



## DANS CE NUMÉRO...



### DOSSIER D'ACTUALITÉ

---

- Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique



### TEXTES OFFICIELS

---

- Les attributions du ministre de la transformation et de la fonction publiques ;
- L'abrogation de l'arrêté fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif.



### JURISPRUDENCES

---

- Le rejet du recours en annulation du licenciement doit être équilibré ;
- Une décision du juge reposant sur une erreur matérielle n'est pas créatrice de droit ;
- La demande de protection fonctionnelle ne peut être divulguée à un tiers ;
- L'application de la loi répressive nouvelle plus douce en cas d'abaissement de plusieurs échelons ;
- Refus de décharge totale d'activité pour mandat syndical dans l'intérêt du service ;
- Transformation d'un CDD en CDI ;
- Illégalité de report d'heures non effectuées d'une année sur l'autre ;
- Les modalités de refus de l'allocation temporaire d'invalidité ;
- La présence d'éléments relevant du secret médical n'entache pas la décision d'un vice de forme ;
- Fonctionnaires placés en disponibilité, sollicitant leur réintégration - En cas de refus du premier poste assigné, ils doivent s'en voir proposer deux autres, avant, le cas échéant, d'être licenciés ;



## DANS CE NUMÉRO...



### JURISPRUDENCES

---

- L'obligation de loyauté dans le cadre d'une enquête administrative dirigée contre un agent public ;
- Protection fonctionnelle et autorité territoriale mise en cause ;
- Cumul de procédures, harcèlement moral et demande de protection fonctionnelle.



### RÉPONSES MINISTÉRIELLES

---

- Exclusion de certains personnels de la fonction publique territoriale au complément de traitement indiciaire ;
- Calcul de la retraite des fonctionnaires sur cotisations réelles ;
- Délais de versement par l'employeur du forfait « mobilités durables » ;
- Il n'est pas envisagé d'exonérer d'impôt sur le revenu la monétisation du CET des fonctionnaires ;
- Les dispositifs permettant le maintien et le retour à l'emploi d'un fonctionnaire territorial



L'édition 2023 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique débute avec le rappel, par le ministre de la transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI, de l'importance et des objectifs dudit rapport. Ce rapport est un document important permettant de comprendre comment s'incarnent les services publics au travers des agents des trois versants de la fonction publique.

Ce dernier effectue un recensement des données au travers de deux études :

- La première porte sur la mobilité des agents de la fonction publique entre 2018 et 2021. Cette dernière met en lumière qu'en 2021, 7,4% des agents civils de la fonction publique ont changé de poste au cours de l'année, seulement 3,9 % parmi les agents de la fonction publique territoriale (FPT).
- La seconde se concentre sur l'évolution de la rémunération moyenne des agents en place entre 2020 et 2021. Les deux tiers des salariés de la fonction publique ont été présents toute l'année, en 2020 et en 2021, chez le même employeur et avec la même quotité de travail, soit 3,2 millions d'agents en équivalent temps plein définis comme restant « en place ». 63% des agents sont restés en place en 2020 au sein de la fonction publique territoriale.

Ce rapport avance les données sur l'année 2021 concernant :

- L'emploi public (I) ;
- Les flux de personnels (II) ;
- Les rémunérations (III) ;
- Les conditions de travail (IV).

## I/ L'emploi public

### A/ Évolution des effectifs

Au 31 décembre 2021, 5,67 millions d'agents travaillent dans la fonction publique en France, soit 14 200 de plus que fin 2020 (+ 0,3 % sur un an). À ces agents publics s'ajoutent 42 500 contrats aidés, effectifs en nette hausse par rapport à 2020. L'emploi dans la fonction publique (y compris bénéficiaires de contrats aidés) augmente de 0,4 %, tous versants confondus.

Dans la fonction publique territoriale, en 2021, le nombre d'agents territoriaux (1,94 million) repart à la hausse (+ 10 700 agents, soit + 0,6 %, après - 0,2 %). Les effectifs des organismes communaux continuent la baisse entamée dans le contexte de la crise sanitaire (- 0,3 %, après - 0,6 % en 2020 et une hausse de + 0,6 % en 2019). L'emploi augmente à tous les autres niveaux géographiques. Le dynamisme des organismes intercommunaux (+ 3,2 % en 2021, avec une évolution moyenne annuelle, entre 2011 et 2021, de + 4,2 %) est lié à des transferts de compétences, notamment de certains centres communaux d'action sociale vers les centres intercommunaux d'action sociale.

Ainsi, 6 600 agents travaillent en 2021 dans les organismes intercommunaux, alors que, fin 2019, ils travaillaient dans des communes. Les organismes intercommunaux représentent désormais 19 % des agents du versant, contre 14 % en 2011. L'emploi augmente également dans les organismes départementaux (+ 0,6 %) et est quasi stable dans les conseils régionaux (+ 0,2 %, après + 2,1 % en 2020), marquant ainsi une inflexion nette par rapport au rythme observé depuis 2011 (- 0,5 % en moyenne sur cette période pour les départements et + 2,0 % pour les régions).



## B/ Caractéristique et localisation des postes

En 2021, les effectifs de la fonction publique sont quasi stables, avec une augmentation de 2,8 % du nombre de contractuels et une baisse de 0,6 % du nombre de fonctionnaires. Le recrutement sous le statut de contractuel d'anciens bénéficiaires de contrats aidés continue de baisser. Dans le versant territorial, la hausse du nombre de contractuels est plus forte (+ 4,0 %). Le nombre de contractuels augmente de 16 900 par rapport à 2020 (contre + 12 200 en 2020), dont 3 600 liés au passage de contrats aidés au statut de contractuel dans le même versant. Cette hausse du nombre de contractuels n'est que partiellement compensée par la baisse du nombre de fonctionnaires (- 8 800, soit - 0,6 %).

La part des agents de catégorie A est stable, après plusieurs années d'augmentation en lien avec le passage dans cette catégorie de plusieurs cadres d'emplois. L'emploi public augmente dans le Grand Est. Dans la territoriale, la part des agents de catégorie A est stable en 2021, à 13 %, après toutefois une augmentation de trois points entre fin 2018 et fin 2019, et une augmentation de quatre points depuis 2011. La part des agents de catégorie C, qui représentent les trois quarts des agents, est également stable, après une baisse de deux points depuis 2011.

## C/ Caractéristiques des agents

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, où elles représentent 63 % des effectifs. Entre 2011 et 2021, la part des femmes dans les effectifs augmente de deux points, et de cinq points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, où les femmes, encore minoritaires, représentent 43 % des effectifs. Cette progression est, entre autres, portée par les contractuels : la part des femmes chez les contractuels a progressé de trois points en dix ans, passant de 67 % à 70 %. Dans le même temps, le poids relatif des contractuels a augmenté : en 2021, ils représentent 22 % des effectifs de la fonction publique, contre 17 % en 2011.

Dans la fonction publique territoriale, la part des femmes progresse de près d'un point en dix ans et s'élève à 61 % (69% de catégorie A et A+, 57% de catégorie B et 61% de catégorie C). Elles représentent près de neuf agents publics sur dix dans les établissements communaux, mais moins de trois agents sur dix dans les établissements départementaux, du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours.

En 2021, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. Il était de 42 ans en 2011. La fonction publique compte 2,5 agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans, alors que ce ratio est de 1,5 dans le secteur privé. Sur la période 2011-2021, l'âge moyen des agents publics augmente au total de deux ans : la part des moins de 30 ans baisse d'un point, celle des 50 ans et plus augmente de six points (+ 9 points pour les fonctionnaires et + 3 points pour les contractuels). Cette part croît davantage dans le versant territorial (+ 13 points), avec une évolution particulièrement soutenue entre 2011 et 2016. La territoriale est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans. Jusqu'à 50 ans, la distribution des effectifs par âge a un profil de pyramide inversée : les effectifs de la territoriale sont fortement croissants avec l'âge, ce qui est la conséquence d'une réduction progressive des embauches de débutants ou d'embauches en cours de carrière plus fréquentes. Entre 2011 et 2021, l'âge moyen augmente de deux ans. C'est d'ailleurs dans les filières les plus jeunes, « Animation » et « Incendie-secours », que cette augmentation est la plus marquée.

En 2021, 2 052 000 agents qui travaillent dans la fonction publique sont âgés de 50 ans ou plus. Ils représentent plus d'un tiers des agents (36 %). Dans la fonction publique territoriale (FPT), ils sont 43 % à avoir atteint cette tranche d'âge.



## II/ Les flux de personnel

### A/ Les personnels entrant et sortant

En 2021, 489 900 agents civils sont entrés dans la fonction publique et 473 800 en sont sortis, soit, par rapport à 2020, 21 600 entrées supplémentaires (+ 4,6 %) et 54 600 sorties supplémentaires (+ 13,0 %). Hors bénéficiaires de contrats aidés, le taux de rotation du personnel civil est de 9,0 %, en hausse de 0,7 point.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), le nombre d'entrants augmente sensiblement, passant de 164 800 en 2020 à 194 200 en 2021, soit une hausse de 29 300 (+ 17,8 %). Pourtant, le nombre de passages de contrats aidés au statut de contractuel baisse (3 600 en 2021, après 4 500 en 2020 et 5 800 en 2019). Le taux d'entrée est de 10,0 %, en progression de 1,5 point par rapport à 2020. Le nombre d'entrants augmente pour tous les statuts, mais fortement pour les fonctionnaires (30 600 entrées, contre 22 000 en 2020, soit une progression de 39 %, après des baisses de 10,5 % en 2020 et de 4,0 % en 2019). Leur taux d'entrée passe de 1,5 à 2,1 %. Le nombre d'entrants sous statut de contractuel augmente également, passant de 133 400 en 2020 à 150 100 en 2021. Le taux d'entrée des contractuels passe de 32,2 % à 35,0 %. Le nombre de sortants, également à la hausse, est de 181 900 (soit + 8,3 % par rapport à 2020). Le solde des « entrées moins sorties » positif des contractuels (+ 54 800) fait plus que compenser celui, négatif, des fonctionnaires (- 46 200). Au total, le taux de rotation des agents territoriaux augmente de 1,1 point et s'établit à 9,7 %. Il s'agit du taux de rotation le plus haut des trois versants et de l'augmentation la plus forte sur l'année.

### B/ Les départ à la retraite en 2022

En 2022, 162 000 nouvelles pensions de droit direct ont été attribuées à des agents qui ont travaillé dans la fonction publique. Les départs à la retraite connaissent une accélération (+ 6,8 %, après + 4,5 % en 2021), dans un contexte possible d'anticipation d'une réforme des retraites. Globalement, la moitié des retraites sont liquidées pour ancienneté dans un emploi sédentaire, et une sur cinq l'est du fait de l'exercice d'un emploi de catégorie active, tout comme pour carrière longue. Dans la fonction publique territoriale, 31 % des retraites sont liquidées à la suite d'une carrière longue. Cette répartition varie fortement d'un versant à l'autre en fonction de la structure des postes le composant.

Depuis 2015, l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires civils a reculé d'un an et un mois. En 2022, il est de 61,9 ans en moyenne, tous motifs confondus. Cette même année, les agents sédentaires liquident leur retraite à 63,7 ans, contre 60,1 ans pour ceux qui ont occupé un emploi de catégorie active. La territoriale recouvre, à elle seule, 69 % des départs anticipés pour carrière longue. Les deux tiers ont occupé des emplois d'agent technique, d'agent de maîtrise ou d'adjoint administratif, tous de catégorie C.

En 2022, 28 % des pensions civiles bénéficient d'une surcote, et 14 % sont pénalisées par une décote. Pour le versant territorial, près d'un nouveau pensionné sur deux n'est pas concerné par le dispositif de décote. Depuis 2015, la part des pensions décotées ne cesse d'augmenter, pour les femmes comme pour les hommes, et aussi bien en ce qui concerne les départs pour ancienneté dans un emploi sédentaire (respectivement + 5 points pour les femmes et + 9 points pour les hommes) que pour les emplois de catégorie active (+ 3 points pour les femmes et les hommes). Sur la même période, pour les surcotes, les évolutions sont contrastées selon la catégorie : hausse pour les catégories actives (respectivement + 2 points pour les femmes et + 6 points pour les hommes) et baisse pour les catégories sédentaires (respectivement - 8 points pour les femmes et - 13 points pour les hommes).



## III/ Les rémunérations

### A/ Caractéristiques des rémunérations

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2021, le salaire brut mensuel moyen par agent en équivalent temps plein s'élève à 3 001 euros. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 431 euros.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 23,8 % dans l'ensemble de la fonction publique. Une fois les contributions et cotisations sociales déduites, les fonctionnaires perçoivent un salaire net moyen de 2 497 euros mensuels en 2021. Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 11,3 % à celui des hommes. Les 1 % les mieux rémunérés de la fonction publique perçoivent plus de 6 978 euros nets par mois et en moyenne 8 747 euros.

En 2021, le salaire net moyen des agents de la fonction publique territoriale s'élève à 2 039 euros. Il varie suivant l'employeur, allant de 1 914 euros pour les agents des établissements communaux (centres communaux d'action sociale, caisses des écoles ainsi que les communes associées ou déléguées) à 2 784 euros dans les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS). Ces différences reflètent des structures d'emplois variées à la fois en termes de statut d'emploi mais aussi de filière. Le salaire net moyen des agents territoriaux des communes, qui emploient la moitié des agents de la territoriale, s'élève à 1 922 euros.

Le niveau moyen de rémunération des femmes en équivalent temps plein est inférieur de 11,3 % en moyenne à celui des hommes (2 326 euros, contre 2 622 euros). Dans le versant territorial, à profil identique, c'est-à-dire en contrôlant la qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), la situation vis-à-vis du temps partiel, le statut, le type ainsi que la taille de la collectivité employeuse et l'âge, les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4,8 % à celui des hommes en 2021, contre 5,1 % en 2020.

La rémunération des fonctionnaires comprend deux parties : le traitement brut, qui repose sur une grille indiciaire liée au grade de l'agent, et une partie indemnitaire, les primes et indemnités, qui sont davantage liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Le salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique est de 3 078 euros mensuels en EQTP, dont 2 346 euros de traitement brut. La part des primes et indemnités dans le salaire brut (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) s'établit à 23,8 % en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires (24,3 % dans la territoriale).

### B/ L'évolution des rémunérations

En 2021, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 2,2 % en euros courants, à un rythme équivalent à celui du salaire brut moyen (+ 2,2 %). La sortie de crise sanitaire s'est accompagnée d'une hausse des prix plus soutenue qu'en 2020 (+ 1,6 % après + 0,5 %). Ainsi, le salaire net moyen en euros constants augmente plus faiblement en 2021 (+ 0,5 %) qu'en 2020 (+ 2,0 %).

Les mesures prises dans le cadre de la crise sanitaire et leur pérennisation, actée par les accords du Ségur de la santé, expliquent une évolution du salaire net moyen en euros constants plus dynamique dans la fonction publique hospitalière (+ 2,8 %) que dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale (respectivement + 0,2 % et - 0,5 %).



Pour les deux tiers des salariés de 2020, qui ont été présents en 2020 et 2021 chez le même employeur avec la même quotité de travail, le salaire moyen augmente de 1,8 % en euros constants. Compte tenu du regain de l'inflation, la part d'agents restés en place ayant perdu en pouvoir d'achat du salaire retrouve son niveau de 2019, soit quatre agents sur dix, contre seulement un quart en 2020. Pour la moitié des agents restés en place entre 2020 et 2021 avec la même quotité de travail, le pouvoir d'achat de leur rémunération a augmenté d'au moins 1,0 %.

Dans le versant territorial, la rémunération moyenne des personnes en place nette en euros constants est en hausse de 0,8 % en 2020 (Figure 13). Elle augmente pour chaque type de collectivité, de 0,1 % pour les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) à 2,7 % pour les établissements communaux.

## IV/ Les conditions de travail : Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

En 2022, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée annuelle effective de travail de 1 606 heures. Cette durée est plus élevée dans le secteur privé que dans la fonction publique (+ 93 heures). Les durées travaillées varient également selon les caractéristiques sociodémographiques. Les hommes et les agents de moins de 30 ans ont une durée de travail annuelle supérieure à celle des femmes et des autres classes d'âge. Le taux de temps partiel des agents de la fonction publique est plus élevé pour les femmes (24 %), les contractuels (28 %) et les agents de la fonction publique territoriale (23 %). Parmi les agents de la fonction publique à temps partiel, 21 % sont en sous-emploi, soit une proportion plus faible que dans le secteur privé. Le versant le plus concerné est la fonction publique territoriale (30 %).

Les policiers, les militaires et les pompiers exercent eux aussi fréquemment leur profession le week-end. La proportion d'agents ayant télétravaillé a baissé en 2022 (15 %, contre 20 % en 2021). Le télétravail est plus souvent pratiqué par les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (45 %).

La part des agents absents au moins un jour durant la semaine de référence pour raison de santé est de 8 % dans la fonction publique territoriale. Les femmes et les agents âgés de 50 ans et plus sont plus souvent absents (8 %). La part d'agents absents et la durée des absences ont augmenté en 2022. En 2022, dans la fonction publique territoriale, la durée annuelle effective des femmes a baissé (- 33,4 heures). L'écart entre le nombre d'heures supplémentaires des hommes et celui des femmes est 6,3 heures.



## TEXTES OFFICIELS : LES ATTRIBUTIONS DU MINISTRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

**Décret n°2024-131 du 21 février 2024 relatif aux attributions du ministre de la transformation et de la fonction publiques**

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques prépare et met en œuvre, en lien avec les ministres intéressés, la politique du Gouvernement en matière de modernisation de l'action publique et de fonction publique (art. 1 dudit décret).

En matière de modernisation de l'action publique, le ministre de la transformation et de la fonction publiques est chargé de la politique de transformation de l'Etat. Il promeut les actions propres à accélérer la transformation numérique de l'Etat. A ce titre, et sans préjudice des attributions du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, il suit le développement et l'amélioration des usages et services numériques ainsi que la politique d'ouverture et de circulation des données. Il apporte son appui aux ministères et opérateurs dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures visant à améliorer la qualité et l'efficacité des services publics et coordonne et anime leur action en la matière. Il est associé par le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique aux travaux de modernisation du cadre de la gestion budgétaire et comptable publique au niveau central et au niveau déconcentré. Il est associé par le ministre de l'intérieur et des outre-mer à la politique du Gouvernement en matière d'administration territoriale de l'Etat. Il coordonne et anime, en lien avec le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, les initiatives favorisant l'accès des usagers aux services publics. Il coordonne la préparation et le suivi des mesures de simplification des procédures et d'allègement des contraintes administratives. Conjointement avec le Premier ministre et le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, il coordonne et anime l'action des ministères en matière de transformation écologique de l'Etat. Il préside le comité interministériel du contrôle et de l'audit internes mentionné par le décret n° 2022-634 du 22 avril 2022 relatif au contrôle et à l'audit internes de l'Etat (art. 2 dudit décret).

En matière de fonction publique, le ministre de la transformation et de la fonction publiques exerce, par délégation du Premier ministre et sous réserve de la compétence de ce dernier en matière d'encadrement supérieur de l'Etat, les attributions définies par le code général de la fonction publique pour ce qui relève des dispositions communes à l'ensemble de la fonction publique et de celles spécifiques à la fonction publique de l'Etat. Il veille au respect tant des droits et des obligations de l'ensemble des fonctionnaires que des principes régissant leur carrière. Il conduit la réforme de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques. A ce titre, il assure le pilotage et la coordination de la gestion des ressources humaines de l'Etat et veille au renforcement de sa dimension interministérielle. Il définit la politique de l'Etat en matière de déconcentration de la gestion des ressources humaines. Il conduit la politique des rémunérations, des pensions et des retraites dans la fonction publique et assure la coordination des règles statutaires et indiciaires particulières. Il prépare les mesures relatives à l'égalité des carrières professionnelles et des rémunérations et à la mixité des métiers. Il veille à leur application. Il veille à favoriser la mixité sociale dans la fonction publique, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics. Il contresigne les décrets relatifs aux statuts et à la rémunération des agents soumis au code général de la fonction publique. Il préside le Conseil commun de la fonction publique et le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (art. 3 dudit décret).



## TEXTES OFFICIELS : L'ABROGATION DE L'ARRÊTÉ FIXANT LES TAUX DES INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT ET DE LA MAJORATION POUR TRAVAIL INTENSIF

**Arrêté n°TSSH2402641A du 13 mars 2024 abrogeant l'arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif.**

L'arrêté du 13 mars 2024 vient abroger l'arrêté fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif.





## JURISPRUDENCES : LE REJET DU RECOURS EN ANNULATION DU LICENCIEMENT DOIT ÊTRE ÉQUILIBRÉ

Cour européenne des droits de l'homme, 20/02/2024, Requête n°48340/20

Le rejet du recours d'un salarié en annulation de la mesure de licenciement dont il a fait l'objet pour avoir critiqué dans un mail les pratiques managériales de sa structure, doit être fondé sur un juste équilibre entre le droit de l'intéressé à la liberté d'expression, d'une part, et le droit de son employeur de protéger ses intérêts légitimes, d'autre part.



## JURISPRUDENCES : UNE DÉCISION DU JUGE REPOSANT SUR UNE ERREUR MATÉRIELLE N'EST PAS CRÉATRICE DE DROIT

Conseil d'État, 7ème chambre, 22/02/2024, n°474779

Les circonstances relevées par l'arrêt, que l'agent ne pouvait légalement se voir accorder l'avancement d'échelon prévu par cette décision, que l'employeur s'était heurté à des difficultés dans la mise en œuvre de la réforme " PPCR " et qu'il n'a jamais rémunéré l'agent au sixième échelon de la nouvelle grille indiciaire mentionné dans la décision du tribunal administratif du 2 janvier 2017 ne suffisent pas à faire regarder les mentions de l'échelon et de l'indice de rémunération figurant dans la décision du 2 janvier 2017 comme résultant, à l'évidence, d'une pure erreur matérielle, privant ces dispositions de toute existence légale et ôtant à celles-ci tout caractère créateur de droit au profit de l'intéressée.



## JURISPRUDENCES : LA DEMANDE DE PROTECTION FONCTIONNELLE NE PEUT ÊTRE DIVULGUÉE À UN TIERS

Conseil d'État, 10ème - 9ème chambres réunies, 11/03/2024, n°454305

Une demande adressée par un agent public à l'administration dont il dépend en vue d'obtenir le bénéfice de la protection fonctionnelle, n'est pas communicable aux tiers, dans la mesure où, une telle divulgation est susceptible de porter préjudice à son auteur, qui a seul qualité de personne intéressée.



## JURISPRUDENCES : L'APPLICATION DE LA LOI RÉPRESSIVE NOUVELLE PLUS DOUCE EN CAS D'ABAISSEMENT DE PLUSIEURS ÉCHELONS

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 05/03/2024, n°461548

Par les dispositions de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de l'article 31 de la loi du 6 août 2019, désormais codifié aux articles L. 533-1, L. 533-2 et L. 533-3 du code général de la fonction publique, entrées en vigueur postérieurement à l'édition de la sanction prise à l'encontre de l'agent, le législateur a, d'une part, supprimé la possibilité, pour l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, de prononcer un abaissement de plusieurs échelons et limité la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent, mais aussi, d'autre part, prévu que cette même autorité pouvait désormais, dans la fonction publique territoriale, prononcer la radiation du tableau d'avancement, y compris à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes, et étendu les cas de révocation du sursis à exécuter une exclusion temporaire de fonctions au cas où l'agent serait puni d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours dans les cinq ans. En apportant, par ces dispositions qui présentent un caractère indivisible, ces différentes modifications à l'échelle des sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées aux fonctionnaires, le législateur ne peut être regardé comme ayant entendu que soient infligées aux fonctionnaires ayant commis une faute des peines moins sévères que celles résultant des dispositions antérieurement en vigueur. Par suite, et en tout état de cause, les dispositions issues de l'article 31 de la loi du 6 août 2019 ne peuvent être regardées comme étant applicables au litige, au sens et pour l'application des dispositions de l'article 23-5 de l'ordonnance du 7 novembre 1958.



## JURISPRUDENCES : REFUS DE DÉCHARGE TOTALE D'ACTIVITÉ POUR MANDAT SYNDICAL DANS L'INTÉRÊT DU SERVICE

Conseil d'État, Juge des référés, 27/02/2024, n°491240

L'employeur est fondé à refuser la décharge totale d'activité pour mandat syndical sollicitée par un agent, en raison d'une situation de sous-effectif dans le service affectant son bon fonctionnement, alors que le syndicat auquel est affilié l'intéressé se borne à faire valoir que ce dernier est un responsable syndical expérimenté et qu'aucun délégué ou secrétaire syndical n'a manifesté le souhait de le remplacer comme référent auprès de l'administration.



## JURISPRUDENCES : TRANSFORMATION D'UN CDD EN CDI

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 26/02/2024, n°472075

Dans l'hypothèse où un agent non titulaire remplit les conditions d'ancienneté avant l'échéance de son CDD, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en CDI, mais les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement, à son échéance.



## JURISPRUDENCES : ILLÉGALITÉ DE REPORT D'HEURES NON EFFECTUÉES D'UNE ANNÉE SUR L'AUTRE

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 26/02/2024, n°453669

Les articles 1, 4 et 6 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 fixent pour le décompte du temps de travail un maximum annuel à respecter, sans préjudice des heures supplémentaires, quelle que soit l'organisation en cycles de travail. Dès lors, s'ils permettent à l'autorité compétente de prévoir, dans les conditions fixées au troisième alinéa de l'article 6, des reports infra-annuels de déficits ou d'excédents horaires entre périodes de référence, ils font en revanche obstacle à ce que l'écart constaté entre le service annuel horaire effectué par un agent et le volume annuel de travail auquel il est soumis puisse avoir pour effet de modifier, par report, ses obligations horaires de l'année suivante.



## JURISPRUDENCES : LES MODALITÉS DE REFUS DE L'ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITÉ

Conseil d'État, 9ème chambre, 22/02/2024, n°468914

L'administration n'est pas fondée à refuser le bénéfice de l'allocation temporaire d'invalidité à un agent souffrant d'une maladie professionnelle imputable au service, au motif que cette pathologie ne trouvait pas son origine dans un évènement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, alors qu'elle aurait dû rechercher si cette pathologie relevait de l'un des cas mentionnés au b ou au c de l'article 2 du n°2005-442 du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et, le cas échéant, si cette pathologie aurait ouvert droit à une rente si l'intéressé avait relevé du régime général de sécurité sociale.



## JURISPRUDENCES : LA PRÉSENCE D'ÉLÉMENTS RELEVANT DU SECRET MÉDICAL N'ENTACHE PAS LA DÉCISION D'UN VICE DE FORME

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 16/02/2024, n°467533

Il résulte de la combinaison des dispositions du code des relations entre le public et l'administration et du code de la santé publique que le refus de reconnaître l'imputabilité au service d'un accident est au nombre des décisions qui doivent être motivées. Si le respect des règles relatives au secret médical ne peut avoir pour effet d'exonérer l'administration de l'obligation de motiver sa décision, dans des conditions de nature à permettre au juge de l'excès de pouvoir d'exercer son contrôle, elle ne peut divulguer des éléments couverts par le secret médical. Toutefois, la circonstance que la décision comporterait de tels éléments n'est pas, par elle-même, susceptible de l'entacher d'illégalité. Il suit de là qu'en jugeant inopérant le moyen tiré de l'irrégularité de la motivation de la décision litigieuse en ce qu'elle ferait mention d'éléments permettant d'en déduire la nature de la pathologie dont souffre l'agent, la cour administrative d'appel de Lyon n'a pas commis d'erreur de droit.



## JURISPRUDENCES : FONCTIONNAIRES PLACÉS EN DISPONIBILITÉ. SOLLICITANT LEUR RÉINTÉGRATION – EN CAS DE REFUS DU PREMIER POSTE ASSIGNÉ. ILS DOIVENT S’EN VOIR PROPOSER DEUX AUTRES. AVANT. LE CAS ÉCHÉANT. D’ÊTRE LICENCIÉS

Conseil d'État, 3ème chambre, 16/02/2024, n°471382

L'agent qui sollicite sa réintégration à l'issue d'une période de mise en disponibilité accordée en application du 2° de l'article 47 du décret du 16 septembre 1985 a droit d'obtenir celle-ci à la première vacance dans son corps d'origine et d'être affecté à un emploi correspondant à son grade. En cas de refus du premier poste assigné, il doit s'en voir proposer deux autres, avant, le cas échéant, d'être licencié, après avis de la commission administrative paritaire, en cas de refus successivement des trois postes proposés et, d'autre part, qu'il est maintenu en disponibilité jusqu'au terme de cette procédure.



## JURISPRUDENCES : L'OBLIGATION DE LOYAUTÉ DANS LE CADRE D'UNE ENQUÊTE ADMINISTRATIVE DIRIGÉE CONTRE UN AGENT PUBLIC

Cour administrative d'appel de DOUAI, 3ème chambre, 30/01/2024, n°23DA00111

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen. Toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Il ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie. Il appartient au juge administratif, saisi d'une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent public, d'en apprécier la légalité au regard des seuls pièces ou documents que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire pouvait ainsi retenir.



## JURISPRUDENCES : PROTECTION FONCTIONNELLE ET AUTORITÉ TERRITORIALE MISE EN CAUSE

Cour administrative d'appel de PARIS, 4ème chambre, 26/01/2024, n°22PA04963

Un maire ne peut se prononcer lui-même sur une demande de protection fonctionnelle présentée par un agent mettant en cause ses agissements et l'accusant de harcèlement moral, sans méconnaître le principe d'impartialité. Placé dans cette situation de conflits d'intérêts, il lui appartient de désigner la personne chargée de le suppléer dans les conditions prévues par l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 et l'article 5 du décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014, à laquelle il ne pourra, par dérogation aux règles de délégation prévues à l'article L. 2122-18 du Code général des collectivités territoriales, adresser aucune instruction.



## JURISPRUDENCES : CUMUL DE PROCÉDURES. HARCÈLEMENT MORAL ET DEMANDE DE PROTECTION FONCTIONNELLE

Cour administrative d'appel de PARIS, 4ème chambre, 26/01/2024, n°22PA04963

Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : EXCLUSION DE CERTAINS PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE AU COMPLÉMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE

Question écrite, n°13860, JO de l'Assemblée nationale du 12 mars 2024

Institués par l'article 48 modifié de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2021, un complément de traitement indiciaire (CTI) et une indemnité équivalente sont respectivement versés aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent certaines fonctions au sein de différents établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux. D'un montant fixé à 49 points d'indice majoré (soit 241,22 euros bruts mensuels), cette revalorisation significative met en œuvre l'engagement du Gouvernement de renforcer l'attractivité des métiers paramédicaux et socio-éducatifs et de mieux reconnaître les compétences de ces professionnels. À l'exception des agents publics exerçant leurs fonctions au sein des structures mentionnées au A du I de l'article 48 de la LFSS pour 2021, les agents exerçant des missions administratives au sein des établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux ne peuvent pas bénéficier du CTI ou de l'indemnité équivalente. S'il n'est pas envisagé d'élargir la liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice du CTI et de son indemnité équivalente, la question de l'attractivité des métiers de la fonction publique s'inscrit désormais dans le cadre du projet de refonte des rémunérations et des parcours professionnels annoncé par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques le 28 juin 2023. Les travaux afférents à ce chantier sont en cours et permettront d'envisager les évolutions qui s'appliqueront aux trois fonctions publiques.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CALCUL DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES SUR COTISATIONS RÉELLES

Question écrite, n°6016, JO de l'Assemblée nationale du 09 janvier 2024

Les fonctionnaires liquident leur pension de retraite sur la base du traitement correspondant à l'indice effectivement détenu depuis au moins 6 mois à la date de cessation d'activité. Toutefois, il est possible de déroger à ce principe pour les fonctionnaires qui ont détenu pendant un certain temps et dans certaines conditions, un indice supérieur à l'indice de fin de carrière. Dans ce cas, la liquidation de la pension peut s'effectuer, en application du II de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite, sur la base de cet indice supérieur, à la condition que l'agent ait été autorisé à la suite d'une demande expresse de sa part à continuer à cotiser pour sa pension, sur la base de cet indice supérieur. Concrètement, le montant de la pension peut être calculé à partir des derniers traitements soumis à cotisations afférents soit à un grade détenu pendant au moins quatre ans au cours des quinze dernières années lorsqu'ils sont supérieurs aux traitements de fin de carrière, soit à l'occupation durant deux ans au moins pendant les quinze dernières années d'activité de certains emplois, à l'instar d'emplois supérieurs ou d'emplois de chefs de service d'administration centrale.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DÉLAIS DE VERSEMENT PAR L'EMPLOYEUR DU FORFAIT « MOBILITÉS DURABLES »

Question écrite, n°05969, JO du Sénat du 04 janvier 2024

Le versement du forfait « mobilités durables » a vocation à assurer la prise en charge des frais engagés par les agents au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Le bénéfice du « forfait mobilités durables » est subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur établie par l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé. L'article 5 du décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du forfait mobilités durables dans la fonction publique territoriale prévoit que le versement du forfait soit effectué l'année suivant celle du dépôt de cette déclaration sur l'honneur. Si l'employeur a juridiquement la possibilité de procéder au versement au plus tard à la fin de l'année N+1 au titre de l'année N, un versement en une seule fraction en début d'année est préconisé par la foire aux questions précitée. Ce délai doit néanmoins être adapté par les employeurs pour tenir compte du temps de traitement des formulaires et de mise en paye. Les délais de versement du forfait "mobilités durables" feront, dans ce cadre, l'objet d'un suivi attentif.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : IL N'EST PAS ENVISAGÉ D'EXONÉRER D'IMPÔT SUR LE REVENU LA MONÉTISATION DU CET DES FONCTIONNAIRES

Question écrite, n°2303, JO de l'Assemblée nationale du 26 décembre 2023

Conformément aux articles 5 et 6 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, lorsqu'au terme de chaque année civile, le nombre de jours inscrits sur le compte épargne-temps est supérieur à un certain seuil, les jours peuvent être affectés à une prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), à un maintien sur le compte épargne-temps ou bien à une indemnisation à un niveau forfaitaire défini par l'arrêté modifié du 28 août 2009 pris pour l'application du décret susvisé. Cette indemnisation forfaitaire n'entre effectivement pas dans les conditions d'exonération visées par l'article 81 quater du code général des impôts (CGI).



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : LES DISPOSITIFS PERMETTANT LE MAINTIEN ET LE RETOUR À L'EMPLOI D'UN FONCTIONNAIRE TERRITORIAL

Question écrite, n°9850, JO de l'Assemblée nationale du 05 décembre 2024

Plusieurs dispositifs permettent le maintien et le retour en emploi du fonctionnaire, s'il est atteint de maladies nécessitant des soins continus. D'une part, le médecin du travail peut proposer des aménagements de poste de travail justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent public : dérogation aux plages horaires fixes de présence, télétravail (le nombre de jours de télétravail peut être porté à cinq jours par semaine pendant une période maximale de six mois). D'autre part, un temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire dans la perspective de sa réadaptation à l'emploi ou parce que la reprise du travail est de nature à améliorer son état de santé (accordé par période de trois mois après avis médicaux, durée maximale d'un an, exercé de manière continue ou discontinue et rémunéré à plein traitement). Les droits des fonctionnaires en matière d'arrêt pour raisons de santé sont donc clairement constitués, même s'ils peuvent se différencier de ceux des salariés du secteur privé. Toutefois, conscients des difficultés auxquelles les fonctionnaires malades peuvent être confrontés, s'agissant en particulier du niveau des ressources dont ils peuvent continuer à bénéficier en cas d'arrêt de travail dûment constaté face à une longue maladie, les pouvoirs publics ont engagé des actions volontaristes dans le cadre du dialogue social.