

## Management toxique dans la fonction publique territoriale : la justice valide la révocation d'un chef de service

Dans un arrêt récent (CAA Nancy, 28/01/2025, n°22NC01744), la révocation d'un agent public au comportement managérial toxique a été jugée légale et proportionnée.

👉 L'agent, chef de cuisine, adoptait depuis des années des propos agressifs et violents, entraînant stress au travail, arrêts maladie, démissions, et perturbations du service.

➡ Déjà sanctionné en 2017 pour des faits similaires, il avait pourtant été maintenu en poste.

🔍 La juridiction rappelle que les fautes répétées altérant gravement le fonctionnement d'un service peuvent justifier la sanction disciplinaire la plus lourde : la révocation.

🔴 Ce cas met en lumière l'importance de détecter et traiter à temps les dérives managériales au sein des collectivités territoriales pour protéger la santé mentale des agents et garantir un service public de qualité.

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000051057288> : CAA de NANCY n° 22NC01744 du 28/01/2025

## Les sapeurs-pompiers doivent se raser la barbe si leur hiérarchie le demande ! 🏰

Le tribunal administratif d'Orléans a récemment rejeté les recours déposés par une douzaine de pompiers professionnels sanctionnés pour avoir refusé de se raser la barbe. Malgré des arguments fondés sur la liberté individuelle, l'égalité de traitement ou encore la discrimination syndicale, le juge a rappelé un principe fondamental : le devoir d'obéissance des agents publics.

🔍 Pour que ce devoir puisse être écarté, deux conditions strictes doivent être réunies :

- L'ordre doit être manifestement illégal
- Il doit compromettre gravement un intérêt public

Dans cette affaire (TA Orléans, n°2301297 - 24/02/2025), même si la légalité de l'ordre pouvait être discutée, aucun intérêt public n'était en jeu. Résultat : les sanctions disciplinaires (blâmes) sont maintenues.

👉 Agents publics, employeurs territoriaux, DRH : cette décision rappelle les limites du droit de désobéir dans la fonction publique.

## 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

**7 MAI 2025**

T. CAMILIERI

## Absence d'entretien professionnel : une commune condamnée à indemniser un fonctionnaire

Le tribunal administratif de Nîmes vient de rendre une décision importante concernant le refus de versement du CIA à un fonctionnaire, en raison de l'absence d'entretien professionnel depuis 2015. Cette omission a été jugée fautive et a privé l'agent de toute chance d'obtenir le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), pourtant lié à son engagement et sa manière de servir, conformément à la délibération du conseil municipal.

☑ Principaux enseignements :

-Obligation de réaliser des entretiens professionnels : en vertu de la loi du 26 janvier 1984 et du décret du 16 décembre 2014, les collectivités territoriales doivent procéder à des appréciations régulières des agents.

-Régimes indemnitaires et responsabilité : l'absence de ces évaluations constitue une illégalité fautive, engageant la responsabilité de la collectivité et donnant droit à indemnisation pour le préjudice subi.

-Lien de causalité direct : la commune a privé l'agent de toute chance d'obtenir le CIA, démontrant un lien direct entre l'illégalité de la décision et le préjudice.

👉 Cette décision rappelle l'importance de respecter les obligations administratives liées à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Un manque de rigueur dans la gestion des entretiens professionnels peut entraîner des conséquences financières pour les collectivités.

[Open Data. Moteur de Recherche](#) Web site created using create-react-app

[https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA30/DTA\\_2203177\\_20250327](https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA30/DTA_2203177_20250327)

Tribunal Administratif de Nîmes n° 2203177 du 27 mars 2025

## Précisions sur les éléments de rémunération concernés par la baisse du taux de remplacement de 90% des agents publics placés en CMO à compter du 1er mars 2025

► Les éléments de rémunération énumérés ci-dessous sont réduits dans les mêmes proportions que le traitement et aucun autre élément de rémunération n'est concerné :

- La nouvelle bonification indiciaire,
- Le complément de traitement indiciaire,
- Le dispositif « transfert primes/points » : réduction de l'abattement sur les primes dans les mêmes proportions que le traitement,
- L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG.

► Les primes calculées en pourcentage du traitement telles que l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) de la police, la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ainsi que la prime « Grand âge » ou encore l'indemnité dite « de cherté de vie » versée en Outre-Mer sont impactées par la réduction de traitement pour un agent placé en CMO.

Il faut y ajouter la prime d'attractivité pour les professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique (article 6 du décret n°2021-276 du 12 mars 2021) et la prime de revalorisation des médecins coordonnateurs (article 3 du décret n°2022-717 du 27 avril 2022).

► les délibérations de la collectivité, dont le contenu ne peut être plus favorable, en vertu du principe de parité, que les dispositions en vigueur dans la fonction publique de l'Etat (CE n° 462452 du 4 juillet 2024), prévoient un maintien du régime indemnitaire en CMO dans les mêmes proportions que le traitement (art. 1er du décret n° 2010-997 du 26 août 2010).

Ainsi, les délibérations prévoyant un maintien de la part IFSE du RIFSEEP à 100% du régime indemnitaire pendant les 3 premiers mois du congé de maladie ordinaire devront être modifiées afin que cette part soit maintenue à hauteur de 90% au maximum.

# La procédure d'avancement de grade (AVG)

cig'

L'avancement de grade est un dispositif qui permet à un fonctionnaire, dès lors qu'il remplit les conditions fixées par son statut particulier, de changer de grade à l'intérieur de son cadre d'emplois<sup>(1)</sup>

Informations de gestion et exemples

## Bénéficiaires

Fonctionnaires titulaires

En position d'activité ou de détachement<sup>(2)</sup>

Remplissant les conditions d'AVG en cours d'année<sup>(3)</sup>

## Les prérequis

### Connaître les lignes directrices de gestion (LDG) en matière d'AVG

Les LDG sont des critères d'évaluation en matière de promotion et de valorisation des parcours



NB : application des LDG **uniquement** pour les AVG par la voie du choix

### Prendre connaissance des taux de promotion

Le taux de promotion permet à l'autorité territoriale de fixer librement le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un AVG par grade et par cadre d'emplois<sup>(4)</sup>



Il existe des exceptions à la fixation du taux de promotion, pour certains grades ou cadres d'emplois (cf. : étape 1.4)

(1) Exemple d'AVG : rédacteur vers le grade de rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe

(2) Les agents qui sont placés dans d'autres positions administratives peuvent être inscrits sur le tableau d'AVG mais ne peuvent être nommés tant qu'ils ne sont pas réintégrés

(3) Sauf pour l'AVG d'attaché principal après examen professionnel. Dans ce cas, les agents doivent remplir les conditions statutaires au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'établissement du tableau

(4) Exemple de taux de promotion :

Si le taux de promotion est fixé à 90 %, sur 20 promouvables, seuls 18 fonctionnaires peuvent avancer de grade

## (5) Définitions

**Promouvable :** fonctionnaire qui remplit les conditions fixées par les statuts particuliers pour avancer de grade

**Proposé :** fonctionnaire choisi par son employeur parmi la liste des promouvables pour figurer dans le tableau d'avancement de grade

(6) La liste des promouvables peut être affichée au sein de la CT en fonction de la période de campagne des AVG

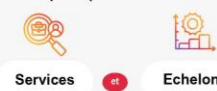
## Etape 1

### Préparer le tableau d'AVG

#### 1. Recenser les fonctionnaires remplissant les conditions statutaires d'AVG par cadre d'emplois et par grade

- Tout en distinguant les deux voies d'accès :
- au choix
  - par examen professionnel

Les conditions suivantes doivent être remplies par le fonctionnaire



#### 2. Appliquer les LDG aux fonctionnaires

**Uniquement** pour les agents qui remplissent les conditions par la voie d'accès du choix

#### 3. Dresser la liste des agents promouvables par ordre alphabétique<sup>(5)(6)</sup>

→ Par grade, intégrer tous les agents promouvables (voie d'accès au choix et par examen professionnel)

Ex : liste des promouvables pour l'AVG des adjoints administratifs de 2<sup>e</sup>me classe

#### 4. Appliquer, s'il y a lieu, le taux de promotion

→ Le taux de promotion est à appliquer sur l'effectif des agents **promouvables, par grade**

- Le taux de promotion est imposé par la réglementation pour 4 grades :
- Administrateur général (20 %)
  - Attaché hors classe (10 %)
  - Ingénieur général (20 %)
  - Ingénieur hors classe (10 %)

→ NB : il n'est pas possible de fixer un taux de promotion pour le cadre d'emplois des agents de police municipale

## Etape 2

### Etablir l'arrêté portant tableau d'AVG

Le tableau d'avancement de grade est :

#### Par cadre d'emplois et par grade

Ex : arrêté portant tableau d'avancement de grade des adjoints administratifs de 2<sup>e</sup> classe

#### annuel et unique

Il est établi **1** tableau d'AVG

- en une seule fois au cours de la campagne
- inchangeable au cours de l'année
- sans distinction des emplois

#### établi par ordre de mérite

Il s'apprécie selon la valeur professionnelle de l'agent et du CREP\*. Sont pris en compte :

- la mobilité accomplie dans le cadre du parcours professionnel
- les efforts de formation individuelle
- le poste occupé

#### Dans l'arrêté

- 1 Préciser la part respective des femmes et des hommes
- 2 Communiquer l'arrêté au centre de gestion (CDG) pour publicité<sup>(7)</sup>

NB : Pas de transmission au contrôle de légalité !

## Etape 3

### Nommer les agents

L'inscription sur le tableau d'AVG ne vaut pas nomination !

Pour pouvoir nommer un agent, il faut :

- créer ou rechercher un poste vacant
- obtenir l'acceptation de l'agent
- classer l'agent dans son nouveau grade
- prendre et notifier l'arrêté individuel d'AVG

La nomination est conditionnée au respect des éléments suivants :

#### 1 L'AVG n'est pas rétroactif

L'agent sera nommé à la date à laquelle il remplit les conditions d'AVG ou au plus tôt à la date de l'établissement du tableau

Ex : si le tableau d'AVG est arrêté le 1<sup>er</sup> juin 2025, l'agent qui remplit les conditions statutaires au 2 février 2025 ne pourra être nommé au plus tôt qu'au 1<sup>er</sup> juin 2025 et en fonction de son classement

#### 2 Le fonctionnaire est nommé selon son classement

La date de nomination dépend du classement de l'agent dans le tableau d'AVG

Ex : le 3<sup>ème</sup> ne peut pas être nommé avant le 2<sup>ème</sup>, le 2<sup>ème</sup> ne peut pas être nommé avant le 1<sup>er</sup> agent

(7) Il est recommandé d'afficher l'arrêté de tableau d'avancement de grade dans la collectivité

Voir modèle :  
• un arrêté de tableau d'AVG  
• un arrêté d'AVG

# Cumul emploi-retraite: un agent à la retraite peut sous certaines conditions, cumuler sa pension CNRACL avec une autre rémunération

Il existe, selon la situation du pensionné, trois possibilités de cumul emploi-retraite :

## Le cumul libre

Un agent retraité peut bénéficier du cumul libre (sans limite de rémunération) d'une pension CNRACL avec une rémunération d'activité provenant du secteur privé ou du secteur public (non titulaire) selon des différentes situations.

S'il remplit les conditions pour en bénéficier, il doit en faire la demande auprès de la CNRACL en complétant une déclaration sur l'honneur de cumul libre, à adresser par voie postale à l'adresse indiquée sur le document.

## Le cumul plafonné

Si le pensionné n'est pas éligible au cumul libre, ses revenus d'activité sont alors plafonnés. En cas de dépassement du plafond, il doit rembourser l'excédent.

Préconisez lui l'utilisation du simulateur de calcul cumul emploi-retraite : ce simulateur indique le plafond de rémunération annuelle brute à ne pas dépasser.

Seuls les indépendants et les auto-entrepreneurs doivent toujours déclarer à la CNRACL leur reprise d'activité (via leur espace personnel sur Ma retraite publique ou par courrier sur papier libre) et répondre à l'enquête annuelle sur la rémunération qu'ils ont perçue.

## L'acquisition de nouveaux droits à pension complémentaires

Les pensionnés bénéficiant du cumul libre acquièrent de nouveaux droits à pension dans le cadre d'une nouvelle activité dans le secteur privé ou public en qualité de contractuel.

Pour plus d'informations, notamment sur les conditions d'éligibilité au cumul libre, les dispositifs dérogatoires du cumul plafonné, les modalités de demande de cumul, ou la possibilité d'acquiescer de nouveaux droits à pension, consultez [l'article « Reprendre une activité en cumul emploi-retraite »](#).

[Employeur - Cumul emploi-retraite- CNRACL](#) [La retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers](#)

*Un agent à la retraite peut sous certaines conditions, cumuler sa pension CNRACL avec une autre rémunération*

<https://www.cnrACL.retraites.fr/employeur/carriere/information-des-agents-sur-leurs-droits-la-retraite/>

## La Protection Sociale Complémentaire santé

Pour le versement de cette participation financière, votre collectivité a la possibilité de choisir **entre deux dispositifs** : « La labellisation ou la convention de participation ».

**ATTENTION vous avez une obligation de participation à compter du 1er janvier 2026**

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, complétée par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022, prévoit l'obligation pour les employeurs publics de participer à la mutuelle santé de leurs agents.

**Au plus tard le 1er janvier 2026, à hauteur de 15€ minimum par mois et par agent**

**Vous pouvez également** verser votre participation financière à vos agents **si ces derniers ont souscrit une complémentaire santé auprès d'une mutuelle labellisée.**

Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents

### Article 4

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder leur participation au bénéfice de leurs agents, pour l'un ou l'autre des risques « santé » et « prévoyance » ou pour les deux.

Cette participation peut être accordée soit au titre de contrats et règlements auxquels **un label a été délivré, soit au titre d'une convention de participation.**

Les choix opérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics **interviennent après avis du comité technique**, sans préjudice de la consultation prévue à **l'article 18.**