

Actualités juridiques

Code général de la fonction publique

Entré en vigueur en mars 2022, le code général de la fonction publique normalise toutes les lois régissant la fonction publique. Une partie réglementaire, reprenant tous les décrets était depuis en attente.

Ainsi, le décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 vient compléter le code en créant :

- Le livre I dont les dispositions portent sur les droits, obligations et protections ;
- Le livre II relatif à l'exercice du droit syndical et du dialogue social.

Par ailleurs, sont modifiées les conditions et modalités d'organisation du vote électronique par internet pour les élections professionnelles dans les trois fonctions publiques.

D'autres décrets sont à paraître jusqu'en 2026, pour finaliser cette partie réglementaire.

Les dispositions de ce décret et la partie réglementaire du code général de la fonction publique qu'il crée, entrent en vigueur au 1^{er} février 2025, à l'exception des dispositions relatives au vote électronique par internet que ce décret modifie. Ces dernières n'entreront en vigueur qu'aux prochains renouvellements généraux des instances de dialogue social de la fonction publique prévus en 2026.

[Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique](#)

Recensement de la population

Le décret n°2024-1124 du 4 décembre 2024 relatif aux agents recenseurs modifie le décret n°2003-485 du 5 juin 2003 et pérennise pour les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) la possibilité de recourir à un prestataire externe pour la réalisation des opérations de recensement de la population.

Désormais, l'article 22 du décret du 5 juin 2003 prévoit que les agents recenseurs sont :

- Soit des agents de la commune ou de l'EPCI affectés à cette tâche ou recrutés par eux à cette fin ;
- Soit des agents d'un opérateur économique sélectionné par la commune ou l'EPCI dans le cadre des règles prévues par le code de la commande publique.

[Décret n°2024-1124 du 4 décembre 2024 relatif aux agents recenseurs](#)

Dispositif expérimental de titularisation des apprentis en situation de handicap

Le décret n°2024-1207 du 23 décembre 2024 vient modifier le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 et préciser les dispositions de l'article 91 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, lequel prévoit, à titre expérimental et pour une durée de six ans à compter de la publication de la présente loi, la possibilité de titulariser dans un cadre d'emplois les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

Le décret apporte les aménagements suivants :

- Les apprentis doivent être titulaires d'un niveau de diplôme au moins équivalent à celui du niveau de diplôme requis par le statut particulier du cadre d'emplois pour l'accès par la voie du concours externe. Jusqu'à présent, la détermination du cadre d'emplois des candidats à la titularisation s'effectuait en tenant compte du niveau de diplôme préparé en contrat d'apprentissage et le niveau de diplôme requis par le statut particulier pour l'accès par la voie du concours externe ;
- Les candidats devront demander leur titularisation au moins quatre mois avant le terme du contrat d'apprentissage (contre trois mois initialement). Ce délai peut être porté à six mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année ;
- Un délai de trois mois est accordé à l'autorité territoriale pour faire suite à la demande de candidature (contre un mois initialement) ;
- La commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat à être titularisé, lorsqu'elle décide de procéder à la sélection du candidat après un premier examen du dossier, peut auditionner le candidat. Cet entretien intervient au plus tard 15 jours avant le terme du contrat d'apprentissage (au lieu d'un mois).

[Décret n°2024-1207 du 23 décembre 2024 modifiant le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage](#)

Plafond de la sécurité sociale

Le plafond annuel de la sécurité sociale est fixé comme suit :

- Valeur mensuelle : 3 925 euros ;
- Valeur journalière : 213 euros.

Soit une augmentation de 1,6% par rapport à l'année 2024.

Ces valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2025.

[Arrêté ministériel du 19 décembre 2024](#)

Temps partiel

Le décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique intègre de nouvelles dispositions qui participent à l'attractivité de la fonction publique et visent à mettre en conformité le droit de la fonction publique avec l'article 9 de la directive 2019/1158 relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

- Concernant les agents publics à temps non complet, ils ne pouvaient pas bénéficier d'un temps partiel sur autorisation. Désormais, ils peuvent être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel dont la durée est égale à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer ;
- Les agents contractuels en activité employés à temps non complet peuvent également, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, bénéficier d'un service à temps partiel sur autorisation dont la durée est égale à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. Jusqu'alors, les agents contractuels devaient justifier d'une ancienneté supérieure à un an pour pouvoir bénéficier d'un temps partiel sur autorisation ou de droit à l'occasion de la naissance ou l'adoption d'un enfant. Dorénavant, cette condition d'ancienneté n'est plus requise.

Ce décret actualise aussi le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, à la suite de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique pour faire référence aux articles de ce dernier.

[Décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique](#)

Index de l'égalité professionnelle des employeurs publics

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a mis en place un index ayant pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes.

Les articles L.132-93-3 à L.132-5 du code général de la fonction publique prévoient une obligation de publication annuelle sur leur site internet et de transmission au préfet des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que des actions mises en œuvre pour les supprimer.

Cette obligation s'applique aux régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, lorsqu'ils emploient au moins 50 agents, ainsi qu'au CNFPT.

L'index de l'égalité professionnelle, pour l'année 2024, a été publié le 31 décembre dernier. Concernant la fonction publique territoriale, les recensements des préfetures font ressortir que 85% des collectivités territoriales ont atteint la cible de 75 points et 59% des collectivités ayant obtenu une note inférieure à 75 points sur 100 ont transmis leurs objectifs de progression. Ceux-ci portent principalement sur l'équilibrage des taux de promotion entre femmes et hommes.

[Index de l'égalité professionnelle](#)

Jurisprudences

Imputabilité au service

En l'espèce, l'agent, adjoint technique employé par une commune, est décédé d'une crise cardiaque sur son lieu de travail. Malgré un avis favorable de la commission de réforme, le maire de la commune a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident au motif qu'il s'agissait de « tâches habituelles, qui ne demandaient pas d'efforts violents ».

Mme A. a contesté cette décision devant les juridictions administratives en soutenant que l'accident de son époux étant survenu sur le lieu de son travail et durant ses heures de travail, pendant l'exercice de ses fonctions, il doit être regardé comme un accident de service. Le tribunal a rejeté sa demande.

Pour la cour administrative d'appel de Lyon, afin de contester ce refus, Mme A. se prévaut de l'avis rendu par l'instance médicale compétente, avis qui ne lie pas l'autorité territoriale pour décider de l'imputabilité ou non au service d'un accident.

En outre, le certificat médical établi par le Docteur D., intervenu sur les lieux de l'accident, ne conclut pas à l'imputabilité au service de celui-ci. Contrairement à ce que soutient la requérante, il n'est pas établi que son époux aurait été contraint de porter des charges lourdes en méconnaissance des prescriptions édictées pour son poste. Aussi, l'agent n'avait pas effectué de tâches inhabituelles ni engagé un effort physique intense de nature à déclencher une crise cardiaque. Cet accident ne peut donc être regardé comme imputable au service.

[Cour administrative d'appel de Lyon, 27 novembre 2024, n°23LY00113](#)

Discipline

En l'espèce, un agent territorial d'une commune a déposé une plainte à l'égard de son supérieur hiérarchique pour des faits de harcèlement sexuel, et sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle. Une enquête administrative a été ouverte. Le rapport de cette enquête a précisé que « si les gestes sont déplacés, aucun harcèlement sexuel ne peut être caractérisé ». Ce même rapport a préconisé, au regard de la portée de ces accusations qui peuvent potentiellement affecter l'agent mis en cause et lui causer un préjudice, de proposer une sanction disciplinaire du premier groupe à l'encontre de l'agent intéressé. Le maire de la commune a prononcé un blâme. Le requérant a saisi le tribunal administratif, qui a annulé cette décision. L'autorité territoriale a relevé appel de ce jugement.

Pour la cour administrative d'appel de Paris, il résulte des dispositions du code général de la fonction publique que l'autorité territoriale, investie du pouvoir disciplinaire, ne peut légalement prendre une sanction disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire qui a relaté, de bonne foi, des faits de harcèlement sexuel qu'il estime avoir subis, notamment auprès de l'autorité hiérarchique dont il relève, même si ces agissements ainsi relatés ne peuvent être regardés comme constitutifs de faits de harcèlement sexuel ou assimilés.

En revanche, la protection fonctionnelle ne peut trouver à s'appliquer au fonctionnaire qui, de mauvaise foi, a relaté de tels faits de harcèlement sexuel, dans le seul but de nuire à un autre agent, à un supérieur hiérarchique ou à l'image de l'administration.

Il ressort des pièces du dossier que le comportement du supérieur hiérarchique concerné ne peut être qualifié de harcèlement sexuel. Toutefois, au regard des défaillances managériales et des comportements inappropriés de celui-ci, la collectivité n'est pas fondée à soutenir que c'est avec une mauvaise foi que l'agent a relaté ces faits. La requête est donc rejetée.

[Cour administrative d'appel de Paris, 05 décembre 2024, n°23PA00139](#)

Discipline et référé suspension

Pour obtenir la suspension de l'exécution d'une décision de sanction ou d'un avis du conseil de discipline, l'agent ou l'autorité territoriale, selon le cas, peut faire appel au juge des référés, par le biais du « référé suspension ». Dans ce cadre, le juge peut ordonner la suspension de l'exécution d'une décision, ou d'une partie de ses effets, lorsque deux conditions sont réunies :

- Il existe une situation d'urgence ;
- En l'état de l'instruction, il existe un doute sérieux quant à la légalité de la décision.

Aussi, la décision concernée doit faire l'objet d'une requête en annulation ou en réformation.

En l'espèce, un agent employé au sein du conseil départemental de l'Oise a été sanctionné d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans, dont un an avec sursis. Il a saisi le tribunal administratif d'Amiens d'un référé suspension contre cette décision, mais sa demande a été rejetée. Il s'est alors pourvu en cassation devant le Conseil d'État sur le fondement de l'article L.521-1 du code de justice administrative.

L'article précité subordonne le référé suspension à une condition d'urgence, qui est remplie lorsque l'exécution de la décision contestée porte une atteinte grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant, ou aux intérêts qu'il défend.

Particulièrement, une mesure privant un agent public de la totalité de sa rémunération pour une durée excédant un mois est en principe regardée comme causant une atteinte grave et immédiate à sa situation personnelle. Toutefois, cette présomption peut être écartée si l'employeur démontre des circonstances particulières, telles que des ressources suffisantes de l'agent, des nécessités de service, ou un autre intérêt public, que le juge des référés doit apprécier globalement.

En l'espèce, le tribunal administratif a estimé que l'agent ne justifiait pas que la privation de son traitement pendant douze mois aurait gravement affecté sa situation personnelle, et a conclu que la condition d'urgence n'était pas remplie. Cependant, le Conseil d'État a jugé que cette décision méconnaissait les principes de l'article L.521-1 du code de justice administrative, et a déclaré que le juge des référés avait commis une erreur de droit.

[Conseil d'État, 18 décembre 2024, n°492519](#)

Entretien professionnel

En l'espèce, un agent, adjoint administratif principal de deuxième classe a présenté une demande de révision portant sur « une phrase » figurant dans son compte-rendu d'entretien professionnel annuel, auprès de son supérieur hiérarchique. Cette demande a été rejetée. L'agent intéressé saisit alors la commission administrative paritaire qui a formulé un avis favorable à cette demande. L'autorité territoriale n'a pas suivi cet avis.

La requérante a demandé au tribunal administratif d'annuler son compte-rendu d'entretien professionnel considérant que l'avis de la commission administrative paritaire aurait dû être suivi par l'autorité territoriale. Le juge administratif a rejeté sa demande. L'agent intéressé relève, alors, appel de ce jugement.

La Cour administrative d'appel de Nancy rappelle que l'autorité hiérarchique peut être saisie par le fonctionnaire d'une demande de révision du compte-rendu de son entretien professionnel. Les commissions administratives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé un recours, demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel. Toutefois, il ne résulte pas de ces dispositions que les avis rendus par ces commissions doivent être suivis, sur le fond, par l'autorité territoriale.

Par conséquent, L'agent n'est pas fondé à soutenir que l'administration aurait dû réviser le compte-rendu d'entretien professionnel dans le sens préconisé par l'instance compétente.

[Cour administrative d'appel de Nancy, 19 décembre 2024, n°21NC02134](#)

Conseil médical

En l'espèce, un agent, adjoint technique territorial stagiaire a été placé en disponibilité d'office pour raison de santé. Après que le conseil médical ait rendu un avis d'inaptitude absolue et définitive, l'autorité territoriale a mis fin au stage et l'a radié des cadres, par un arrêté du 7 avril 2023. L'agent soutient que le tribunal administratif a commis une erreur de droit et l'a privé d'une garantie substantielle dès lors qu'elle avait sollicité la saisine du conseil médical supérieur.

Pour la Cour administrative d'appel de Marseille, l'avis du conseil médical rendu en formation restreinte peut être contesté devant le conseil médical supérieur par l'administration ou l'agent intéressé dans le délai de deux mois à compter de sa notification. L'autorité territoriale rend une nouvelle décision au vu de l'avis du conseil médical supérieur ou, à défaut, à l'expiration du délai de quatre mois suivant la date à laquelle le conseil médical supérieur dispose du dossier.

Dès lors que l'avis rendu par le conseil médical est contesté par l'agent devant le conseil médical supérieur dans le délai qui lui est imparti, l'autorité territoriale ne peut prendre une décision définitive qu'après consultation de cette instance et doit, dans l'attente de cet avis ou, à défaut de l'expiration d'un délai de quatre mois suivant la date à laquelle le conseil médical supérieur dispose du dossier, prendre une décision provisoire pour placer l'agent dans l'une des positions statutaires prévues par son statut.

Il ressort des pièces du dossier que l'agent a contesté l'avis du conseil médical dans le délai de deux mois suivant sa notification. Alors que le maire devait recueillir l'avis du conseil médical supérieur avant

de prendre une décision définitive, ce n'est que le 30 juin 2023 que la contestation de l'agent a été transmise au conseil médical supérieur, soit postérieurement à la date à laquelle l'arrêté attaqué du 7 avril 2023, qui régit de manière définitive la situation de l'appelante en prononçant sa radiation des cadres pour inaptitude absolue et définitive.

Par un avis rendu du 11 octobre 2023, le conseil médical supérieur a émis un avis d'aptitude de l'agent à reprendre ses fonctions. Cet arrêté est intervenu au terme d'une procédure irrégulière, un tel vice ayant effectivement privé l'agent de la garantie qui y est attachée.

L'annulation prononcée par le présent arrêt, qui a pour effet de replacer l'agent dans la position qui était la sienne, veille de la date d'effet de l'arrêté annulé, implique que l'autorité territoriale réexamine son aptitude physique en tenant compte de l'avis émis par l'instance supérieure.

[Cour administrative d'appel de Marseille, 31 décembre 2024, n°24MA01459](#)