



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- L'attractivité de la fonction publique : un sujet toujours plus d'actualité



TEXTES OFFICIELS

- La nomination et les attributions du nouveau ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification ;
- Le rachat des années d'études pour le calcul de la pension des fonctionnaires ;
- Des modifications relatives aux pensions des agents publics ;
- Les conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique ;
- Les conditions d'éligibilité de la carte professionnelle pour les professionnels intervenant au domicile des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- Système d'information du compte personnel de formation, au traitement de données à caractère personnel dénommé « Mon Activité Formation » et à l'accès de la Caisse des dépôts et consignations à diverses données ;
- La révision du barème des saisies et cessions des rémunérations ;
- Création du traitement de données à caractère personnel dénommé « Système d'information sur la formation des apprentis » (SIFA) ;
- La composition et les modalités de désignation et de fonctionnement des conseils de discipline des sapeurs-pompiers volontaires ;
- 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 ;
- Critères de régulation des demandes de financement des frais de formations des apprentis recrutés par les employeurs territoriaux pour la cohorte 2025 - Mise à jour du référentiel des diplômes corrélés aux métiers en tension.

Le Centre de Gestion de la Marne
vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2025 !





TEXTES OFFICIELS
CIRCULAIRES
JURISPRUDENCES
RÉPONSES MINISTÉRIELLES

N°97 - JANVIER 2025



DANS CE NUMÉRO...



JURISPRUDENCES

- Le recueil de la civilité des usagers doit être objectivement indispensable et essentiel à l'exécution du service ;
- La mise en demeure dans le cadre d'une procédure d'abandon de poste ;
- La sanction disciplinaire justifiée d'un supérieur hiérarchique qui entre nu dans la chambre d'une subordonnée ;
- Pas de harcèlement moral de l'employeur en cas de changement d'affectation temporaire d'un responsable pour désamorcer un conflit ;
- L'information et le droit de se taire dans le cadre des procédures engagées par l'autorité disciplinaire ;
- Les modalités de révision des droits du bénéficiaire de l'allocation temporaire d'invalidité ;
- La condition d'urgence d'une mesure d'exclusion temporaire de fonctions ;
- La décision nommant un agent dans un échelon non prévu par les dispositions réglementaires n'entraîne pas son inexistence.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Rémunération des agents territoriaux pendant les périodes électorales ;
- Accès au logement des agents publics.

Le Centre de Gestion de la Marne
vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2025 !

2025



DOSSIER D'ACTUALITÉ : L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE : UN SUJET TOUJOURS PLUS D'ACTUALITÉ

Travailler dans la fonction publique : le défi de l'attractivité, France Stratégie, 9 décembre 2024

L'attractivité de la fonction publique fait l'objet d'une multitude de rapports, d'études, de questionnements, d'inquiétudes. En effet, « La question de l'attractivité de la fonction publique, qui représente un emploi sur cinq en France, constitue un enjeu majeur pour les années à venir » (Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, lettre de mission du 21 septembre 2021, in Laurent P., Desforges C. et Icard M. (2022), L'attractivité de la fonction publique territoriale, rapport, p. 53).

Il n'est pas possible d'ignorer les complexités quotidiennes que connaît la fonction publique en termes de recrutement. Un des exemples les plus marquants et le plus actuel dans les esprits, au niveau du versant territorial, est le métier de secrétaire général de mairie. En effet, l'ensemble des employeurs publics territoriaux connaissent des difficultés de recrutement sur ce métier. L'exposé des motifs de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 rappelait que la tension de ce métier serait accentuée avec le départ à la retraite d'un tiers des agents actuellement en fonction d'ici à 2030. De plus, il était également soulevé que « le défi consiste [...] à rendre ce métier davantage attractif ».

Il est important d'indiquer que ce n'est qu'un exemple parmi les 44 métiers en tension au sein de la fonction publique territoriale identifié par le CNFPT en 2024. Le CNFPT avait également publié un rapport sur les métiers en tension le 5 décembre 2023, qui avait fait l'objet du sujet d'actualité de l'ACTUS RH 51 n°89.

Cette problématique a raisonné jusqu'au sein de l'épreuve de note de synthèse du concours d'attaché territorial du 14 novembre 2024. Indéniablement, les actuels et prochains responsables des ressources humaines devront se confronter au recul de l'attractivité de la fonction publique.

Le rapport de France Stratégie, publié le 9 décembre 2024, intitulé « travailler dans la fonction publique – Le défi de l'attractivité », indique que l'attractivité est en crise et que c'est « une situation qui se dégrade depuis une quinzaine d'années ».

En reprenant certains discours des anciens ministres de la fonction publique ou secrétaires d'État, il est possible de remarquer que la tension de l'attractivité au sein de la fonction publique n'est pas nouvelle et a fait l'objet de plusieurs avertissements :

- Vous avez constaté comme moi que les outils statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité sont anciens et ont perdu de leur pertinence. Mais les travaux conduits n'ont pas encore permis d'aboutir à des propositions réellement opérationnelles. Je pense qu'il nous faudra donc continuer à avancer sur ces sujets après la fin de notre actuelle négociation (Déclaration de Mme Marylise Lebranchu, ministre de la décentralisation et de la fonction publique (02/04/2014 – 11/02/2016), sur l'avenir de la Fonction publique, à Paris le 10 mars 2015) ;

- Il faudra aussi se pencher sur l'attractivité territoriale pour lutter contre les déserts administratifs qui fragilisent notre pacte républicain sur l'ensemble du territoire (Déclaration de Mme Annick Girardin, ministre de la fonction publique (12/02/2016 – 16/05/2017), sur la politique de modernisation de la fonction publique menée au cours du quinquennat, à Paris le 11 avril 2017) ;



Travailler dans la fonction publique : le défi de l'attractivité, France Stratégie, 9 décembre 2024

- Peuvent être associés à ces sujets des problématiques sur le recrutement, l'attractivité de la fonction publique et la question de la diversité des profils qui la composent, mais aussi sur les mobilités et les passerelles entre les différentes sphères professionnelles. Une concertation spécifique sur ces sujets m'apparaît souhaitable (Conseil commun de la Fonction publique : discours de M. Gérald Darmanin, ministre de la fonction publique (17/05/2017 – 06/07/2020) - 10/07/2017) ;

- Trop souvent, la fonction publique est victime de rigidités, de lourdeurs, de cloisons administratives. [...] Elle souffre aussi d'une perte d'attractivité que l'on mesure avec la baisse du nombre de candidats sur certains concours et les difficultés de recrutement soulignées par nombre d'employeurs publics (Déclaration de M. Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat à l'action et aux comptes publics (24/11/2017 - 06/07/2020), sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, à l'Assemblée nationale le 13 mai 2019) ;

- Il convient de donner au service de l'intérêt général une nouvelle jeunesse, ce qui signifie créer une nouvelle génération de serviteurs de l'État, de nos hôpitaux et collectivités territoriales, une génération qui ressemble vraiment à notre pays dans toute sa complexité, sa diversité sociale et territoriale, sa richesse, et ses talents. Cela implique de repenser profondément l'attractivité de la fonction publique, de ses valeurs, et de ses métiers (Déclaration de Mme Amélie de Montchalin (06/07/2020 – 20/05/2020), ministre de la transformation et de la fonction publiques, sur le plan en faveur de l'égalité des chances pour l'accès à la fonction publique, à Paris le 16 mars 2021) ;

- Oui, il y a un lien entre les difficultés de nos élus locaux, leur désenchantement, et les enjeux de ressources humaines. L'action des élus locaux repose sur celle des fonctionnaires territoriaux. L'enjeu d'attractivité est la première priorité sur nos territoires. [...] J'ai engagé des chantiers avec les employeurs territoriaux pour répondre au besoin d'attractivité et développer la marque employeur de la fonction publique territoriale (Déclaration de M. Stanislas Guerini, ministre de la transformation et de la fonction publiques (20/05/2020 – 21/09/2024), sur l'attractivité de la fonction publique territoriale, au Sénat le 25 mai 2023) ;

- Au-delà de l'aspect budgétaire et des questions d'efficience de la dépense, je souhaite m'engager fortement à améliorer l'attractivité des métiers de la fonction publique. [...] Dans un contexte de marges de manœuvre budgétaire limitées, il est impératif de préserver l'attractivité de ces métiers (Déclaration de M. Guillaume Kasbarian (21/09/2024 – 23/12/2024), ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique, sur la politique du gouvernement en matière de fonction publique et les crédits de la mission " Transformation et Fonction publiques ", à l'Assemblée nationale le 23 octobre 2024).

Le nouveau ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification, Monsieur Laurent Marcangeli, aura également à se confronter à la question de l'attractivité de la fonction publique. Ce dernier s'est déjà positionné sur la question de l'attractivité dans son discours à l'occasion des vœux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Il indique que « Le premier [chantier dans les prochains mois] d'entre eux sera de travailler sur l'attractivité du service public. Attractivité à l'entrée d'abord, en étudiant par exemple la question de l'accessibilité des concours. Ils ont vocation, il me semble, à s'adapter davantage à la pratique professionnelle - sans pour autant délaisser totalement la théorie. Fidélisation durant la carrière, ensuite, en remettant sur la table la question de la progression de carrière des fonctionnaires territoriaux ».



Toutefois, les démarches visant à contrecarrer la carence de l'attractivité que connaît la fonction publique ont débutés depuis bien longtemps et par le biais d'une multitude d'acteurs. Par exemple, dès 2020, l'association des DRH des grandes collectivités a effectué des propositions pour l'attractivité de la fonction publique territoriale.

Amélie de Montchalin, avait demandé, par lettre de mission en date du 21 septembre 2021, au C.S.F.P.T. de proposer des recommandations pour rendre la fonction publique territoriale plus attractive. Aux termes de cette étude, vingt-sept propositions sont proposées. Celles-ci s'articulent autour de trois axes relatifs au renforcement de la place des autorités territoriales en coordonnant les employeurs territoriaux, au développement de la coopération et des initiatives en faveur de l'attractivité à l'échelon local et aux mesures visant à supprimer les différents freins à l'attractivité de la fonction publique territoriale.

Entre 2021 et 2023, dans le cadre de l'instrument d'appui technique (IAT) de la Commission européenne, la DGAFP a porté un projet, mis en œuvre par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), sur l'« attractivité de la fonction publique française dans les territoires ».

Or, malgré l'absence de définition de l'attractivité de la fonction publique l'OCDE a identifié trois critères moteurs de l'attractivité au sein de la fonction publique de l'État. Ainsi, elle serait fondée sur la nature des emplois, les opportunités de mobilité professionnelle et d'évolution de carrière et la qualité de vie tout en prenant en compte la situation personnelle, professionnelle et géographique du candidat.

Ces critères viennent s'appliquer à la fonction publique territoriale. Ces derniers ont été établis au sein de deux rapports de l'OCDE en date du 19 avril 2023. Ils viennent mettre en avant les facteurs d'attractivité de la fonction publique et ces contraintes au sein de quatre régions françaises (Grand Est, Hauts-de-France, Île de France et Normandie) et analysent les évolutions de l'emploi en identifiant les bonnes pratiques en matière de ressources humaines pour s'adapter aux nouveaux enjeux de recrutement et afin d'assurer une fidélisation des agents publics.

En juin 2023, une consultation avait été lancée par Monsieur Stanislas Guerini auprès de tous les agents publics qui portait sur les relations managériales, le cadre et les conditions de travail, l'accompagnement RH, l'égalité professionnelle ou encore le logement. La perte d'attractivité est soulevée par des recrutements difficiles, un manque de perspective, une crise du concours, un problème de rémunération et un management trop hiérarchique.

De surcroît, pour la fonction publique territoriale, le rapport sénatorial d'information n° 484 sur l'attractivité de la fonction publique territoriale et la marque employeur, en date du 28 mars 2024, indique que les contraintes sont inhérentes à la taille de la collectivité territoriale employeuse et à sa localisation. Dans une petite commune, les recrutements sont rendus plus difficiles par l'éloignement et le risque d'isolement. Les perspectives de carrière y sont également moins nombreuses.



De même, « les modes d'accès à la fonction publique territoriale sont considérés comme peu clairs » et « la territoriale ne bénéficie pas d'une vitrine médiatique suffisante qui permettrait aux candidats de mieux cerner les métiers de la branche ». Cette difficulté est encore plus marquée quand au nombre de communes qui s'élève à 34 935 au 1er janvier 2024.

Au printemps 2024, Horizons publics a publié un rapport « à la recherche de « l'attractivité perdue » dans les collectivités ». Ce rapport visant à « prolonger et approfondir l'enjeu de l'attractivité dans la fonction publique territoriale, avec des regards complémentaires et une prise de recul sur un sujet essentiel pour les dirigeants territoriaux » en s'attardant sur la crise de la collectivité en mettant en perspective la volonté des dirigeants territoriaux de trouver des solutions et faisant une mise en perspective des leviers possibles par la question du logement ou de l'intelligence artificielle.

Enfin, le dernier rapport est celui publié le 9 décembre 2024 par France Stratégie, « Travailler dans la fonction publique : le défi de l'attractivité ». Ce rapport est le résultat de 18 mois de travaux « visant à objectiver plus précisément les difficultés, enrichir le diagnostic et étudier les déterminants des difficultés rencontrées ». Ce rapport vient soulever le risque d'une perte d'attractivité durable résultant :

- De la longévité du problème :
 - Qui demeure complexe à quantifier ;
 - Des postes non pourvus ;
 - Des concours qui n'attirent plus ;
 - Des recrutements de contractuels qui ne compensent pas la pénurie ;
 - Du nouvel enjeu de fidélisation des agents.
- Si rien n'est fait, un risque d'aggravation dans les années à venir :
 - Car les viviers de recrutement se contractent ;
 - La concurrence avec le privé ne fait que croître et d'autant plus sur les personnes arrivantes sur le marché du travail ;
 - Le vieillissement qui sera à l'origine de déséquilibre ;
 - Les conséquences que cela pourrait avoir sur les services publics.

Toutefois, il est également avancé des leviers pour reconstruire l'attractivité de la fonction publique :

- Retrouver le sens du service public :
 - Une « dévalorisation » réversible ;
 - Des valeurs inscrites dans les métiers de la fonction publique à consolider.
- Rééquilibrer les avantages et contraintes du statut de la fonction publique :
 - La « garantie de l'emploi » : un argument devenu très relatif ;
 - Contractuels : une alternative plus attractive ? ;
 - Des atouts qui demeurent :
 - Un débouché pour les diplômés des catégories populaires ;
 - Une pénalité plus faible pour les femmes et les catégories modestes.
 - Des progressions de carrière en demi-teinte.



- La rémunération comme levier incontournable :
 - Des gains moyens de pouvoir d'achat qui semblent insuffisants pour combler un déficit d'attractivité ;
 - Une perte d'attractivité de la fonction publique par rapport au secteur privé ;
 - Une complexité du système de rémunération qui participe au problème d'attractivité.
- La qualité de l'emploi comme facteur essentiel d'attractivité :
 - Conditions de travail : une situation qui n'est pas défavorable au secteur public, mais des signaux d'alerte ;
 - L'organisation du travail et du management demeure spécifique, bien qu'en cours de convergence avec le privé ;
 - La promesse d'une meilleure conciliation des temps : une convergence des temps de travail mais une plus grande autonomie dans son organisation.

Le rapport vient conclure en appuyant sur le fait que cette étude a un « double effet kiss cool ». En effet, cette dernière vient alerter sur la situation de crise et durable sur les services publics mais également sur la nécessité et la possibilité de se saisir de leviers déjà existants et mobilisables pour reconstruire l'attractivité de la fonction publique.

La conclusion du rapport indique qu'« Il apparaît tout d'abord essentiel d'articuler l'ensemble des leviers identifiés – image, reconnaissance, évolutions de carrière, rémunérations, qualité de l'emploi et des conditions d'exercice – pour penser une stratégie globale d'attractivité, associant mesures d'urgence et perspectives de moyen terme, actions sur l'ensemble de la fonction publique et déclinaisons spécifiques par versant et par métier. Pour rendre ces métiers à nouveau attractifs, l'action publique devra combiner :

- Un discours de revalorisation de la fonction publique, qui passe à la fois par la reconnaissance de la diversité et de la spécificité de ses versants – missions et métiers et par celle de son sens propre, celui du service de l'intérêt général dans une société en mutation ;
- Une action pour mieux faire connaître les atouts de la fonction publique, pour déconstruire les perceptions erronées et améliorer la transparence sur ses conditions d'exercice et la visibilité de ses carrières ;
- Une consolidation des avantages à travailler dans la fonction publique pour en faire des arguments d'attractivité : combiner la garantie de l'emploi avec des perspectives d'évolution et de progression, valoriser les possibilités de maîtrise du temps de travail et de son organisation pour répondre à la demande de conciliation des temps professionnels et personnels, renforcer la reconnaissance, y compris salariale, pour (re)donner les moyens aux agents de faire leur travail et de satisfaire leur volonté d'être utiles.

La pleine réussite de ce chantier suppose enfin d'associer les agents et leurs représentants pour s'appuyer sur leur aspiration à servir et leurs propositions pour relever ce défi ».



DOSSIER D'ACTUALITÉ : L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE : UN SUJET TOUJOURS PLUS D'ACTUALITÉ

Travailler dans la fonction publique : le défi de l'attractivité, France Stratégie, 9 décembre 2024

Il rappelle qu' « Avec Corinne Desforges et Mathilde Icard, nous avons remis en février 2022, voici près de trois ans, à la ministre de la Fonction publique d'alors, Amélie de Montchalin, un rapport présentant l'état des lieux de l'attractivité de la fonction publique territoriale, accompagné de nombreuses propositions d'action. Ces conclusions et propositions, qui concernait le versant territorial - qui est le plus en difficulté de la fonction publique - étaient déjà, globalement, les mêmes que ceux du rapport publié il y a quelques jours ».

Pour autant, selon Monsieur Philippe Laurent, depuis trois ans, presque rien n'a été fait malgré les chantiers annoncés par le précédent ministre de la Fonction publique, Stanislas Guerini, qui avait cependant manifesté une vraie volonté de traiter le sujet et initié quelques réflexions.

Mais, la problématique semble également s'être accrue sur cette période. « Ceux qui, du plus haut niveau de l'État, portent ainsi des jugements hâtifs basés sur des faits et chiffres erronés et des analyses fallacieuses pour se dédouaner de leurs propres responsabilités, et contribuent à la destruction du ciment national qu'est le service public, et à l'affaiblissement tout entier du pays » ; « Il y a véritablement urgence pour sauver le service public », estime Monsieur Philippe Laurent.

Le dialogue social froissé dans un contexte de crise du service public, de crise budgétaire, d'accroissement continu du fonctionnaire bashing et de l'absence de connaissance des métiers de la fonction publique viennent témoigner de l'urgence d'agir pour son attractivité.



TEXTES OFFICIELS : LA NOMINATION ET LES ATTRIBUTIONS DU NOUVEAU MINISTRE DE L'ACTION PUBLIQUE, DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA SIMPLIFICATION

Décret n°HRUX2434811D du 23 décembre 2024 relatif à la composition du Gouvernement

Décret n°2025-31 du 8 janvier 2025 relatif aux attributions du ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification

Monsieur Laurent MARCANGELI est nommé ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification.

En matière de fonction publique, le ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification exerce, par délégation du Premier ministre et sous réserve de la compétence de ce dernier en matière d'encadrement supérieur de l'État, 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'État.

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'État et veille au renforcement de sa dimension interministérielle.

Il définit la politique de l'État 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 judiciaires 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'État.



TEXTES OFFICIELS : LE RACHAT DES ANNÉES D'ÉTUDES POUR LE CALCUL DE LA PENSION DES FONCTIONNAIRES

Décret n°2024-1282 du 31 décembre 2024 portant application de l'article 94 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 et de l'article 262 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024

Le décret fixe, comme au régime général, jusqu'au 31 décembre de l'année civile du quarantième anniversaire l'âge jusqu'auquel les fonctionnaires, magistrats, militaires peuvent racheter à tarif réduit les années d'études. Cette règle apparaît comme plus favorable que la précédente, à l'exception des personnes ayant continué les études après trente ans. Aucune disposition transitoire ne vient aménager cette nouvelle règle pour les agents âgés de plus de quarante ans en reprise d'étude ou ayant continué les études après trente ans. Par ailleurs, il procède au toilettage des dispositions relatives au calcul et à la liquidation du complément de pension prévu par l'article 126 de la loi n° 89-935 du 29 décembre 1989 de finances pour 1990.



TEXTES OFFICIELS : DES MODIFICATIONS RELATIVES AUX PENSIONS DES AGENTS PUBLICS

Décret n°2024-1281 du 31 décembre 2024 relatif aux pensions des agents publics

Le décret permet la prise en compte des services contractuels effectués moins de dix ans avant la titularisation dans la durée de services exigée pour bénéficier d'un départ anticipé au titre de la catégorie active ou d'un emploi insalubre.

Il modifie les règles relatives à la surcote famille des fonctionnaires et des ouvriers de l'État, en étendant ses bénéficiaires et en encadrant le cumul avec la surcote de droit commun.

Il modifie également les règles de proratisation de la liquidation de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels.

Il précise l'assiette de la contribution due au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité. Enfin, le décret procède à la codification et au toilettage des dispositions relatives au rachat d'années d'études, prévu par l'article L. 9 bis du code des pensions civiles et militaires.



TEXTES OFFICIELS : LES CONDITIONS REQUISES POUR L'ACCÈS AU TEMPS PARTIEL DE CERTAINS AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

Ce décret assouplit les conditions d'ancienneté requises afin de solliciter le bénéfice d'un temps partiel de droit ou sur autorisation. Cette simplification vise à supprimer toute condition d'ancienneté afin que les publics concernés puissent solliciter une telle formule souple de travail.

Ainsi, il étend le bénéfice du temps partiel à l'ensemble des agents contractuels en supprimant les conditions d'ancienneté et de temps de travail.

En effet, pour l'ensemble des agents, fonctionnaire comme contractuel, il est désormais possible de bénéficier du temps partiel indépendamment de la durée du temps de travail.



TEXTES OFFICIELS : LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ DE LA CARTE PROFESSIONNELLE POUR LES PROFESSIONNELS INTERVENANT AU DOMICILE DES PERSONNES ÂGÉES ET DES PERSONNES HANDICAPÉES

Décret n°2024-1246 du 30 décembre 2024 relatif à la carte professionnelle mentionnée à l'article L. 313-1-4 du code de l'action sociale et des familles

Le décret précise les conditions d'éligibilité de la carte professionnelle, instaurée par l'article 19 de la loi du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie, pour les professionnels intervenant au domicile des personnes âgées et des personnes handicapées. Il précise également les modalités de délivrance de cette carte, ainsi que les facilités associées à sa détention.

Le décret crée un article D313-14-1 du Code de l'action sociale et des familles comme suit :

La carte professionnelle mentionnée à l'article L. 313-1-4 du Code de l'action sociale et des familles porte la mention "professionnel qualifié de l'aide à domicile".

Elle est délivrée aux professionnels intervenant au domicile des personnes âgées ou des personnes handicapées, employés par un service défini au 6° ou au 7° du I de l'article L. 312-1, à savoir :

6° Les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ;



TEXTES OFFICIELS : LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ DE LA CARTE PROFESSIONNELLE POUR LES PROFESSIONNELS INTERVENANT AU DOMICILE DES PERSONNES ÂGÉES ET DES PERSONNES HANDICAPÉES

Décret n°2024-1246 du 30 décembre 2024 relatif à la carte professionnelle mentionnée à l'article L. 313-1-4 du code de l'action sociale et des familles

7° Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert ;

Et qui justifient :

- Soit d'une certification professionnelle au minimum de niveau 3 inscrite au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail attestant de compétences dans les secteurs sanitaire, médico-social ou social, figurant sur une liste définie par arrêté du ministre chargé des solidarités ;
- Soit de trois années d'exercice professionnel dans l'accompagnement au domicile des personnes âgées ou des personnes handicapées au cours des cinq dernières années, au moins à mi-temps.

La carte professionnelle est délivrée grâce à l'un des moyens d'identification électronique mentionnés à l'article L. 1470-3 du Code de la santé publique. Elle est subordonnée à l'enregistrement du professionnel par l'employeur dans le répertoire mentionné à l'article L. 1470-4 du Code de la santé publique.

Chaque employeur est responsable de la collecte, de la vérification et de la mise à jour des données nécessaires à l'enregistrement du salarié selon les modalités prévues par l'article L. 1470-4 du Code de la santé publique. Il déclare le cas échéant la fin du contrat de travail.

Les professionnels auxquels une carte a été délivrée disposent d'un justificatif de détention de la carte professionnelle.

Ils bénéficient des facilités associées à leur enregistrement au répertoire ou accordées, pour leurs déplacements au domicile des personnes âgées et des personnes handicapées, par les autorités compétentes en matière de police de la circulation et du stationnement désignées par les articles L. 2213-1 à L. 2213-6-1 du Code général des collectivités territoriales.



TEXTES OFFICIELS : SYSTÈME D'INFORMATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION. AU TRAITEMENT DE DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL DÉNOMMÉ « MON ACTIVITÉ FORMATION » ET À L'ACCÈS DE LA CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS À DIVERSES DONNÉES

Décret n°2024-1236 du 30 décembre 2024 relatif au système d'information du compte personnel de formation, au traitement de données à caractère personnel dénommé « Mon Activité Formation » et à l'accès de la Caisse des dépôts et consignations à diverses données

Le décret prévoit de nouvelles finalités, catégories de données et durées de conservation du système d'information du compte personnel de formation afin de renforcer le contrôle des organismes de formation. Il dresse également la liste des organismes dont les agents peuvent être destinataires des données du passeport d'orientation, de formation et de compétences sans le consentement préalable du titulaire. De même, le texte précise que des traitements automatisés de données peuvent être organisés entre la Caisse des dépôts et consignations, les organismes de sécurité sociale et l'administration fiscale afin de vérifier le respect des prescriptions de la législation fiscale et de sécurité sociale par l'organisme de formation. Par ailleurs, les dispositions relatives au traitement dénommé « Mon Activité Formation » (MAF) sont complétées pour faciliter la lutte contre la fraude au compte personnel de formation ainsi que les opérations de contrôle menées par les autorités européennes. De même, le texte prévoit que les agents de la Caisse des dépôts et consignations peuvent accéder aux données de différents fichiers au titre de ses missions relatives à la gestion du système d'information du compte personnel de formation et du passeport d'orientation, de formation et de compétences. De plus, il prévoit la transmission à la Caisse des dépôts et consignations du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques par les organismes certificateurs ainsi qu'une obligation pour ces derniers de répondre aux demandes de correction ou de modifications formulées par la caisse.



TEXTES OFFICIELS : LA RÉVISION DU BARÈME DES SAISIES ET CESSIONS DES RÉMUNÉRATIONS

Décret n°2024-1231 du 30 décembre 2024 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

Le décret revalorise, comme chaque année, et sur le fondement des dispositions de l'article L. 3252-2 du Code du travail, les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations (tel qu'en cas de trop perçu par un agent), de la manière suivante :

Le montant saisissable est calculé par tranche, et augmente progressivement dans les conditions suivantes :

1. Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 4 440 € ;
2. Le dixième, sur la tranche supérieure à 4 440 € et inférieure ou égale à 8 520 € ;
3. Le cinquième, sur la tranche supérieure à 8 520 € et inférieure ou égale à 12 890 € ;
4. Le quart, sur la tranche supérieure à 12 890 € et inférieure ou égale à 17 090 € ;
5. Le tiers, sur la tranche supérieure à 17 090 € et inférieure ou égale à 21 300 € ;
6. Les deux tiers, sur la tranche supérieure à 21 300 € et inférieure ou égale à 25 600 € ;
7. La totalité, sur la tranche supérieure à 25 600 € (art. R3252-2 du Code du travail).

Les seuils susmentionnés sont augmentés d'un montant de 1 720 € par personne à la charge du débiteur saisi ou du cédant, sur justification présentée par l'intéressé (art. R3252-3 du Code du travail).



TEXTES OFFICIELS : CRÉATION DU TRAITEMENT DE DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL DÉNOMMÉ « SYSTÈME D'INFORMATION SUR LA FORMATION DES APPRENTIS » (SIFA)

Décret n°2024-1223 du 30 décembre 2024 portant création du traitement de données à caractère personnel dénommé « Système d'information sur la formation des apprentis » (SIFA)

Le décret encadre les modalités de mise en œuvre du traitement de données à caractère personnel « SIFA » à l'égard de l'ensemble des apprentis et de leurs responsables principalement à des fins de suivi statistique par le ministère chargé de l'éducation nationale.



TEXTES OFFICIELS : LA COMPOSITION ET LES MODALITÉS DE DÉSIGNATION ET DE FONCTIONNEMENT DES CONSEILS DE DISCIPLINE DES SAPEURS- POMPIERS VOLONTAIRES

Arrêté n°INTE2435040A du 30 décembre 2024 fixant la composition et les modalités de désignation et de fonctionnement des conseils de discipline des sapeurs-pompiers volontaires

Cet arrêté fixe la composition et les modalités de désignation et de fonctionnement des conseils de discipline des sapeurs-pompiers volontaires.



TEXTES OFFICIELS : 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

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

Le décret aménage la procédure de titularisation des apprentis, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage effectué dans le secteur public non industriel et commercial en application de l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.



TEXTES OFFICIELS : 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

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

La première modification apportée par le décret concerne la date de fin de l'expérimentation. En effet, celui-ci vient harmoniser la date de fin de l'expérimentation en indiquant « pendant la durée prévue au premier alinéa de l'article 91 de la loi du 6 août 2019 » et en supprimant « jusqu'au 6 août 2024 ».

Une incohérence et un risque juridique découlait de cette mention. En effet, la loi de 6 août 2019 prévoit que l'expérimentation doit durer 6 ans, soit jusqu'au 6 août 2025. Or, le décret d'application indiquait jusqu'au 6 août 2025 soit une durée de 5 ans.

Il est précisé que ne peuvent être titularisés dans un cadre d'emplois d'accueil que les apprentis titulaires d'un niveau de diplôme au moins équivalent à celui du niveau de diplôme requis par le statut particulier de ce cadre d'emplois pour l'accès par la voie du concours externe.

L'autorité territoriale informe, dès l'entrée en apprentissage, de la possibilité pour l'apprenti de demander à être titularisé à l'issue de son contrat d'apprentissage. L'apprenti doit en adresser la demande, quatre mois au moins avant le terme du contrat d'apprentissage, à l'autorité territoriale. Ce délai peut être porté à six mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.

Dans un délai de trois mois (anciennement un mois) à compter de la réception de la demande, l'autorité territoriale peut :

1. Soit transmettre au candidat une proposition de titularisation dans un cadre d'emplois d'accueil ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptible d'être occupé à titre de première affectation, et l'inviter à lui transmettre sous quinze jours un dossier de candidature ;
2. Soit informer le candidat qu'elle n'entend pas donner suite à sa demande.

Le dossier de candidature ainsi que le bilan de la période d'apprentissage, renseigné par le maître d'apprentissage selon le modèle fixé à l'annexe 2 du décret, sont transmis par l'autorité territoriale à une commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat. Au terme d'un premier examen du dossier, la commission décide s'il y a lieu de procéder à la sélection du candidat en vue de l'auditionner. Dans ce cas, l'entretien a lieu au plus tard quinze jours (anciennement un mois) avant le terme de son contrat d'apprentissage.



PRÉCISIONS UTILES ...

Vous retrouverez sur notre site internet une fiche pratique relative à l'apprentissage :





TEXTES OFFICIELS : CRITÈRES DE RÉGULATION DES DEMANDES DE FINANCEMENT DES FRAIS DE FORMATIONS DES APPRENTIS RECRUTÉS PAR LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX POUR LA COHORTE 2025 - MISE À JOUR DU RÉFÉRENTIEL DES DIPLÔMES CORRÉLÉS AUX MÉTIERS EN TENSION

Délibération n°2024/144 du CNFPT en date du 18 décembre 2024

Les critères de régulation de l'allocation des moyens budgétaires affectés au budget annexe de l'apprentissage au titre de la cohorte 2025 sont les suivants :

- L'enveloppe budgétaire disponible est affectée aux collectivités ou aux établissements publics en relevant, ayant donné leur intention de recrutements d'apprentis dans le cadre du recensement réalisé par le CNFPT entre 20 janvier au 21 mars 2025 ;
- Sont financés les contrats d'apprentissage qui ciblent les diplômés de niveaux 3, 4 et 5 inscrits au référentiel des diplômés corrélés aux métiers considérés en tension annexé à la présente délibération. Ce référentiel duquel disparaissent les codes diplômés au profit du seul RCNP, présente l'exhaustivité des diplômés possibles pour chaque métier en tension dont les frais de formation par apprentissage peuvent faire l'objet d'une prise en charge par le CNFPT.

Sont financés les contrats d'apprentissage qui ciblent les diplômés de niveaux 3, 4 et 5 inscrits au référentiel des diplômés corrélés aux métiers considérés en tension annexé à la présente délibération. Ce référentiel duquel disparaissent les codes diplômés au profit du seul RCNP, présente l'exhaustivité des diplômés possibles pour chaque métier en tension dont les frais de formation par apprentissage peuvent faire l'objet d'une prise en charge par le CNFPT.

Les collectivités souhaitant un financement des frais de formation d'apprentis renseignent obligatoirement la plateforme apprentissage mise en ligne par le CNFPT, à l'exclusion de toute autre forme de sollicitation.

Les renseignements portent sur :

- Le métier en tension repéré dans la liste des métiers en tensions référencés dans l'annexe jointe à la présente délibération devra être renseigné au moment du recensement ;
- Le nombre de contrats d'apprentissage démarrant en 2025 prévus par la collectivité pour chacun des métiers en tension ciblé ;
- Le nombre d'équivalents temps plein inscrits au tableau des effectifs des emplois permanents (état du personnel annexé au budget). Cet indicateur, obligatoirement renseigné, pourra être utilisé par le CNFPT à l'issue du recensement afin, le cas échéant, de déterminer une règle supplémentaire de régulation arithmétique si la demande (intentions de recrutement remplissant les critères ci-dessus) dépassait les capacités financières affectées au budget annexe pour la cohorte 2025.



JURISPRUDENCES : LE RECUEIL DE LA CIVILITÉ DES USAGERS DOIT ÊTRE OBJECTIVEMENT INDISPENSABLE ET ESSENTIEL À L'EXÉCUTION DU SERVICE

Cour de justice de l'Union européenne, 09/01/2025, n°C394/23

Le recueil de données à caractère personnel, relatives à la civilité des usagers, doit être objectivement indispensable et essentiel à l'exécution du service proposé.



JURISPRUDENCES : LA MISE EN DEMEURE DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE D'ABANDON DE POSTE

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 30/12/2024, n°471753

D'une part, 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 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 et l'informant du risque encouru d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Si l'obligation pour l'administration d'impartir à l'agent un délai approprié pour rejoindre son poste et de l'avertir que, faute de le faire, il sera radié des cadres constitue une condition nécessaire pour que soit caractérisée une situation d'abandon de poste, et non une simple condition de procédure, il n'en va pas de même de l'indication qui doit lui être donnée, dans la mise en demeure écrite qui lui est adressée, que l'abandon de poste pourra être constaté sans procédure disciplinaire préalable.

D'autre part, si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie.

En l'espèce la mise en demeure a été signifiée à l'agent à son domicile par acte d'huissier de justice et que l'huissier de justice, en son absence, a, conformément aux articles 656 et 658 du Code de procédure civile, laissé à son domicile un avis de passage mentionnant que lui était signifié un courrier de l'administration qui devrait être retiré dans le plus bref délai à son étude et une copie de l'acte de signification, mentionnant qu'elle était mise en demeure de rejoindre son service. D'autre part l'agent s'est abstenue d'aller chercher cet acte à l'étude avant le délai, c'est-à-dire postérieurement à la date à laquelle elle avait été mise en demeure de rejoindre son poste, sans faire état d'aucune circonstance l'ayant empêchée de prendre connaissance plus tôt de l'intégralité des mentions de l'acte qui lui était signifié. Dans ces circonstances, l'agent ne peut utilement soutenir que l'absence de mention, dans le courrier de mise en demeure, de ce que l'abandon de poste pourrait être constaté, à l'expiration du délai fixé, sans mise en œuvre de la procédure disciplinaire l'aurait privée de la garantie que constitue cette mention.



JURISPRUDENCES : LA SANCTION DISCIPLINAIRE JUSTIFIÉE D'UN SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE QUI ENTRE NU DANS LA CHAMBRE D'UNE SUBORDONNÉE

Conseil d'État, Juge des référés, 23/12/2024, n°499083

L'agent, alors directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises a, au cours de la nuit du 28 au 29 juin 2023, lors du déplacement de personnels de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises à l'École nationale supérieure des sapeurs-pompiers, pour le séminaire des directeurs des services d'incendie et de secours et le baptême des promotions des officiers, pénétré nu dans la chambre d'une subordonnée pendant qu'elle dormait en indiquant s'être égaré dans le couloir sans son badge après que la porte de sa propre chambre s'était refermée derrière lui, qu'il s'est installé dans le fauteuil de cette chambre, seulement couvert d'une serviette que sa collaboratrice lui avait tendue, sans chercher à quitter les lieux, que sa collaboratrice est sortie de sa chambre et a dû passer une partie de la nuit hors de celle-ci pour n'y revenir qu'au matin, trouvant l'agent endormi dans son lit, et qu'au cours de la journée qui a suivi, ce dernier n'a pas cherché à lui présenter des excuses ni ne s'est inquiété de l'impact qu'avaient pu avoir sur elle les événements de la nuit, lui demandant seulement de ne pas ébruiter les faits et sans prendre lui-même l'initiative d'informer sa hiérarchie de ces événements.

Concernant l'application du droit de se taire, si les exigences découlant de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 impliquent qu'un agent public faisant l'objet d'une procédure disciplinaire 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 et qu'il doit, à ce titre, être avisé, avant d'être entendu pour la première fois, qu'il dispose de ce droit pour l'ensemble de la procédure disciplinaire, le droit de se taire ne s'applique en revanche ni aux échanges ordinaires avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique, ni aux enquêtes et inspections diligentées par l'autorité hiérarchique et par les services d'inspection ou de contrôle, quand bien même ceux-ci sont susceptibles de révéler des manquements commis par un agent. Il en résulte que ne peut être regardé comme de nature à faire naître un doute sérieux sur la légalité de la décision contestée le moyen tiré de ce qu'elle aurait été prise au terme d'une procédure irrégulière en raison de ce que l'agent n'a été informé de son droit de se taire que lors de son audition devant le conseil de discipline et non au cours de l'enquête administrative ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire dont il a fait l'objet.

Concernant la sanction, d'une part, de l'inexactitude matérielle des faits et, d'autre part, de ce que la décision attaquée aurait inexactement qualifié le comportement de l'agent en le regardant, en l'absence même de toute intention malveillante à l'égard de sa collaboratrice, comme traduisant un grave défaut de discernement ainsi qu'un manquement à son devoir de protection de ses subordonnés, d'exemplarité, de dignité et de loyauté et, par suite, comme constitutif d'une faute justifiant une sanction disciplinaire ne sont manifestement pas de nature à faire naître un doute sérieux sur la légalité de la décision contestée. Il en va de même du moyen tiré de ce que la sanction de suspension d'un an, dont trois mois avec sursis, retenue par la décision serait disproportionnée au regard de ces mêmes faits.



JURISPRUDENCES : PAS DE HARCÈLEMENT MORAL DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE CHANGEMENT D'AFFECTATION TEMPORAIRE D'UN RESPONSABLE POUR DÉSAMORCER UN CONFLIT

Conseil d'État, 3ème chambre, 20/12/2024, n°[469335](#)

L'agent n'était pas fondé à rechercher la responsabilité de l'administration à raison de faits de harcèlement moral qu'il dénonçait, à savoir les carences de son employeur dans la gestion du conflit qui l'opposait à deux de ses subordonnés et le caractère défavorable pour lui des mesures prises, telles que la modification temporaire de ses attributions, se traduisant par la perte pendant quelques mois des fonctions d'encadrement qu'il exerçait antérieurement ou son déménagement dans un autre bâtiment, puis avoir mentionné les conséquences de ces mesures sur son état de santé, a relevé, au regard des éléments produits par l'administration en défense, que la situation conflictuelle dans le service avait eu un fort impact sur le fonctionnement de ce dernier du fait du refus des subordonnés de l'agent de servir en sa présence, que la nouvelle organisation du travail décidée, qui confiait temporairement à M. l'agent des missions n'impliquant pas d'encadrement, avait pour seul objet de désamorcer cette crise et de le protéger, que l'administration avait fait preuve de vigilance dans le suivi de la situation et qu'elle avait mis fin aux mesures prises dès que la situation l'avait permis.



JURISPRUDENCES : L'INTÉRÊT POUR AGIR DE L'ANCIENNE AUTORITÉ TERRITORIALE POUR CONTESTER LES DÉLIBÉRATIONS ACCORDANT LA PROTECTION FONCTIONNELLE À LA NOUVELLE AUTORITÉ TERRITORIALE

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 20/12/2024, n°[466130](#)

L'ancienne directrice du CCAS, en qualité de contribuable communal, justifie d'un intérêt lui donnant qualité pour agir contre les délibérations litigieuses, visant à accorder la protection fonctionnelle à la présidente et à la vice-présidente de ce centre dans le cadre des poursuites pour harcèlement moral, engagées par cette dernière, dès lors que l'équilibre du budget du CCAS est assuré par une subvention du budget communal, la décision litigieuse, mettant à la charge du CCAS des dépenses supplémentaires, a par elle-même une incidence directe sur le budget communal. Cela suffit à conférer à un requérant établissant sa qualité de contribuable communal un intérêt pour agir.



JURISPRUDENCES : L'INFORMATION ET LE DROIT DE SE TAIRE DANS LE CADRE DES PROCÉDURES ENGAGÉS PAR L'AUTORITÉ DISCIPLINAIRE

Conseil d'État, 5ème - 6ème chambres réunies, 06/01/2025, n°[471653](#)

Conseil d'État, Section, 19/12/2024, n°[490157](#)

Conseil d'État, Juge des référés, 23/12/2024, n°[499083](#)

Conseil d'État, Section, 19/12/2024, n°[490952](#)

Aux termes de l'article 9 de la Déclaration de 1789 : " Tout homme étant présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable, s'il est jugé indispensable de l'arrêter, toute rigueur qui ne serait pas nécessaire pour s'assurer de sa personne doit être sévèrement réprimée par la loi. " Il en résulte le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire. Ces exigences s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition.

De telles exigences impliquent que l'agent public faisant l'objet d'une procédure disciplinaire 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. A ce titre, il doit être avisé, avant d'être entendu pour la première fois, qu'il dispose de ce droit pour l'ensemble de la procédure disciplinaire.



JURISPRUDENCES : L'INFORMATION ET LE DROIT DE SE TAIRE DANS LE CADRE DES PROCÉDURES ENGAGÉS PAR L'AUTORITÉ DISCIPLINAIRE

Conseil d'État, 5ème - 6ème chambres réunies, 06/01/2025, n°471653

Conseil d'État, Section, 19/12/2024, n°490157

Conseil d'État, Juge des référés, 23/12/2024, n°499083

Conseil d'État, Section, 19/12/2024, n°490952

Dans le cas où l'autorité disciplinaire a déjà engagé une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent et que ce dernier est ensuite entendu dans le cadre d'une enquête administrative diligentée à son endroit, il incombe aux enquêteurs de l'informer du droit qu'il a de se taire. En revanche, sauf détournement de procédure, le droit de se taire ne s'applique ni aux échanges ordinaires avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique, ni aux enquêtes et inspections diligentées par l'autorité hiérarchique et par les services d'inspection ou de contrôle, quand bien même ceux-ci sont susceptibles de révéler des manquements commis par un agent.

Dans le cas où un agent sanctionné n'a pas été informé du droit qu'il a de se taire alors que cette information était requise en vertu des principes énoncés ci-dessus, cette irrégularité n'est susceptible d'entraîner l'annulation de la sanction prononcée que lorsque, eu égard à la teneur des déclarations de l'agent public et aux autres éléments fondant la sanction, la sanction infligée repose de manière déterminante sur des propos tenus alors que l'intéressé n'avait pas été informé de ce droit.

Si les exigences découlant de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 impliquent qu'un agent public faisant l'objet d'une procédure disciplinaire 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 et qu'il doit, à ce titre, être avisé, avant d'être entendu pour la première fois, qu'il dispose de ce droit pour l'ensemble de la procédure disciplinaire, le droit de se taire ne s'applique en revanche ni aux échanges ordinaires avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique, ni aux enquêtes et inspections diligentées par l'autorité hiérarchique et par les services d'inspection ou de contrôle, quand bien même ceux-ci sont susceptibles de révéler des manquements commis par un agent. Il en résulte que ne peut être regardé comme de nature à faire naître un doute sérieux sur la légalité de la décision contestée le moyen tiré de ce qu'elle aurait été prise au terme d'une procédure irrégulière en raison de ce que l'agent n'a été informé de son droit de se taire que lors de son audition devant le conseil de discipline et non au cours de l'enquête administrative ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire dont il a fait l'objet.

De plus, la transmission au conseil de discipline du rapport établi par l'autorité territoriale à l'issue de l'enquête administrative ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence, lequel ne saurait faire obstacle à ce que l'autorité hiérarchique, investie du pouvoir disciplinaire, conduise les investigations nécessaires à l'exercice de ce pouvoir.



JURISPRUDENCES : LES MODALITÉS DE RÉVISION DES DROITS DU BÉNÉFICIAIRE DE L'ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITÉ

Conseil d'État, 9ème chambre, 18/12/2024, n°492883

À compter de la radiation des cadres du fonctionnaire auquel a été concédée l'allocation temporaire d'invalidité, celle-ci continue d'être servie sur la base du dernier taux constaté durant son activité. Il n'y a lieu au nouvel examen des droits du bénéficiaire à la date de sa radiation des cadres que lorsque l'allocation n'a pas donné lieu à la révision à l'issue d'une première période de cinq ans. L'allocation ne peut ainsi faire l'objet d'une nouvelle révision à une date ultérieure.



JURISPRUDENCES : LA CONDITION D'URGENCE D'UNE MESURE D'EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 18/12/2024, n°492519

La condition d'urgence à laquelle est subordonné le prononcé, sur le fondement de l'article L. 521-1 du Code de justice administrative, d'une mesure de suspension de l'exécution d'un acte administratif doit être regardée comme remplie lorsque l'exécution de la décision contestée préjudicie de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre. Une mesure prise à l'égard d'un agent public ayant pour effet de le priver de la totalité de sa rémunération doit, en principe, être regardée, dès lors que la durée de cette privation excède un mois, comme portant une atteinte grave et immédiate à la situation de cet agent, de sorte que la condition d'urgence doit être regardée comme remplie, sauf dans le cas où son employeur justifie de circonstances particulières tenant aux ressources de l'agent, aux nécessités du service ou à un autre intérêt public, qu'il appartient au juge des référés de prendre en considération en procédant à une appréciation globale des circonstances de l'espèce.



JURISPRUDENCES : LA DÉCISION NOMMANT UN AGENT DANS UN ÉCHELON NON PRÉVU PAR LES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES N'ENTRAÎNE PAS SON INEXISTENCE

Conseil d'État, 7ème chambre, 18/12/2024, n°491855

Il résulte des dispositions L221-2 et L 221-3 du Code des relations entre le public et l'administration que les modifications, notamment la création d'un 9ème et d'un 10ème échelon dans le corps des infirmiers de classe supérieure, introduites par le décret du 29 octobre 2021, qui ne comporte pas de disposition transitoire, sont entrées en vigueur le 31 octobre 2021, au lendemain de la publication de ce décret au Journal officiel. Ainsi, l'agent ne pouvait légalement être nommée à ce grade et à cet échelon à compter du 1er octobre 2021 par les deux décisions des 12 et 13 décembre 2021. Toutefois, si cette nomination est intervenue en méconnaissance des dispositions statutaires applicables, elle ne saurait être regardée comme une décision inexistante.

Pour le calcul d'une pension, il incombe à l'autorité chargée de sa liquidation de prendre en compte les décisions individuelles même illégales relatives à la carrière de l'intéressé, dès lors que ces décisions ne sont pas inexistantes ou qu'elles n'ont pas été rapportées par leur auteur ou annulées par le juge de l'excès de pouvoir.



Réponse ministérielle, Publiée dans le JO Sénat du 16/01/2025, n°00545, page 136

La mobilisation, par les communes, d'agents territoriaux en vue de l'organisation d'élection est réalisée dans le cadre de leurs missions normales à la demande de leur employeur. Lorsqu'il est exceptionnellement fait appel, en-dehors des heures normales de service, à des agents qui ne peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), les intéressés peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE), conformément à l'arrêté du 27 février 1962 relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être allouées à certains fonctionnaires communaux. Ces indemnités sont exonérées de charges fiscales dans la limite de 5 000 euros par an. La participation en dehors des heures habituelles de service peut être compensée soit par un repos compensateur, soit par le versement d'IHTS selon la réglementation de droit commun (agents relevant de la catégorie B et C), soit par le versement de l'IFCE (agents relevant de la catégorie A). Le choix relève de la compétence de l'organe délibérant dans le cadre général de l'organisation du temps de travail de la collectivité concernée. Compte tenu des différences qui s'attachent aux travaux rémunérés par les IMSP d'une part, les IHTS et IFCE d'autre part, il ne semble pas pertinent d'en aligner les modalités de versement ou les règles de calcul. En effet, les IMSP concernent spécifiquement les travaux de mise sous pli conduits par des personnels aux statuts très divers (agents publics, forces de sécurité intérieure, étudiants, salariés, etc.) recrutés spécifiquement pour cette occasion, tandis que les IHTS et IFCE concernent les missions qui incombent aux fonctionnaires territoriaux dans le cadre de leurs missions. Le Gouvernement n'envisage pas de revenir sur la réglementation de ces différentes indemnités, qui permettent la rémunération de l'engagement nécessaire à l'organisation des élections politiques, pour les metteurs sous pli comme pour les collectivités. Par ailleurs, il est à noter que la mobilisation qu'impose la tenue des opérations électorales est également rémunérée dans la fonction publique d'Etat, selon des règles de rémunération proches de celles de la fonction publique territoriale. En effet, les agents de l'administration territoriale de l'État bénéficient d'une indemnité pour travaux supplémentaires (ITS), exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite du plafond annuel fixé par le code général des impôts.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : ACCÈS AU LOGEMENT DES AGENTS PUBLICS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 10/12/2024, n°1884, page 6656

Le rapport « Favoriser l'accès au logement des agents publics », remis le 14 juin 2016 au Gouvernement a permis de poser un diagnostic clair et factuel sur la thématique du logement des agents publics dont les principes ont également été repris dans le cadre d'une mission confiée par le Gouvernement en novembre 2023, s'est également investi sur ce sujet. Avec son rapport publié en avril 2024 intitulé : « Loger les travailleurs des services publics », le député Amiel dresse ainsi une série de constats et de recommandations qui ont pour objectif de renforcer la politique du logement des travailleurs des services publics sur les trois versants de la fonction publique pour en faire un véritable levier d'attractivité et de fidélisation des agents. Partant du constat qu'en 2023, seuls 21 000 logements ont été attribués sur les 105 000 demandes de logement des agents publics formulées, le rapport "Amiel" préconise ainsi de mettre en place un pilotage spécifique de la question du logement des agents publics, que ce soit dans l'accès, avec une mobilisation renforcée des employeurs publics, ou dans la mobilisation du parc existant, en partant des besoins des agents et en rebâtissant une véritable politique du logement. En avril 2024, le Gouvernement a réuni un comité interministériel du logement des agents publics qui a permis de définir un plan d'actions, décliné en trois axes : la mutualisation des ressources des acteurs publics, un meilleur accompagnement du parcours de logement des agents publics avec le lancement prochain d'une plateforme d'offre de logements et d'informations, et la mobilisation et l'optimisation du foncier public pour mettre à disposition davantage de logements. Le Gouvernement a déjà mis en œuvre des actions en signant un partenariat avec CDC Habitat dont l'objectif est de faciliter l'accès des agents publics au parc social et intermédiaire de cette filiale immobilière de la Caisse des dépôts. De nouveaux partenariats du même genre sont également en cours de finalisation avec d'autres bailleurs. La problématique de la mobilisation du foncier public fait également partie de cette stratégie en lien avec la direction de l'immobilier de l'Etat. Enfin, le Gouvernement a engagé, en concertation avec les parlementaires et les organisations syndicales, un travail de fond pour améliorer durablement l'accès au logement des agents publics, qu'il souhaite inscrire à l'ordre du jour de l'agenda social.