutaires, mais avec une compréhension fine des comportements réels des agents. Ignorer la question du taux de remplacement, c'est prendre le risque de décisions RH à courte vue, aux effets différés mais lourds pour les collectivités comme pour les agents.

[Télécharger 1769587679973](#) Modélisation du comportement de départ en retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers : départs selon un taux de remplacement cible et comparaison avec les départs au taux plein

Suspension de la réforme des retraites : ce qui a changé



La suspension de la réforme des retraites jusqu'au 1er janvier 2028 n'est pas neutre

■ Age légal ■ Nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein

Année de naissance	Départ à la retraite selon la réforme de 2023	Changements après la suspension de la réforme jusqu'au 1er janvier 2028
Du 1 ^{er} sept. au 31 déc. 1961	62 ans et 3 mois 169	62 ans et 3 mois 169
1962	62 ans et 6 mois 169	62 ans et 6 mois 169
1963	62 ans et 9 mois 170	62 ans et 9 mois 170
1964	63 ans 171	62 ans et 9 mois (-3*) 170 (-1)
Du 1 ^{er} janvier au 31 mars 1965	63 ans et 3 mois 172	62 ans et 9 mois (-6*) 170 (-2)
Du 1 ^{er} avril au 31 déc. 1965	63 ans et 3 mois 172	63 ans (-3*) 171 (-1)
1966	63 ans et 6 mois 172	63 ans et 3 mois (-3*) 172
1967	63 ans et 9 mois 172	63 ans et 6 mois (-3*) 172
1968	64 ans 172	63 ans et 9 mois (-3*) 172
1969		64 ans 172

SOURCE : « LES ECHOS »

* Nombre de mois de retraite « gagnés »

Une étude récente de la Caisse des Dépôts précieux - et très concret - sur les comportements réels de départ à la retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

☛ Son point de départ : les projections de la CNRACL reposent historiquement sur une hypothèse simple... le départ dès l'atteinte du taux plein.

☛ Mais l'étude montre autre chose : dans la réalité, de nombreux agents raisonnent avant tout en taux de remplacement, c'est-à-dire le niveau de pension par rapport au dernier salaire.

Elle modifie, parfois subtilement mais réellement, les règles de départ pour plusieurs générations. Le tableau publié par Les Echos permet d'y voir clair.

☛ L'idée clé : le calendrier de relèvement de l'âge légal et du nombre de trimestres est ralenti, avec des effets différenciés selon l'année de naissance
Ce qu'il faut retenir ☛

-Pour les générations 1961 à 1963, aucun changement : âge légal et durée d'assurance restent identiques

-À partir de la génération 1964, la suspension permet des gains concrets : un âge légal de départ abaissé de 3 à 6 mois selon les cas, un nombre de trimestres requis réduit (jusqu'à -2 trimestres)

-Les générations 1965 à 1968 bénéficient d'un lissage de la montée en charge de la réforme de 2023, sans retour complet à l'ancien système

-Pour les personnes nées à partir de 1969, le cap des 64 ans et 172 trimestres demeure inchangé

☛ En pratique RH : Cette suspension introduit une complexité supplémentaire dans l'accompagnement des agents, la projection des départs à la retraite et la sécurisation des simulations individuelles. Une lecture fine par génération devient indispensable pour éviter les erreurs d'information... et les tensions sociales.

Avis : Cette suspension ressemble davantage à un temps politique qu'à une véritable clarification du système. Pour les employeurs publics, elle accroît l'incertitude et renforce un besoin crucial : disposer d'une information fiable, actualisée et pédagogiquement maîtrisée pour sécuriser les décisions RH.

Reclassement pour inaptitude : une simplification majeure pour les employeurs publics locaux en 2026

Le décret n° 2026-118 du 20 février 2026 marque une étape importante dans la simplification de l'action publique locale. Parmi les mesures adoptées, l'une d'elles aura un impact très concret pour les DRH territoriaux : la suppression de l'obligation de publicité des postes dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude.

☛ Ce qui change concrètement : Jusqu'à présent, le reclassement d'un agent reconnu inapte impliquait, en pratique, une articulation parfois lourde avec les règles de publicité des emplois vacants.

Désormais, le décret modifie l'article D.311-4 du code général de la fonction publique en intégrant explicitement les emplois pourvus par voie de reclassement pour inaptitude parmi les exceptions à l'obligation de publicité.

Sont concernés :

- ✓ Les fonctionnaires reconnus inaptés (article L.826-3 du CGFP)
- ✓ Les agents contractuels des trois versants (État, territorial, hospitalier)

Pourquoi cette mesure est structurante pour les collectivités ?

Cette simplification apporte trois effets opérationnels immédiats :

- 1. Gain de temps dans la procédure :** Le reclassement peut être engagé plus rapidement, sans attendre les délais liés à la publicité du poste.
 - 2. Sécurisation juridique accrue :** La clarification réglementaire réduit les incertitudes d'interprétation et limite le risque contentieux.
 - 3. Approche plus humaine de l'inaptitude :** En matière d'inaptitude physique, chaque semaine compte. Cette mesure favorise une transition plus fluide vers un nouvel emploi compatible avec l'état de santé de l'agent.
- ☛ Une logique de simplification assumée Ce décret s'inscrit dans la dynamique « France simplification » et répond à une attente forte des employeurs locaux :

☛ alléger les procédures sans affaiblir les garanties statutaires.

Le reclassement pour inaptitude n'est pas un recrutement ordinaire : c'est une obligation statutaire de protection de l'agent. Le traiter différemment en matière de publicité des postes est cohérent avec sa finalité.

Ce que cela implique pour les DRH territoriaux

- Adapter vos procédures internes de mobilité et de gestion des emplois vacants
- Mettre à jour vos notes internes relatives au reclassement
- Sensibiliser les services encadrants à cette nouvelle souplesse
- Sécuriser la traçabilité des démarches de recherche de poste compatible

Cette mesure, apparemment technique, aura des effets très concrets dans la gestion quotidienne des situations d'inaptitude.

○ Avis : Selon nous, c'est une évolution pragmatique et bienvenue. Elle ne révolutionne pas le droit de la fonction publique, mais elle corrige une rigidité procédurale qui compliquait inutilement des situations humaines déjà sensibles. Pour les DRH territoriaux, c'est une simplification utile, à condition d'en maîtriser parfaitement le cadre juridique.

[Télécharger /1771942154873](#) Décret n° 2026-118 du 20 février 2026 portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements

Harcèlement moral : la responsabilité de l'employeur public confirmée

Un jugement du tribunal administratif de Bastia du 23 janvier 2026 rappelle avec force les obligations des collectivités en matière de protection des agents.

Dans cette affaire, une agente territoriale dénonçait des faits de harcèlement moral et de discrimination, ainsi qu'un manquement de l'employeur à son obligation de protection fonctionnelle.

Le tribunal retient plusieurs enseignements clés, particulièrement utiles pour les DRH et employeurs publics :

- ✓ Le juge confirme que le harcèlement moral peut être établi sur la base d'un faisceau d'indices concordants (attestations, certificats médicaux, contexte professionnel), même en l'absence de condamnation pénale.
- ✓ Une fois ces éléments apportés par l'agent, il appartient à l'administration de démontrer que les faits sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.
- ✓ Le classement sans suite d'une plainte pénale ne fait pas obstacle à la reconnaissance du harcèlement par le juge administratif.
- ✓ Surtout, le tribunal sanctionne la collectivité pour manquement à son obligation de protection, en relevant l'insuffisance des mesures prises pour faire cesser les agissements et protéger l'agente.
- ✓ Résultat : condamnation de la collectivité à verser plus de 14 700 € d'indemnisation, intérêts compris, ainsi que 1 500 € au titre des frais de justice.

☛ Message clair pour les employeurs publics : la gestion des situations de risques psychosociaux ne peut se limiter à des réponses formelles ou tardives. L'inaction, ou les mesures inadaptées, engagent directement la responsabilité de la collectivité.

○ Avis ;Ce jugement illustre parfaitement la montée en exigence du juge administratif. Pour les employeurs publics, la prévention et la réaction rapide face aux alertes RPS ne sont plus seulement des bonnes pratiques RH : ce sont désormais des impératifs juridiques majeurs.

[Télécharger bastai310110](#) Tribunal Administratif de Bastia 23 janvier 2026 n° 2300952