

ACTUALITES JURIDIQUES

Sommaire

- > ACTUALITES
- > DECRETS
- > CSFPT
- > QUESTIONS PARLEMENTAIRES
- > JURISPRUDENCE



ACTUALITES

LIVRE IV DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

La partie réglementaire du livre IV du Code Général de la Fonction Publique (*Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines*) vient d'être publiée.

Ce Livre IV est constitué de 6 titres :

- Titre Ier : Dispositions générales (articles R. 412-1 à R. 417-1)
- Titre II : Formation professionnelle tout au long de la vie (articles R. 420-1 à R. 424-1)
- Titre III : Télétravail (articles R. 431-1 à D. 433-11)
- Titre IV : Réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités (articles R. 441-1 à R. 445-1)
- Titre V : Organismes assurant des missions de gestion (articles R. 451-1 à R. 453-1)
- Titre VI : Dispositions particulières relatives à l'outre-mer (articles R. 461-1 à R. 462-10)

Ce livre comporte ainsi des dispositions générales relatives aux emplois supérieurs et aux lignes directrices de gestion. Il traite également principalement de la formation professionnelle tout au long de la vie, du télétravail, ainsi que de la réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités.

Par ailleurs, ce décret prévoit :

- l'abrogation partielle ou totale de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, dans la partie réglementaire du livre IV ;
- l'actualisation de textes réglementaires demeurant applicables à certains agents ne relevant pas du CGFP (notamment les magistrats de l'ordre judiciaire et les ouvriers de l'État) ;
- l'actualisation de l'intitulé de certains décrets ;
- des ajustements apportés aux livres II et III afin de corriger des erreurs matérielles, harmoniser les formulations et assurer la cohérence entre les différents livres de la partie réglementaire.

Entrée en vigueur : le premier jour du troisième mois suivant la publication du décret (soit le 1er août 2026)



ARRÊTÉ DU 20 AVRIL 2026 FIXANT LA LISTE DES PIÈCES JUSTIFICATIVES PERMETTANT AU FONCTIONNAIRE EXERÇANT UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EN POSITION DE DISPONIBILITÉ DE CONSERVER SES DROITS À L'AVANCEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le 9 décembre 2025, nous vous présentons le décret du 5 décembre 2025 modifiant plusieurs règles relatives à la disponibilité dans la Fonction Publique et notamment les mesures de simplification des modalités de gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire placé en disponibilité. Dans ce cadre, un arrêté était attendu s'agissant des justificatifs à fournir par les fonctionnaires en disponibilité exerçant une activité professionnelle afin de conserver leurs droits à l'avancement. C'est chose faite par arrêté du 20 avril 2026.

Selon la nature de l'activité exercée, le fonctionnaire devra transmettre :

- **Activité salariée** : bulletins de salaire et contrats de travail
- **Activité indépendante** : attestation d'immatriculation au registre national des entreprises + copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus
- **Disponibilité pour création / reprise d'entreprise** : justificatif d'immatriculation au registre national des entreprises
- **Activité à l'étranger** : pièces équivalentes à celles citées ci-dessus + traduction en français par un traducteur assermenté (à la charge de l'agent)

DELAI A RESPECTER

Les justificatifs doivent être transmis à l'autorité de gestion au moment de la réintégration ou dans un délai d'un mois maximum (ou dès réception des pièces si elles ne sont pas en possession de l'agent à l'issue de ce délai d'un mois).

A NOTER

Le fonctionnaire est invité à utiliser un envoi permettant de prouver la date de remise des justificatifs (courrier recommandé, dépôt avec accusé de réception...).

DÉCRET N° 2026-380 DU 15 MAI 2026 PRIS POUR L'APPLICATION DES ARTICLES 3, 9 ET 40 DE LA LOI N° 2025-1249 DU 22 DÉCEMBRE 2025 PORTANT CRÉATION D'UN STATUT DE L'ÉLU LOCAL

Le présent décret prévoit les modalités de fixation des indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles, de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat, ainsi que les critères de désignation des référents déontologues de l'élu local.

Concrètement :

- L'article 3 de la loi du 22 décembre 2025 a modifié l'article L.5211-12 du code général des collectivités territoriales (CGCT) afin de préciser les modalités d'octroi des indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles ;
- L'article 9 de la loi a abrogé l'article L.1111-1-1 du CGCT et créé un article L.1111-14 qui reprend, dans son alinéa 6, la disposition prévoyant que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local définie par ce même article et par l'article L.1111-13 ;
- Enfin, l'article 40 de la loi a modifié les articles L.2123-11-2, L.3123-9-2, L.4135-9-2, L.7125-11 et L.7227-11 du CGCT afin de prévoir de nouvelles modalités de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat.

Ce décret entre en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le 20 mai 2026.

ELARGISSEMENT DE L'ATTESTATION D'HONORABILITÉ AUX PERSONNELS INTERVENANT AUPRÈS DE PERSONNES ÂGÉES OU EN SITUATION DE HANDICAP

Contexte

Aucun agent ne peut exercer au sein des établissements, services, lieux de vie et d'accueil définis par le décret du 28 juin 2024 s'il a été condamné soit pour un crime ou un délit listés à l'article L.133-6 du code de l'action sociale et des familles.

Dans ce cadre, l'ensemble des personnes intervenant dans ces établissements et services doit obligatoirement attester de son honorabilité, via la présentation d'une attestation et ce, quel que soit la fonction.

Depuis le 1er octobre 2025, tous les personnels exerçant leurs fonctions dans les secteurs de l'accueil du jeune enfant doivent transmettre une telle attestation.

Avec le décret du 28 avril 2026 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées, cette obligation est étendue aux professionnels et bénévoles intervenant auprès des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, y compris auprès des enfants en situation de handicap.

Les employeurs disposent d'un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur de ces dispositions pour recueillir l'attestation.



DECRETS (SUITE)

Entrée en vigueur

Le déploiement du dispositif est échelonné, avec une mise en œuvre progressive selon les territoires. En Occitanie,

- pour les établissements et services accompagnant des enfants en situation de handicap, le dispositif est applicable à compter du 30 avril 2026 ;
- pour les établissements et services accompagnant des adultes en situation de handicap, le dispositif sera progressivement étendu à compter du premier trimestre 2027 ;
- pour les établissements et services accompagnant des personnes âgées, l'application du dispositif est prévue à compter du 1^{er} janvier 2028.

DÉCRET N° 2026-409 DU 26 MAI 2026 RELATIF À LA POSSIBILITÉ POUR UN AGENT PUBLIC D'EXERCER À TITRE ACCESSOIRE UNE ACTIVITÉ LUCRATIVE DE CONDUITE D'UN VÉHICULE AFFECTÉ AUX SERVICES DE TRANSPORT SCOLAIRE OU ASSIMILÉS

Afin de répondre à la pénurie de conducteurs de transports scolaires, le [décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022](#) a ouvert pour les agents publics, à titre expérimental et sous réserve de l'autorisation préalable de leur employeur, la possibilité de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou de transports à la demande organisés en direction des élèves et étudiants en situation de handicap.

Compte-tenu du bilan de cette expérimentation, le présent décret pérennise cette faculté dans le respect des règles relatives aux activités accessoires soumises à autorisation.

Entrée en vigueur : le présent décret entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication.

[Décret n° 2026-409 du 26 mai 2026 relatif à la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés](#)



Cette instance est saisie, pour avis, des projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à la fonction publique territoriale et à la situation des agents publics territoriaux.

SÉANCE DU 27 MAI 2026

Un vœu sur les moyens syndicaux et deux projets de décrets relatifs à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux

Le CSFPT a adopté à l'unanimité (organisations syndicales et représentants des employeurs territoriaux), un vœu pour demander, dans les meilleurs délais, le rétablissement et l'intégration dans le corpus législatif, du principe selon lequel les dispositions réglementaires relatives à l'exercice du droit syndical ne font pas obstacle à la conclusion d'accords plus favorables entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales.

Celui-ci était initialement prévu à l'article 2 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 et a été supprimé à l'occasion de la codification de la partie réglementaire du code général de la fonction publique le 1er février 2025. Cette suppression est très préjudiciable puisqu'elle a pour effet de fragiliser juridiquement les accords existants et de faire obstacle à la conclusion ou à la révision de nouveaux accords.

A cet effet, les membres du CSFPT soutiennent toute initiative législative qui rendra possible cette légitime intégration par l'intermédiaire d'un projet ou d'une proposition de loi, en particulier dans le cadre du projet de loi portant simplification des normes applicables aux collectivités territoriales, en cours d'examen au Sénat.

Projet de décret relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire garantissant le risque « prévoyance » de leurs agents (décret en Conseil d'Etat)

Le présent projet de décret en Conseil d'Etat reprend en les adaptant notamment au cadre de l'accord national collectif de 2023, les dispositions du 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 (décret en Conseil d'Etat) pour la prévoyance.

Ce texte a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT

Projet de décret relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture du risque prévoyance des agents public territoriaux (décret simple)

Le présent projet de décret simple a ainsi pour but de décliner au niveau réglementaire les dispositions législatives relatives à la couverture de risque en matière de prévoyance pour les agents territoriaux. Ainsi, l'article 3 de loi prévoyant une participation minimale de l'employeur de la moitié de la cotisation ou de la prime individuelle supprime le montant minimum mensuel de 7 euros correspondant à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics pour chaque agent s'agissant du volet prévoyance.

Le projet de décret prévoit de revoir également à la hausse le niveau de garantie prévu tant en matière d'incapacité de travail (90% du revenu net) que d'invalidité (90% du revenu net en cas d'invalidité supérieure à 50% et dégressive pour une invalidité inférieure à 50%), tout en abrogeant ces dispositions dans le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022, afin de dissocier la couverture des risques, en matière de santé qui demeurera dans ce dernier décret, de celle des risques en matière de prévoyance désormais intégrée dans le présent projet de décret.

Ce texte a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 1er juillet 2026



INÉGALITÉS DE TRAITEMENT DANS LE CADRE DU RÉGIME ACTUEL DE LA LIMITE D'ÂGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Question sur l'incohérence qui résulte du régime actuel de la limite d'âge dans la fonction publique. En effet, alors que la limite d'âge de droit commun est fixée à soixante-sept ans pour la plupart des agents publics, les textes permettent de maintenir en fonction, sur décision de l'autorité employeur, un agent, hors catégorie active, déjà en poste au-delà de cette limite, jusqu'à soixante-dix ans, conformément aux dispositions du code général de la fonction publique et à la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique. Cette situation crée une différence de traitement entre, d'une part, les agents déjà en fonctions, pouvant être légalement maintenus jusqu'à soixante-dix ans, et, d'autre part, les candidats externes de même âge, qui se voient en pratique interdire toute possibilité d'être recruté au-delà de soixante-sept ans, alors même que le législateur reconnaît la possibilité d'exercer jusqu'à soixante-dix ans dans l'intérêt du service. De plus, alors même que les territoires ruraux, bien souvent enclavés, peinent à recruter des agents, ces difficultés amènent directement à des vacances de postes. (...)

Créé dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, le maintien en fonctions est venu s'ajouter aux dispositifs de poursuite d'activité préexistants (reculs de la limite d'âge, prolongations d'activité pour carrière incomplète ou pour catégorie active) pour permettre, sous conditions, d'exercer jusqu'à trois ans après la limite d'âge, soit 70 ans. Comme prévu à l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique (CGFP), le maintien en fonctions est soumis à l'autorisation de l'employeur, qui dispose d'une large marge d'appréciation pour autoriser ou refuser son bénéficiaire. En outre, seule l'obligation de motiver le refus est fixée par les textes. Toute demande de poursuite d'activité, qu'il s'agisse du maintien en fonctions ou d'un autre dispositif prévu par le CGFP, doit intervenir avant l'atteinte de la limite d'âge. A l'atteinte de celle-ci, l'agent est en effet automatiquement radié des cadres. Les possibilités de poursuites d'activité constituent donc des dérogations au droit commun applicable aux fonctionnaires. Ces mêmes dérogations s'appliquent de la même façon aux agents contractuels (articles L. 556-11 à L. 556-13 du CGFP). Aussi, autoriser le recrutement d'agents ayant dépassé la limite d'âge constituerait une rupture d'égalité injustifiée. Toutefois, il est tout à fait possible, pour les assurés qui perçoivent déjà une pension de retraite dans le cadre d'un cumul emploi-retraite (CER), d'être recrutés en tant que contractuels avant l'atteinte de la limite d'âge de 67 ans, puis de formuler une demande de poursuite d'activité. Certaines professions, notamment dans les secteurs de recrutement en tension, bénéficient en outre de dérogations : d'une part, les agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention ou de médecin du travail ont une limite d'âge fixée à 73 ans, d'autre part, les revenus tirés de certaines activités, telles que les activités de professionnels de santé exercées dans les zones en tension ou la participation à des activités judiciaires ou assimilées, peuvent être entièrement cumulés avec la pension de retraite. Compte tenu des dispositifs dérogatoires mis en place pour certains domaines d'activité ciblés et de la rupture d'égalité qu'une libéralisation du recrutement

après 67 ans engendrerait, il n'est pas prévu à ce stade de faire évoluer les règles de recrutement sur celles du maintien en fonctions, qui ne constitue pas un dispositif de droit.

[Lire la question écrite](#)

ACCÈS AU GRADE D'ATTACHÉ HORS CLASSE DANS LES COMMUNAUTÉS DE COMMUNES DE MOINS DE 10 000 HABITANTS (QUESTION ÉCRITE VAYSSOUZE-FAURE JEAN-MARC)

Question sur les difficultés rencontrées par les directeurs généraux des services des communautés de communes de petite taille concernant l'accès au grade d'attaché hors classe.

La loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (dite loi NOTRe) a fixé un seuil de population de 15 000 habitants pour les communautés de communes. (...) Cette exigence démographique ne tient pas compte des dérogations prévues par la loi NOTRe pour l'organisation intercommunale. Elle place dès lors certains directeurs généraux des services des petites intercommunalités dans une situation de blocage de carrière, alors même qu'ils exercent des responsabilités juridiques, financières et managériales comparables à celles de leurs homologues de strates supérieures. Cette incohérence entre le régime juridique de l'intercommunalité et celui qui s'impose aux attachés hors classe entraîne une inégalité de fait dans les perspectives d'avancement et nuit à l'attractivité de certains postes de directeurs généraux des services en milieu rural, pourtant essentiels à la conduite des politiques publiques locales. Il est demandé, en conséquence, si le Gouvernement envisage d'adapter les seuils démographiques permettant l'accès au grade d'attaché hors classe pour les directeurs généraux des services des communautés de communes dont la population est inférieure à 10 000 habitants (...).

Les conditions de nomination dans le grade d'attaché hors classe sont fixées par le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux(...). C'est la raison pour laquelle les emplois fonctionnels rendant éligibles à une nomination au grade d'attaché hors classe ne visent que ceux des EPCI qui comptent plus de 10 000 habitants. Il ne peut y avoir de DGS sous ce seuil. Il est exact que les conditions statutaires limitent la création d'emplois du grade d'attaché hors classe aux collectivités territoriales et établissements publics de plus de 10 000 habitants. (...) Pour autant, les EPCI de moins de 10 000 habitants peuvent créer des emplois de direction non fonctionnels, occupés par des attachés ou attachés principaux, qui pourront ainsi développer les compétences et acquérir une expérience pour leur parcours de carrière au sein d'autres collectivités territoriales. Ces perspectives assurent l'attractivité de ce type d'emploi. Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de modifier les règles en la matière, tant au niveau législatif que réglementaire.

[Lire la question écrite](#)



RETRAITE PROGRESSIVE

Question sur l'effet de la réforme de l'article L. 89 *bis* du code des pensions civiles et militaires de retraite. Suivant certaines conditions, cet article permet aux fonctionnaires, à quelques années de leur départ en retraite, de bénéficier d'une pension de retraite partielle afin de pouvoir opter pour un temps de travail à mi-temps. Depuis la modification par la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023, l'article dispose que les fonctionnaires ayant déjà un système de préretraite *via* un contrat avec leur employeur ne peuvent plus bénéficier des pensions partielles prévues par l'article L. 89 *bis* du code des pensions civiles et militaires de retraite. Ce non-cumul n'est pas imposé aux salariés du secteur privé. Or ces derniers peuvent également bénéficier d'un système de préretraite *via* un contrat avec leur employeur. Pour l'exemple : l'entreprise Orange propose un temps partiel sénior (TPS) à ses salariés privés et fonctionnaires. Si on peut déceler une volonté d'éviter une double pension, on peut également se demander pourquoi une telle différence entre les fonctionnaires et salariés du secteur privé. Est-ce un oubli du législateur ou bien existe-t-il une motivation ? (...)

Le dispositif de la retraite progressive permet d'adapter la fin de sa carrière afin de faciliter la transition vers la retraite. (...) La retraite progressive est désormais ouverte à partir de l'âge légal de départ à la retraite des fonctionnaires de catégorie sédentaire, minoré de deux ans. En complément, l'article 263 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 modifie l'article L. 89 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite et prévoit que le dispositif de retraite progressive de la fonction publique ne peut pas être cumulé avec les dispositifs de préretraite des salariés des entreprises. Cette modification vient corriger la loi précédente, qui permettait à certains fonctionnaires de cumuler le dispositif de préretraite avec une retraite progressive. Ainsi, cela conduisait à compenser doublement la perte de revenus liée à la réduction d'activité. Pour le régime général, l'article 96 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 ajoute également cette règle de non-cumul de la retraite progressive avec les dispositifs de retraite existants à l'article L. 161-22-1-5 du code de la sécurité sociale. Il n'existe donc pas de différence de traitement entre ces deux régimes à cet égard. Le législateur a conçu des dispositifs de retraite progressive alignés pour les salariés du secteur privé et pour les fonctionnaires.

[Lire la question écrite](#)

RESTAURATION DE L'ATTRACTIVITÉ DES CARRIÈRES PUBLIQUES

Question sur l'érosion continue du pouvoir d'achat des agents publics résultant de la désindexation du point d'indice depuis 1982 et de ses gels répétés.

Entre 1995 et 2026, le point d'indice n'a progressé que de 21,86 %, contre 113,12 % pour le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Sur quarante ans, il a augmenté de 48,76 % contre 202,79 % pour le SMIC. Depuis 2005, il n'a progressé que de 10,86 %, avec douze années de gel sur seize. Cette évolution est très inférieure à celle de l'inflation (3,5 fois moins), notamment alimentaire (5 fois moins). Le relèvement régulier du minimum indiciaire pour suivre le SMIC conduit par ailleurs à un écrasement des grilles, particulièrement pour les agents de catégorie C, mais également pour les catégories B et A. (...) Dans ce contexte, le Gouvernement envisage-t-il une réforme structurelle de la politique salariale dans la fonction publique, incluant une revalorisation durable du point d'indice et une réflexion sur sa réindexation, afin de restaurer l'attractivité des carrières publiques et de mettre fin à l'écrasement des grilles.

Dans un contexte d'après crise sanitaire marqué par un niveau d'inflation élevé ayant pesé sur le pouvoir d'achat des agents publics, le Gouvernement a engagé plusieurs mesures significatives destinées à en atténuer les effets et à soutenir les rémunérations. Ainsi, le point d'indice de la fonction publique a été revalorisé de 3,5 % au 1er juillet 2022, puis de 1,5 % au 1er juillet 2023. À ces mesures s'est ajoutée une augmentation uniforme de cinq points d'indice majoré au 1er janvier 2024, représentant un gain annuel de 295 euros bruts pour chaque agent. L'ensemble de ces revalorisations a bénéficié aux agents des trois versants de la fonction publique. En complément de ces mesures générales, des dispositions spécifiques ont été adoptées en faveur des agents les plus faiblement rémunérés, en particulier ceux relevant de la catégorie C. À compter du 1er juillet 2023, une attribution différenciée de points d'indice majoré a été mise en œuvre afin de rehausser les premiers niveaux de rémunération. Les agents situés entre le premier et le neuvième échelon de la grille type de catégorie C ont ainsi bénéficié d'un complément pouvant atteindre neuf points d'indice majoré, soit jusqu'à 531 euros bruts supplémentaires par an. Ces dispositions ont ainsi contribué à limiter les effets de tassement des grilles indiciaires induits par les revalorisations successives du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Depuis 2024, le rythme de l'inflation a nettement diminué. Dans ce contexte macroéconomique et compte tenu des contraintes particulièrement fortes pesant sur les finances publiques, de nouvelles mesures générales de revalorisation ne sont pas envisagées. Pour autant, le Gouvernement demeure attentif aux enjeux liés à la dynamisation des parcours professionnels et à l'amélioration des perspectives d'évolution salariale, afin de renforcer l'attractivité et la cohérence des déroulements de carrière. La question de la structure de la rémunération des agents publics fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux dans le cadre d'un cycle de groupes de travail lancé le 13 avril 2026.

[Lire la question écrite](#)



PROTECTION FONCTIONNELLE

Un agent, brigadier de l'administration pénitentiaire, a été agressé physiquement par un collègue sur son lieu de travail. À la suite de cette agression, il a déclaré un accident de service, a été placé en arrêt de travail puis en congé pour invalidité temporaire imputable au service. Il a demandé le bénéfice de la protection fonctionnelle, demande refusée par son directeur au motif que les violences étaient d'ordre personnel .

Le Tribunal rappelle que la protection fonctionnelle est due à l'agent victime d'attaques ou violences, lorsque celles-ci sont liées à ses fonctions ou à sa qualité d'agent public (existence d'un lien direct) et en l'absence de faute personnelle.

Le point central du litige était donc l'existence d'un **lien entre l'agression et les fonctions exercées**.

Le Tribunal relève que même si les faits se sont produits sur le lieu de travail entre deux agents pénitentiaires, ils étaient motivés par des griefs personnels et non professionnels.

Le Tribunal juge ainsi que l'agression n'était pas liée à la qualité d'agent public et que l'autorité territoriale pouvait légalement refuser la protection fonctionnelle.

[TA Bordeaux, 22 février 2026, n°2306676](#)

DISCIPLINE ET ÉCHANGES TEAMS

Un ingénieur territorial a fait l'objet d'une procédure disciplinaire après des échanges tenus sur la messagerie professionnelle « Teams » lors d'une réunion de travail, échanges contenant des propos jugés grossiers, dénigrants et irrespectueux envers plusieurs responsables hiérarchiques et collègues. Une partie de cette conversation a été partagée accidentellement avec les autres participants.

Les agents impliqués ayant refusé de communiquer une copie de cette conversation, le maire a alors recouru à un prestataire extérieur et à un huissier de justice.

À l'issue de la procédure disciplinaire, le maire lui a infligé un abaissement d'un échelon et une radiation du tableau d'avancement au grade d'ingénieur principal territorial. L'agent demande l'annulation de cette seconde sanction.

La Cour considère que les échanges litigieux ont eu lieu sur une messagerie professionnelle fournie par la commune et qu'ils n'étaient identifiés ni comme « privés » ni comme « personnels ». Dès lors, la commune pouvait légalement accéder à ces échanges et les utiliser dans la procédure disciplinaire. Aucune atteinte au principe de loyauté n'a été commise.

La Cour juge que les propos tenus constituent :

- des manquements aux obligations de dignité, de loyauté et de réserve ;
- un défaut d'exemplarité ;
- un manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

La Cour estime que, malgré les bons états de service de l'agent, la sanction n'est pas disproportionnée.

Cette décision rappelle que :

- les échanges réalisés sur une messagerie professionnelle peuvent être utilisés disciplinairement lorsqu'ils ne sont pas identifiés comme privés ;
- les agents publics restent soumis à des obligations de dignité, loyauté et réserve même dans des échanges internes ;
- des propos dénigrants envers la hiérarchie peuvent justifier une sanction disciplinaire importante.

[CAA de Toulouse, 7 avril 2026, n°24TL01209](#)