

Inégalités de déroulement de carrière dans la fonction publique territoriale

Les conditions dans lesquelles un fonctionnaire est classé dans son nouveau grade après réussite à un concours interne sont communes aux trois versants de la fonction publique.

Elles résultent de tableaux de classement tenant compte du grade de départ et du grade dans lequel l'agent est nommé.

Dans l'exemple cité d'un fonctionnaire de catégorie C promu en catégorie B, ces règles conduisent le plus souvent à un gain d'une quinzaine de points.

Il peut toutefois arriver, dans de rares cas, que le gain soit moins élevé, notamment lorsque le fonctionnaire relève, avant sa promotion, du grade le plus élevé de la catégorie C, qui est proche du premier grade de la catégorie B où il est promu.

On peut toutefois noter que si le gain indiciaire est faible lors du classement, le fonctionnaire peut par la suite prétendre à une meilleure carrière en catégorie B, notamment dans la perspective d'un avancement de grade.

De plus, l'agent devient éligible à un plafond indemnitaire plus élevé dans la nouvelle catégorie hiérarchique.

Le Gouvernement est toutefois conscient de la nécessité de mieux valoriser la réussite aux concours, tant pour les fonctionnaires que pour les contractuels.

Il a donc engagé une réflexion pour bonifier le gain indiciaire lorsqu'un fonctionnaire réussit un concours.

Ce projet devrait également s'accompagner d'une réflexion plus globale sur l'évolution des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique.

Un groupe de travail associant représentants des personnels et employeurs a été lancé le 13 avril 2026 sur le sujet des rémunérations dans la fonction publique.

[Question écrite n° 12082](#)

Question écrite n° 12082 : Inégalités de déroulement de carrière dans la fonction publique territoriale Question de : M. Philippe BrunEure (4 e circonscription) - Socialistes et apparentés M...

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q17/17-12082QE.htm>

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

9 SEPTEMBRE 2026

T. CAMILIERI

Inaptitude définitive : l'inaction de l'employeur public peut engager sa responsabilité

Un employeur public ne peut pas laisser indéfiniment un agent déclaré définitivement inapte sans prendre de décision. Une récente décision du Tribunal administratif de Montpellier rappelle avec force qu'en matière d'inaptitude physique, l'absence de licenciement peut constituer une faute indemnisable.

Décision commentée :

Tribunal administratif de Montpellier, 22 juin 2026, n° 2304527, inédit au recueil Lebon.

Sommaire

- 1. Le contexte de l'affaire
- 2. Le principe : rechercher un reclassement
- 3. La limite : l'inaptitude à tous les postes
- 4. L'inaction de l'employeur constitue une faute
- 5. La proximité de la retraite ne change rien
- 6. Les conséquences indemnitaires
- 7. Ce que les DRH territoriaux doivent retenir

1. Le contexte de l'affaire

Une assistante maternelle employée par un centre communal d'action sociale depuis 1999, puis recrutée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à compter de 2008, a été classée en invalidité de catégorie 2 par le médecin conseil de la sécurité sociale.

Quelques semaines plus tard, le médecin du service de santé au travail l'a déclarée définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions, mais également à tous les postes, en précisant que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement.

Face à cette situation, l'agent a demandé au CCAS de procéder à son licenciement pour inaptitude physique afin de bénéficier notamment de l'indemnité de licenciement à laquelle elle estimait avoir droit. L'employeur ne l'a pas licenciée. L'agent a alors saisi le juge administratif afin d'obtenir réparation des préjudices subis du fait de cette abstention.

2. Le principe : rechercher un reclassement

Le tribunal rappelle d'abord un principe général du droit applicable aux employeurs publics : lorsqu'un agent est médicalement déclaré inapte à occuper son emploi, l'administration doit rechercher un reclassement avant d'envisager son licenciement.

Cette obligation impose à l'employeur de proposer un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent, aussi équivalent que possible à l'emploi précédemment occupé. À défaut, un autre emploi peut être proposé, y compris d'un niveau inférieur, si l'agent l'accepte.

Point de vigilance RH :

Le licenciement pour inaptitude ne doit jamais être regardé comme une décision automatique. La recherche de reclassement demeure une étape centrale de sécurisation juridique.

3. La limite : l'inaptitude à tous les postes

Le juge précise toutefois une limite essentielle : lorsque l'agent est déclaré définitivement inapte à toutes fonctions, le reclassement devient objectivement impossible.

Dans cette affaire, l'avis médical indiquait clairement que l'état de santé de l'agent faisait obstacle à tout reclassement. Le CCAS ne pouvait donc pas justifier son refus de licenciement par une prétendue recherche de reclassement ou par un refus supposé de l'agent.

À partir du moment où l'inaptitude définitive à tous les postes était établie et non contestée, l'employeur devait tirer les conséquences juridiques de cette situation.

4. L'inaction de l'employeur constitue une faute

Le tribunal considère que le CCAS avait l'obligation de prononcer le licenciement pour inaptitude physique. En s'abstenant de le faire, il a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

Cette solution est importante car elle rappelle que le risque contentieux ne résulte pas uniquement d'une décision illégale. Il peut également naître d'une absence de décision, lorsque l'employeur laisse une situation administrative se prolonger alors qu'il devait juridiquement agir.

À retenir : En matière d'inaptitude physique, l'inaction peut devenir fautive dès lors que l'impossibilité de reclassement est établie et que l'employeur ne procède pas au licenciement requis.

5. La proximité de la retraite ne change rien

Le CCAS soutenait également que l'agent était proche de faire valoir ses droits à la retraite. Cet argument est écarté par le tribunal.

La proximité d'un départ à la retraite ne dispense pas l'employeur de respecter ses obligations. L'agent remplissait les conditions d'ancienneté lui permettant de bénéficier d'une indemnité de licenciement. L'administration ne pouvait donc pas différer ou éviter le licenciement au motif que la retraite approchait.

Cette précision est particulièrement utile pour les services RH. Une échéance de retraite, même proche, ne permet pas de neutraliser les droits attachés à la rupture du contrat pour inaptitude.

6. Les conséquences indemnitaires

Le tribunal condamne le CCAS à verser à l'agent l'indemnité de licenciement minimum calculée selon les règles applicables aux assistants maternels employés par une personne publique.

Le juge retient également que l'inaction de l'employeur a maintenu illégalement l'agent dans une situation de précarité. À ce titre, il condamne le CCAS à lui verser une somme de 1 000 euros en réparation de son préjudice moral et des troubles dans ses conditions d'existence.

La condamnation est assortie des intérêts au taux légal à compter de la réception de la demande préalable indemnitaire, avec capitalisation des intérêts. Le CCAS doit également verser 1 500 euros au titre des frais de justice.

7. Ce que les DRH territoriaux doivent retenir

Cette décision constitue un rappel opérationnel fort pour les employeurs territoriaux, en particulier les communes, CCAS, départements et établissements publics employant des assistants maternels, assistants familiaux ou agents contractuels confrontés à une situation d'inaptitude définitive.

Lorsqu'un avis médical conclut à une inaptitude définitive à tous les postes, l'employeur doit sécuriser rapidement la suite de la procédure. Il lui appartient de vérifier la portée exacte de l'avis médical, d'apprécier l'impossibilité de reclassement, puis de prendre la décision adaptée dans un délai raisonnable.

Laisser perdurer la situation, dans l'attente d'une hypothétique retraite ou d'une évolution administrative, expose la collectivité à un risque indemnitaire. Cela place également l'agent dans une situation juridiquement et humainement fragile.

En synthèse : Le licenciement pour inaptitude physique ne doit pas être précipité, mais il ne peut pas non plus être indéfiniment différé lorsque le reclassement est impossible. La bonne gestion RH repose ici sur un équilibre : respecter les garanties de l'agent, documenter la procédure et prendre une décision juridiquement sécurisée.

Conclusion : Le Tribunal administratif de Montpellier rappelle une règle simple mais essentielle : en matière d'inaptitude définitive, l'employeur public ne peut pas rester immobile. Lorsque l'agent est déclaré inapte à tous les postes et que le reclassement est impossible, l'administration doit tirer les conséquences de cette situation.

Cette jurisprudence invite les DRH territoriaux à renforcer le suivi des dossiers d'inaptitude, à formaliser chaque étape de la procédure et à éviter les situations de blocage prolongé. La sécurité juridique de la collectivité et la protection des droits de l'agent en dépendent directement.

Source : [Tribunal administratif de Montpellier, 22 juin 2026, n° 2304527, inédit au recueil Lebon.](#)

Mon opinion : cette décision est très utile pour les employeurs territoriaux car elle rappelle que l'absence de décision peut être aussi risquée qu'une mauvaise décision. En pratique, les dossiers d'inaptitude doivent être pilotés activement, avec une traçabilité rigoureuse et une vigilance particulière sur les délais.

[Télécharger1783494498089](#)

Tribunal Administratif de Montpellier lundi 22 juin 2026 n° 2304527

CITIS : la consolidation médicale ne suffit pas à mettre fin au plein traitement de l'agent public

Une décision du Tribunal administratif de Montpellier du 12 mai 2026 apporte un rappel essentiel pour les employeurs territoriaux : la date de consolidation d'un accident de service ne permet pas, à elle seule, de mettre fin au congé pour invalidité temporaire imputable au service. Avant toute sortie du CITIS, l'administration doit apprécier l'aptitude réelle de l'agent à reprendre ses fonctions.

1. Le contexte de l'affaire

Un agent de police municipale, titulaire du grade de brigadier-chef principal, avait été victime d'un accident reconnu imputable au service. Il avait donc été placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service, plus communément appelé CITIS.

À la suite d'une expertise médicale, une date de consolidation avait été fixée. Sur cette base, la commune avait décidé de placer l'agent en congé de maladie ordinaire pour la période postérieure à cette consolidation, en considérant que le CITIS ne se justifiait plus.

L'agent a contesté cette décision devant le juge administratif. Le Tribunal administratif de Montpellier lui a donné raison en annulant l'arrêté qui l'avait placé en congé de maladie ordinaire.

2. La question juridique posée

La question centrale était la suivante : une collectivité peut-elle mettre fin au CITIS au seul motif qu'une expertise médicale a fixé une date de consolidation de l'état de santé de l'agent ?

La réponse est non. La consolidation médicale ne doit pas être confondue avec la guérison, ni avec l'aptitude de l'agent à reprendre effectivement ses fonctions.

Cette distinction est fondamentale en gestion RH territoriale. La consolidation correspond au moment où les lésions se stabilisent et acquièrent un caractère permanent. Elle permet notamment d'apprécier un éventuel taux d'incapacité permanente partielle. Mais elle ne signifie pas nécessairement que l'agent est guéri, qu'il n'a plus besoin de soins ou qu'il peut reprendre son poste.

3. La solution du tribunal

Le [tribunal](#) rappelle que l'article L. 822-22 du Code général de la fonction publique prévoit que le fonctionnaire bénéficiaire d'un CITIS conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite.

Autrement dit, la question décisive n'est pas seulement celle de la consolidation, mais celle de l'aptitude effective de l'agent à reprendre ses fonctions.

En l'espèce, la commune s'était fondée exclusivement sur la date de consolidation pour placer l'agent en congé de maladie ordinaire. Elle n'avait pas réellement statué sur son aptitude à reprendre le travail. Pour le tribunal, cette méthode constitue une erreur de droit.

L'arrêté plaçant l'agent en congé de maladie ordinaire a donc été annulé. La commune a été invitée à réexaminer sa situation administrative.

4. Les enseignements pratiques pour les DRH territoriaux

Cette [décision](#) est particulièrement utile pour les services RH des collectivités territoriales, car elle rappelle que la sortie du CITIS ne peut pas être traitée comme une simple conséquence automatique d'une expertise médicale fixant une date de consolidation.

Avant de modifier la situation statutaire de l'agent, l'autorité territoriale doit sécuriser son analyse. Elle doit distinguer clairement la reconnaissance de l'imputabilité au service, la consolidation médicale et l'aptitude à reprendre les fonctions. Ces trois notions relèvent d'une logique différente. L'imputabilité rattache l'accident ou la maladie au service. La consolidation permet d'apprécier la stabilisation de l'état de santé. L'aptitude à la reprise concerne la capacité réelle de l'agent à exercer ses missions, le cas échéant avec des restrictions, un aménagement de poste, un reclassement ou une autre solution statutaire.

Bonne pratique RH : avant toute décision de sortie du CITIS, il est indispensable de disposer d'éléments médicaux et administratifs permettant d'établir que l'agent est effectivement en état de reprendre son service ou qu'une autre orientation statutaire est juridiquement fondée.

5. Les risques en cas de mauvaise qualification statutaire

Une [décision](#) de sortie du CITIS mal motivée peut entraîner des conséquences importantes pour la collectivité. L'annulation contentieuse peut conduire à un réexamen de la situation de l'agent, à des rappels de rémunération, à la remise en cause de titres de recettes ou encore à une fragilisation globale de la procédure suivie. Le risque est d'autant plus sensible que les situations de CITIS concernent souvent des agents déjà fragilisés par un accident de service, une maladie professionnelle ou un long parcours d'arrêt de travail. Une erreur de qualification peut donc avoir des effets humains, financiers et contentieux significatifs.

Point de vigilance : la consolidation ne ferme pas automatiquement les droits de l'agent au CITIS. L'administration doit toujours se demander si l'agent est en état de reprendre son service. C'est cette appréciation qui conditionne juridiquement la suite de la situation statutaire.

6. Ce qu'il faut retenir

Le [jugement du Tribunal administratif de Montpellier du 12 mai 2026](#) constitue un rappel clair pour les employeurs territoriaux. En matière de CITIS, la date de consolidation ne peut pas être utilisée comme un raccourci juridique pour basculer l'agent en congé de maladie ordinaire.

La collectivité doit raisonner avec méthode. Elle doit examiner l'état de santé de l'agent, son aptitude à reprendre ses fonctions, les suites médicales nécessaires et les conséquences statutaires appropriées. Ce n'est qu'à cette condition que la décision administrative pourra être juridiquement sécurisée.

Pour les DRH, responsables carrière, gestionnaires des absences et juristes territoriaux, cette décision rappelle une règle simple mais essentielle : le CITIS ne se termine pas parce qu'un état est consolidé, mais parce que la situation de l'agent permet juridiquement de mettre fin à ce régime protecteur.

Mon opinion : cette [décision](#) est importante car elle clarifie une confusion encore fréquente dans les collectivités. La consolidation est un concept médico-légal, tandis que la fin du CITIS suppose une appréciation statutaire distincte de l'aptitude à la reprise. Pour les employeurs publics, la sécurisation de cette étape est indispensable afin d'éviter des contentieux coûteux et humainement sensibles.

[Télécharger1782741313657](#)

Tribunal Administratif de Montpellier mardi 12 mai 2026 n° 2402911