

### Actualités juridiques

#### **Mesures de simplification de la gestion des ressources humaines**

Une circulaire en date du 4 octobre dernier fixe quatre premières mesures de simplification en matière de gestion des ressources humaines, notamment dans la fonction publique d'État.

La direction générale des collectivités locales précise que parmi ces bonnes pratiques, certaines peuvent être mises en œuvre, le cas échéant, par les employeurs territoriaux pour la gestion des agents de la fonction publique territoriale :

- Allègement de la procédure d'information des agents concernant les avancements d'échelon : Une notification dématérialisée aux intéressés est possible, via un envoi automatique de l'arrêté d'avancement d'échelon par courriel ;
- Situation d'un agent en congé de maladie ordinaire inférieur à 3 mois : l'acte de gestion RH portant placement en congé de maladie ordinaire peut être supprimé lorsque l'agent reste à plein traitement. En effet, conformément à l'article L.822-3 du code général de la fonction publique, l'agent titulaire perçoit un plein traitement dans la limite de trois mois de congé de maladie ordinaire, pendant la période d'un an précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés. Ainsi, dès lors qu'il n'y a pas de modification de traitement pour l'agent public (passage à demi-traitement), il n'y a pas d'obligation réglementaire à produire un acte pour placer l'agent en congé de maladie ordinaire.

Ces mesures peuvent être mises en œuvre sans délai, permettant ainsi aux services des ressources humaines des collectivités d'alléger leur charge de travail.

Cette circulaire marque une première étape des travaux de simplification, qui vont se poursuivre. Les prochains ateliers porteront plus particulièrement sur les processus de recrutement des contractuels.

[Circulaire en date du 4 octobre 2023](#)

#### **Institution de l'indemnité horaire pour travail de nuit au sein de la filière médico-sociale**

Le décret n°2023-1238 du 22 décembre 2023 prévoit de nouvelles modalités de calcul pour certains agents territoriaux et l'abrogation du décret n°88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif.

Le nouveau mécanisme d'indemnisation du travail de nuit se fonde sur le traitement indiciaire brut, auquel est appliqué une majoration de 25 %. Cette indemnité horaire pour travail de nuit est versée, aux fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, et agents contractuels qui assurent totalement ou partiellement leur service dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail entre vingt et une heures et six heures.

Dans la fonction publique territoriale, le régime indemnitaire est fixé, dans chaque collectivité et dans chaque établissement public, par l'organe délibérant, dans la limite des régimes dont bénéficient les différents services de l'État (article L.714-4 du code général de la fonction publique). Pour l'application de ce principe, le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 établit des équivalences entre grades des cadres d'emplois territoriaux et grades de corps de l'État.

Cette indemnité peut donc être attribuée aux agents qui relèvent des cadres d'emplois suivants :

- Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes ;

- Pédiçures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux ;
- Sages-femmes territoriales ;
- Cadres territoriaux de santé paramédicaux ;
- Puéricultrices cadres territoriaux de santé ;
- Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux
- Puéricultrices territoriales ;
- Infirmiers territoriaux en soins généraux ;
- Infirmiers territoriaux ;
- Techniciens paramédicaux territoriaux ;
- Auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- Auxiliaires de soins territoriaux ;
- Aides-soignants territoriaux.

Une note de la direction générale des collectivités territoriales confirme l'application de ce décret à la fonction publique territoriale.

[Décret n°2023-1238 du 22 décembre 2023 relatif à l'indemnisation du travail de nuit dans la fonction publique hospitalière](#)  
[Note de la DGCL](#)

### **Promotion interne**

La promotion interne est une voie dérogatoire au concours permettant à un fonctionnaire d'accéder à un cadre d'emplois de catégorie supérieure. Ainsi, le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est limité par des quotas définis par les textes.

A ce jour, ces quotas sont fixés à raison d'un poste ouvert au titre de la promotion interne pour 3 recrutements intervenus l'année précédente (mutation, détachement, intégration directe et recrutement après concours) dans le cadre d'emplois concerné. Il s'agit de la règle du « 1 pour 3 ».

Le nombre de postes ouverts peut également être calculé en appliquant les clauses de sauvegarde suivantes :

- Le nombre de postes ouverts peut également être calculé en appliquant la règle du « 1 pour 3 » à 5 % de l'effectif du cadre d'emplois concerné ;
- Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint pendant une période de 4 ans, mais qu'au moins 1 recrutement dans le cadre d'emplois est intervenu, une promotion interne peut être prononcée.

Pour chaque grade accessible par la voie de la promotion interne, le mode de calcul le plus avantageux est retenu.

Le nombre de postes ouverts à la promotion interne est déterminé par le centre de gestion, pour l'ensemble des collectivités qui lui sont affiliées.

En vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux, le décret n°2023-1272, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, vient assouplir le mécanisme actuel.

Pour la règle de droit commun :

- Il modifie la règle du « 1 pour 3 » en « 1 pour 2 » et inclut dans les types de recrutement déjà existants (mutation, détachement, intégration directe et recrutement après concours), le recrutement dans le cadre d'une titularisation prononcée au titre de l'article L.352-4 du code général de la fonction publique.

Pour les clauses de sauvegarde :

- Il augmente l'effectif à prendre en compte de 5 % à 8 % en y incluant en plus des fonctionnaires en activité ou en détachement, les agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée ;
- Il réduit de 4 ans à 2 ans la durée pendant laquelle le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint.

[Décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale](#)

## **Égalité professionnelle**

Pour rappel, la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 est venue renforcer les dispositifs de nomination et d'occupation équilibrées aux postes à responsabilités dans la fonction publique, et étendre les dispositifs de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

- **Depuis le 21 juillet 2023 :**

Les employeurs publics sont tenus de publier, chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation de nomination équilibrée. Ces chiffres sont rendus public sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

L'obligation de publication de la somme des rémunérations les plus élevées des agents publics est étendue aux collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants (article L.716-1 du code général de la fonction publique). Cette publication doit être réalisée avant le 31 mai 2024 et préciser le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Les modalités de publication sont précisées par une circulaire de la direction générale des collectivités locales.

[Circulaire n°24-003357-D du 18 mars 2024](#)

- **Jusqu'au 30 septembre 2024 :**

Les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants, lorsqu'ils emploient au moins 50 agents, ont l'obligation de publier, chaque année, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs sont présentés, chaque année, à l'assemblée délibérante et sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

- **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027 :**

L'article L.132-9 du code général de la fonction publique portant sur la dispense de pénalités financières en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées sera abrogé.

Pour les emplois assujettis à l'obligation de nominations équilibrées, la présence obligatoire d'au moins 40% de personnes de chaque sexe est imposée. Le respect de cette obligation sera apprécié au terme de chaque année civile. L'employeur ne respectant pas cette obligation disposera d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. Il devra publier, au bout d'un an, des objectifs de progression ainsi que les mesures de correction retenues.

## **Revalorisation du métier de secrétaire de mairie**

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie prévoit toute une série de dispositions permettant de rendre ce métier plus attractif et de garantir davantage d'évolution de carrière au profit de ces agents.

### **- Modification de l'appellation du métier :**

Le législateur crée un nouvel article L.2122-19-1 au sein du code général des collectivités territoriales, faisant ainsi évoluer le terme « secrétaire de mairie » en « secrétaire général de mairie ».

### **- Évolution des règles de nomination dans les communes de moins de 3 500 habitants :**

Jusqu'au 31 décembre 2027, l'autorité territoriale a la possibilité de nommer un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie (catégorie A, B ou C), sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services (catégorie A).

- ❖ À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028, une distinction est opérée selon la strate démographique de la commune. Dans les communes de moins de 2 000 habitants, le maire doit nommer aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant au moins de la catégorie B ;
- ❖ Dans les communes de plus de 2 000 habitants, le maire doit nommer aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un cadre d'emplois classé au moins en catégorie A, ou un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services.

### **- Instauration d'une mesure dérogatoire de promotion interne du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 décembre 2027 :**

Les agents de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif (échelle C2 et C3 essentiellement), et exerçant les fonctions de secrétaire de mairie pourront bénéficier d'une promotion interne vers un cadre d'emplois de catégorie B.

Cette promotion interne s'effectuera sans qu'une promotion de postes ouverts ne soit préalablement déterminée. Les candidats présentés obtiendront ainsi leur inscription sur liste d'aptitude en catégorie B dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, lesquelles seront précisées par décret.

Enfin, dans le cadre de l'établissement des listes d'aptitude de la promotion interne, le Président du centre de gestion devra veiller à ce que les listes comprennent une part de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie. Cette part sera fixée, elle aussi, par décret.

### **- Création d'un examen professionnel :**

Outre la promotion interne, les statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B peuvent prévoir une promotion interne suite à une réussite à un examen professionnel, elle aussi sans qu'une proportion de postes ouverts ne soit préalablement déterminée. Cet examen professionnel sanctionnera une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire de mairie.

La nature de cette formation, les modalités d'organisation de l'examen et la nature de ses épreuves seront précisées par décret.

### **- Mise en place d'une formation initiale :**

En parallèle de la formation d'intégration dont ils bénéficient en application du statut particulier dont ils relèvent, les agents occupant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficieront, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, d'une fonction adaptée aux besoins de la collectivité concernée.

### **- Autres mesures :**

- ❖ Un avantage spécifique d'ancienneté sera attribué aux agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon. Un décret viendra en préciser les modalités ;

- ❖ La loi crée un nouveau contrat sur emploi permanent afin de permettre le recrutement d'un agent sur un emploi de secrétaire général de mairie pour une commune de moins de 2 000 habitants. Ce contrat peut être d'une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite de 6 ans ;
- ❖ Les centres de gestion se voient chargés de l'animation d'un réseau départemental des secrétaires généraux de mairie, sans préjudice des autres dispositifs en ce sens, animés par d'autres acteurs locaux.

Les dispositions de la loi sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

[Loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie](#)

### **Le compte épargne-temps**

Dans la fonction publique territoriale, les agents publics titulaires d'un compte épargne-temps disposent d'un droit d'option, au plus tard au 31 janvier de l'année suivante, leur permettant de percevoir une compensation forfaitaire pour les jours épargnés excédant le seuil de 15 jours.

Cette option est ouverte uniquement si l'employeur territorial a pris une délibération autorisant l'indemnisation des jours épargnés.

L'article 7 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 prévoit que les jours sont indemnisés à hauteur d'un montant forfaitaire par catégorie hiérarchique, en application de l'arrêté du 28 août 2009 pris en application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique d'État.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les montants forfaitaires d'indemnisation des jours épargnés ont évolué :

- Catégorie A : 150 euros par jour ;
- Catégorie B : 100 euros par jour ;
- Catégorie C : 83 euros par jour.

D'autre part, le décret n°2024-15 du 9 janvier 2024 et un arrêté du 9 janvier 2024 augmentent, à titre dérogatoire pour l'année 2024, de 10 jours le nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps.

Le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps au terme de l'année 2024 est ainsi fixé à 70 jours ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 60 jours, au nombre de jours épargnés augmenté de 10 jours.

[Décret n°2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)

[Arrêté du 24 novembre 2023](#)

[Arrêté du 9 janvier 2024](#)

### **Le congé de présence parentale**

Le décret n°2024-78 du 2 février 2024 vient modifier les conditions de renouvellement du congé de présence parentale. Désormais, l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical n'est plus requis.

Pour rappel, le congé de présence parentale est attribué de droit au fonctionnaire ou à l'agent contractuel, sur demande écrite. Il est accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Sa durée est fixée à 310 jours ouvrés maximum par période de 36 mois, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie. Avant le terme, l'agent peut bénéficier de son renouvellement, si l'état de santé de son enfant le nécessite.

Le décret est entré en vigueur le 5 février 2024.

[Décret n°2024-78 du 2 février 2024 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale](#)

### **Expérimentation de la semaine en quatre jours dans la fonction publique d'État**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié une note en date du 22 mars 2024, dans laquelle elle précise que l'expérimentation de la semaine en quatre jours, est lancée dans l'ensemble des ministères au niveau central et déconcentré. La démarche s'inscrit dans la politique globale de soutien à l'attractivité des métiers de la fonction publique, telle qu'éclairée par les attentes exprimées par les agents qui ont répondu à la consultation « Fonction publique + », menée en 2023.

L'objectif de l'expérimentation est d'évaluer l'impact de ce nouveau mode d'organisation du temps de travail, au regard du double objectif d'amélioration de l'efficacité du service public et des conditions des agents publics. L'évaluation de cette expérimentation pourra intégrer, au-delà des collectifs des services de l'État volontaires, des éléments des expériences des collectivités territoriales et des établissements de santé et médico-sociaux, s'engageant pour leur part également dans des démarches de même nature.

L'expérimentation a vocation à se dérouler au moins sur une année, pour en mesurer tous les effets. Elle peut débuter dès le printemps 2024 et au plus tard en septembre 2024 pour une durée d'un an au moins.

### **Revalorisation de la carrière du cadre d'emplois des gardes champêtres**

Le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres est modifié à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024.

Il est tout d'abord précisé que, comme pour les policiers municipaux, l'accès au cadre d'emplois est réservé aux seuls agents de nationalité française. Par ailleurs, le grade de garde champêtre chef principal est aligné sur celui de brigadier-chef principal du cadre d'emplois des agents de police municipale dont les compétences attendues sont proches.

Ce grade ne relève donc plus de l'échelle C3 de rémunération des agents de catégorie C : il dispose d'une grille indiciaire spécifique et d'un nouveau cadencement d'avancement d'échelon. Il est toutefois précisé que les tableaux d'avancement au grade de garde champêtre chef principal établis au titre de l'année 2024, avant la publication du présent décret, demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2024.

[Décret n°2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

### **Relèvement du plafond annuel du télétravail**

L'arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du forfait télétravail pour l'année 2024, prévoit que le montant limite du forfait télétravail est fixé à 282,24 euros pour l'indemnisation des jours de télétravail effectués au titre de l'année 2024, au lieu de 253,44 euros par an.

[Arrêté du 3 avril 2024](#)

## **Nouvelles compétences du conseil médical en formation restreinte**

Afin d'harmoniser les cas de saisines du conseil médical en formation restreinte entre les trois versants de la fonction publique, trois nouvelles compétences viennent d'être créées. Désormais, il est possible de saisir cette instance en cas de contestation d'un avis rendu par un médecin agréé :

- Lorsque le fonctionnaire, ayant accompli au moins quinze ans de service, est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession ;
- Lorsque le fonctionnaire atteint d'une invalidité d'un taux au moins égal à 60 % est contraint d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- Lorsque l'infirmité permanente d'un enfant du fonctionnaire, qui se trouvait à sa charge lors de son décès, le met dans l'impossibilité de gagner sa vie.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 18 avril 2024.

[Décret n°2024-349 du 16 avril 2024 modifiant certaines dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale](#)

## **Projet de loi de réforme de la fonction publique**

Le ministre de la Transformation et de la Fonction Publique a annoncé un projet de loi de réforme de la fonction publique pour le second semestre 2024.

A ce titre, l'association nationale des directeurs des centres de gestion (ANDCDG) propose 32 pistes de réformes législatives et réglementaires, destinées à :

- Simplifier l'accès à la fonction publique ;
- Assouplir les règles statutaires ;
- Revaloriser les salaires ;
- Reconnaître les mérites ;
- Fidéliser par un déroulement de carrière ;
- Protéger et prévenir.

L'association propose la mise en place de formations aux métiers en tension aux candidats avant leur entrée en poste, celles-ci devant être immédiatement suivies de formations initiales renforcées pour les fonctionnaires ainsi que les contractuels. Concernant l'entrée dans celui-ci, outre l'allègement des procédures (déclarations de vacances d'emplois), elle propose de valoriser les années d'apprentissage dans l'ancienneté et de réduire pour les contractuels la « cédésation » à trois ans au lieu de six. Trois ans plus tard, ceux-ci auraient accès à un concours réservé pour intégrer le statut de fonctionnaire.

Elle rappelle son attachement au recrutement par concours, seule modalité qui assure l'égal accès à la fonction publique. Cependant, la fonction publique territoriale étant composée à 75% d'agents de catégorie C, elle propose la suppression des concours de catégorie C (cadres d'emplois à accès direct) et la simplification de cette catégorie sur deux grades au lieu de trois.

Dans le prolongement de ce qui a été fait pour la filière médico-sociale (concours sur titres avec épreuve), elle prône l'allègement des concours des métiers artistiques.

La rémunération indiciaire doit être simplifiée, ce qui sera possible en intégrant dans les revalorisations attendues des indemnités dites de compensation. Pour mieux récompenser les mérites et renforcer l'autonomie des employeurs locaux, l'association souhaite un régime indemnitaire plus souple où chaque employeur déterminera sa politique indemnitaire entre parts fonction, mérites collectifs et/ou individuels, sans que l'addition de ces deux dernières parts ne puisse dépasser la moitié du montant total de la prime attribuée.

Concernant les centres de gestion, les socles communs de compétences adoptés par la grande majorité des collectivités non-affiliées pourraient être repensés et rendus obligatoires, ainsi que la confirmation de la possibilité de proposer aux collectivités qui le souhaitent la mission de référent déontologue des élus, comme cela se pratique déjà.

### [Propositions pour une réforme du statut de la fonction publique](#)

#### **Prise en charge, par les employeurs publics, des violences conjugales et intrafamiliales**

Afin de contribuer à la protection des victimes de violences conjugales, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a, en partenariat d'experts en droits des femmes et des référents égalités, publié un guide à destination des employeurs publics, agents et services RH, ainsi qu'à l'ensemble des acteurs de prévention et de lutte contre les discriminations.

Ce guide :

- Propose une définition des différents types de violences conjugales et intrafamiliales, ainsi qu'une analyse de leur impact sur les organisations de travail ;
- Signale les outils et les dispositifs pouvant être mobilisés afin de sensibiliser les agents, faciliter la détection et favoriser un climat de confiance propice à la libération de la parole ;
- Contient des informations essentielles à propos de l'accueil, de la mise en sécurité des victimes, de l'appui financier possible et l'aide à la recherche d'un logement, mais aussi concernant l'accompagnement psychologique et juridique des victimes ainsi que des collègues informés ;
- Fournit une liste de contacts utiles en annexes.

### [Guide de la DGAFP](#)

#### **Le mentorat dans la fonction publique**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique propose plusieurs guides ainsi qu'une charte visant à favoriser et renforcer la pratique du mentorat dans la fonction publique.

### [Guide de la DGAFP](#)

#### **La laïcité dans la fonction publique**

La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République assortie du décret du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique, nous fait obligation de sensibiliser les agents publics au principe de laïcité et de diffuser des informations au sujet de ce principe.

A ce sujet, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié le premier guide relatif à la laïcité dans la fonction publique.

Ce guide propose, dans un premier temps, de définir le principe de laïcité et, dans un second temps, différents cas pratiques qui permettent de comprendre comment se vit au quotidien le principe de laïcité dans la fonction publique.

Pour rappel, les collectivités et établissements publics affiliés au centre de gestion du Lot ont la possibilité de saisir le référent laïcité, désigné par le Président du centre de gestion.

Celui-ci a pour mission de :

- Conseiller les chefs de service et agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;
- Sensibiliser les agents publics au principe de laïcité ;
- D'organiser, à son niveau, et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année ;
- Répondre aux sollicitations, en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité, ...

## [Guide de la DGAFP](#)

### **La protection fonctionnelle des agents publics**

La protection fonctionnelle est la protection due par l'administration à ses agents, dans le cadre de leurs fonctions ou en raison de leurs fonctions.

Elle est justifiée par la nature particulière des missions confiées aux agents publics, qui les exposent parfois à des relations conflictuelles avec les usagers du service public, ou avec les autres agents publics.

La protection fonctionnelle trouve à s'appliquer dans deux types de situations : d'une part lorsque l'agent fait l'objet d'attaques, d'autre part lorsque l'agent fait l'objet de poursuites judiciaires. L'article L.134-5 du code général de la fonction publique énumère les faits contre lesquels la collectivité est tenue de défendre les agents :

- Les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne ;
- Les violences ;
- Les agissements constitutifs de harcèlement ;
- Les menaces ;
- Les injures ;
- Les diffamations ;
- Les outrages.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié un guide sous forme de foire aux questions, proposant une présentation synthétique des principaux enjeux de la protection fonctionnelle.

Ce guide énumère notamment les différentes mesures d'assistance auxquelles les agents publics peuvent faire appel.

## [Guide de la DGAFP](#)

### **L'apprentissage**

La circulaire n°6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026 fixe, pour cette période, des objectifs ambitieux et renforcés d'accueil d'apprentis dans les trois versants de la fonction publique.

Dans ce contexte, afin d'accompagner les employeurs publics, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié un guide relatif à l'apprentissage.

Ce guide porte sur les points suivants :

- Le recrutement ;
- La rémunération ;
- Le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- Les modifications, ruptures et fin du contrat d'apprentissage.

Il se compose de diverses annexes portant notamment sur les bonnes pratiques pour rédiger une offre d'apprentissage attractive.

## [Guide de la DGAFP](#)

## Jurisprudences

### Décharge d'activité de service

*Un syndicat a désigné un agent, adjoint technique principal de 2ème classe communal, pour bénéficier d'une décharge totale d'activité de service jusqu'au 31 décembre 2023. Le maire a refusé de lui accorder la décharge d'activité à hauteur de 100%, en raison de son incompatibilité avec les nécessités du service et a invité l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent, pour les jours pour lesquels il a refusé la décharge d'activité.*

*L'agent et le syndicat ont demandé au juge des référés du tribunal administratif de Besançon de suspendre l'exécution de la décision du maire et d'enjoindre au maire d'accorder à l'agent la décharge totale d'activité sollicitée. La juge des référés du tribunal administratif de Besançon a rejeté leur demande. Les parties se pourvoient en cassation contre cette ordonnance.*

Il n'y a urgence à ordonner la suspension d'une décision administrative que s'il est établi qu'elle préjudicie de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du demandeur ou aux intérêts qu'il entend défendre. Lorsque le requérant fonde son intervention sur la procédure de protection particulière instituée par l'article L.521-2 du code de justice administrative, il lui appartient de justifier de circonstances caractérisant une situation d'urgence qui implique qu'une mesure visant à sauvegarder une liberté fondamentale doive être prise dans les 48 heures.

Il résulte de l'instruction que le maire justifie son refus d'accorder une décharge totale d'activité de service à cet agent par les nécessités du service. Celui-ci étant le seul agent affecté au service technique de cette commune de moins de 1 000 habitants, l'attribution à son profit d'une décharge totale d'activité conduirait, selon la commune, à ce que les missions dont il a la charge, en particulier l'entretien des équipements communaux et des espaces verts de la commune, soient en partie pris en charge par les élus municipaux.

Dans ces circonstances, l'agent et le syndicat n'apportent aucun élément de nature à établir l'existence d'une situation d'urgence caractérisée rendant nécessaire l'intervention du juge des référés dans les brefs délais prévus par l'article L.521-2 du code de justice administrative.

[Conseil d'État, 16 octobre 2023, requête n°488646](#)

### Retrait d'un arrêté plaçant un agent en CITIS à titre provisoire

*Une puéricultrice hors classe, exerçant les fonctions de directrice de crèche, a été victime d'un accident reconnu imputable au service le 29 novembre 2019, dont la date de consolidation a été fixée au 1er avril 2021. A compter du 25 mai 2021, elle s'est vu délivrer de nouveaux arrêts de travail, renouvelés à plusieurs reprises, pour des troubles qu'elle impute à une rechute de cet accident du travail.*

*Par un arrêté du 19 août 2021, le maire de la commune a placé cette agente en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) à compter du 31 juillet 2021, pour une durée initiale d'un mois, prolongée par plusieurs arrêtés successifs.*

*Toutefois, à la suite d'un avis défavorable émis le 30 mars 2022 par le comité médical départemental sur l'imputabilité au service de l'arrêt de travail et des soins depuis le 25 mai 2021, le maire a refusé de reconnaître imputable au service la rechute, et a retiré les arrêtés l'ayant placé en CITIS à compter de cette date, pour placer l'intéressée en congé de maladie ordinaire du 25 mai 2021 au 6 mai 2022.*

Le Conseil d'État, après avoir exposé le cadre normatif du CITIS, rappelle que l'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits de sa propre initiative ou sur la demande d'un tiers que si elle est illégale, et si l'abrogation ou le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision.

De plus, lorsque l'administration décide de placer un agent en CITIS, elle doit être regardée comme ayant, au terme de son instruction, reconnu l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie à l'origine de cette invalidité temporaire. Cette décision est créatrice de droits au profit de l'agent. L'autorité territoriale ne peut retirer ou abroger un tel arrêté, s'il est illégal, que dans le délai de quatre mois suivant son adoption, et ne peut remettre en cause l'imputabilité au service qui a été reconnue.

Cependant, lorsque l'autorité entend faire usage de la possibilité qui lui est offerte, lorsqu'elle n'est pas en mesure d'instruire la demande de l'agent dans les délais impartis, il lui est possible de placer l'agent en CITIS provisoire et de revenir sur ce CITIS lorsque l'acte précise qu'il peut être retiré. Un tel placement en CITIS à titre provisoire ne valant pas reconnaissance d'imputabilité, peut donc être retiré si, au terme de l'instruction de la demande de l'agent, cette imputabilité n'est pas reconnue.

Or, dans le cas d'espèce, l'arrêté plaçant l'intéressée en CITIS ne précisait pas qu'il pouvait être retiré à l'issue d'une procédure de vérification de l'imputabilité. Dès lors, cet arrêté ne peut être regardé comme ayant placé son agente en CITIS à titre seulement provisoire, et doit être regardé comme reconnaissant l'imputabilité au service de sa rechute. Ainsi, le maire ne pouvait légalement, plus de quatre mois après cette décision créatrice de droits, remettre en cause l'imputabilité qui a été reconnue.

[Conseil d'État, 3 novembre 2023, requête n°465818](#)

### **Imputabilité au service**

*Un agent de la ville de Paris est décédé lors d'un accident de la circulation survenu alors qu'il regagnait son domicile depuis son lieu de travail. Son épouse a saisi le tribunal administratif de Paris d'une demande tendant à l'annulation de la décision par laquelle la Ville de Paris a refusé de reconnaître cet accident comme imputable au service.*

*En l'espèce, après avoir participé à un repas de service, au cours duquel ont été consommées des boissons alcoolisées, l'agent a regagné son domicile au moyen d'un scooter de service. Il a perdu le contrôle de son véhicule alors qu'il circulait sur l'autoroute à une vitesse d'environ 110 km/h, et a heurté un camion. Le taux d'alcool dans le sang du défunt au moment de cet accident a été estimé entre 0,89 g et 1,07 g/l de sang, soit un taux supérieur au taux maximal autorisé pour la conduite de véhicules.*

Est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service.

La Cour administrative d'appel a jugé que le choix délibéré de l'agent de conduire sous imprégnation alcoolique était constitutif d'un fait personnel rendant l'accident détachable du service. C'est sans erreur de droit qu'elle en a déduit que, quand bien même l'accident s'était produit sur le parcours habituel et pendant la durée normale du trajet entre son lieu de travail et sa résidence, cet accident ne pouvait être regardé comme imputable au service. Le pourvoi de son épouse est rejeté.

[Conseil d'État, 3 novembre 2023, requête n°459023](#)

### **Abandon de poste**

*Un agent en contrat à durée indéterminée a refusé de rejoindre cette dernière affectation malgré trois mises en demeure l'informant pour les deux dernières d'entre elles de ce que, faute pour lui d'y déférer et en l'absence de tout justificatif, une procédure pour abandon de poste entraînant sa radiation des effectifs serait engagée à son encontre sans procédure disciplinaire préalable. L'agent refusant sa nouvelle affectation, le maire de la commune a prononcé la radiation des effectifs de cet agent pour abandon du son poste, sur lequel il a été nouvellement positionné.*

Le Conseil d'État rappelle qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié, qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, l'administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

Toutefois, cette procédure d'abandon de poste ne s'applique pas lorsqu'un agent contractuel, dont la situation est régie par les stipulations de son contrat, d'une part, refuse, avant l'expiration de ce contrat, de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours, et, d'autre part, ne rejoint pas cette nouvelle affectation. Ce cas de figure permet, tout de même, d'engager une procédure de licenciement.

[Conseil d'État, 3 novembre 2023, requête n°461537](#)

### **Signes religieux sur le lieu de travail**

*Une employée de la commune d'Ans (Belgique), qui exerce ses fonctions de chef de bureau principalement, s'est vu interdire de porter le foulard islamique sur son lieu de travail. La commune a modifié son règlement de travail et a imposé à ses agents de respecter une stricte neutralité : « toute forme de prosélytisme est interdite et le port de signes ostensibles d'appartenance idéologique ou religieuse est interdit à tout travailleur, y compris à ceux qui ne sont pas en relation avec les administrés ».*

L'intéressée a contesté cette modification au motif d'une violation de la liberté de religion et d'une discrimination.

Saisi de l'affaire, le tribunal du travail de Liège s'interroge sur la compatibilité de la règle de neutralité stricte imposée par la commune avec le droit de l'Union européenne, notamment au regard de la discrimination. Une question préjudicielle a donc été posée à la Cour de justice de l'Union européenne.

La Cour de justice de l'Union Européenne considère que la politique de stricte neutralité qu'une administration publique impose à ses agents, en vue d'instaurer en son sein un environnement administratif totalement neutre, peut être considérée comme étant justifiée par un objectif légitime.

Ainsi, une administration publique peut interdire le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant des convictions philosophiques ou religieuses. Une telle règle n'est pas discriminatoire si elle est appliquée de façon générale et indifférenciée à l'ensemble des agents. Cela étant, cet objectif doit être poursuivi de manière cohérente et systématique et les mesures adoptées pour l'atteindre doivent se limiter au strict nécessaire.

Il appartient donc aux juridictions nationales de vérifier le respect de ces exigences.

[Cour de justice de l'Union Européenne, 28 novembre 2023, affaire C-148/22](#)

## **Procédure disciplinaire : notification à l'agent de son droit de se taire**

Dans une décision en date du 8 décembre 2023, le Conseil constitutionnel a étendu, pour la première fois, le droit de se taire découlant de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, à une personne mise en cause, non dans le cadre d'une procédure pénale, mais dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Il a jugé que le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire, s'applique non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition, et implique que le professionnel faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne puisse être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire.

Jusqu'à présent, le Conseil d'État considérait que le droit de se taire n'était pas applicable aux procédures disciplinaires et avait seulement vocation à s'appliquer dans le cadre d'une procédure pénale. Toutefois, le 02 avril 2024, la Cour administrative d'appel de Paris s'est prononcée sur ce droit dans le cadre d'une procédure disciplinaire applicable à la fonction publique. En effet, elle a jugé que le fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne pouvait être entendu sur les manquements qui lui ont été reprochés, sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire. La privation de cette garantie rendant la procédure irrégulière et justifiant l'annulation de la sanction.

En conséquence, les collectivités territoriales doivent désormais informer les agents à l'encontre desquels une procédure disciplinaire est engagée de leur droit de se taire. La jurisprudence ne précisant pas à quel moment de la procédure disciplinaire cette notification doit intervenir, il est préconisé de notifier son droit de se taire à l'agent, lorsque l'autorité territoriale l'informe par écrit de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre et lui notifie ses droits de consulter son dossier et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

[Décision n°2023-1074, QPC du 8 décembre 2023](#)

[Cour administrative d'appel de Paris, 2 avril 2024, n°22PA03578](#)