

Le droit à l'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions

Pour rappel, afin de transposer la [Directive \(UE\) 2019/1152](#) du Parlement européen du 20 juin 2019, [l'article 21 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne est venu insérer au sein du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), un article [L. 115-7](#) qui prévoit **un droit à l'information** en faveur des agents publics (fonctionnaires et contractuels).

Il porte sur les « **règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions** » de ces agents.

La liste des éléments précis qui doivent être communiqués aux agents publics ainsi que les modalités de cette communication avaient été déterminées par un [décret n° 2023-845 du 30 août 2023](#).

Les dispositions de ce décret sont désormais codifiées aux articles R. 115-2 et suivants du CGFP.



Un [arrêté du 30 août 2023](#) fixe des modèles de documents d'information (annexe 2 pour les fonctionnaires et annexe 5 pour les contractuels).

Les informations devant être communiquées à l'agent

La liste des informations devant faire l'objet d'une communication est dressée à l'article [R. 115-2](#) du CGFP.

1. La **dénomination et l'adresse de l'autorité administrative** assurant sa gestion,
2. Son **cadre d'emplois et son grade** lorsque l'agent est fonctionnaire et sa **catégorie hiérarchique** lorsqu'il est contractuel,
3. La **date de début d'exercice** de ses fonctions,
4. Le cas échéant, le **début de la période de stage** ou de **la période d'essai**, ainsi que leur **durée**,
5. En cas de conclusion d'un CDD, la **durée de celui-ci**,
6. **Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions** ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux,

7. Lorsque les **fonctions sont exercées à l'étranger**, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement,
8. Sa **durée de travail ou son régime de travail**, les règles relatives à **l'organisation du travail** qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux **heures supplémentaires**,
9. Le montant de sa **rémunération**, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement,
10. Ses droits à **congés rémunérés**,
11. Ses droits à la **formation**,
12. Les **accords collectifs** relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires,
13. **L'organisme de sécurité sociale** percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale,
14. Les procédures et les droits en cas de **cessation de ses fonctions**.

S'agissant des agents contractuels, cette communication ne porte que sur « **les informations qui ne figurent pas déjà dans le contrat** » (article [R.115-3](#) du CGFP).



Les articles 3 (et 3-1 pour le contrat de projet) du [décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale fixant les mentions devant obligatoirement figurer dans le contrat ont été codifiés dans la partie réglementaire du CGFP aux articles [R. 331-6 et suivants](#) (voir encadrés page 2) et [R. 332-37](#) pour le contrat de projet.

Les modalités de cette communication

La communication à l'agent intervient, en une ou plusieurs fois, au plus tard dans un délai de **7 jours calendaires à compter du 1^{er} jour d'exercice des fonctions** (article [R. 115-3](#) du CGFP).

Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées dans le délai, **l'agent peut à tout**

moment en demander communication auprès de son employeur en application de l'article [R. 115-11](#) du CGFP.



Ce droit à communication sur demande auprès de l'employeur est également consacré au profit des agents recrutés avant le 1^{er} septembre 2023, date d'entrée en vigueur de l'obligation d'information des agents sur les conditions d'exercice de leurs fonctions ([article R.115-11 du CGFP](#)).

Cette communication est effectuée **par un ou plusieurs écrits** remis en mains propres ou adressés par envoi postal. Elle peut également donner lieu à la mise à disposition **sous format électronique** (dans les conditions fixées à l'article [R. 115-4](#) du CGFP).

Il est précisé à l'article [R. 115-5](#) du CGFP que la communication des informations mentionnées au 4°, au 7° s'agissant de la devise servant au paiement de la rémunération, ainsi qu'aux 8° à 11°, 13° et 14° de l'article R.115-2 précité peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

En cas de **changement de la situation** de l'agent public appelant une modification de l'une des informations listées à l'article R. 115-2 du CGFP, une nouvelle communication a lieu au plus tard à la date d'effet de ce changement, sauf si ce changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il a été fait référence dans l'écrit ou le document (article [R. 115-6](#) du CGFP).

L'autorité en charge de la communication

L'autorité administrative assurant la gestion de l'agent public procède à la communication (article [R. 115-7](#) du CGFP).

- **En cas de détachement** : la communication des informations relatives à cet emploi et à la durée du détachement, à l'exception de celles mentionnées par la décision de détachement, peut également être faite par l'autorité administrative dont relève l'emploi occupé (article [R. 115-8](#) du CGFP).
- **En cas de mise à disposition** : la convention détermine l'autorité administrative devant procéder à la communication des informations relatives à l'emploi occupé et à la durée de la mise à disposition à l'exception des informations mentionnées dans la décision de mise à disposition (article [R. 115-8](#) du CGFP).

Rappel des mentions devant obligatoirement figurer dans le contrat de recrutement (hors contrat de projet)

En application des articles R.331-6 et suivants du Code Général de la Fonction Publique, le **contrat de travail** mentionne :

1. La disposition législative et, le cas échéant l'alinéa sur le fondement duquel le contrat est établi ;
2. L'identité des parties, l'adresse de l'agent et celle de l'employeur ;
3. La date d'effet du contrat et sa durée ;
4. L'emploi occupé et la catégorie hiérarchique dont il relève ;
5. Lieu(x) d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ainsi que, lorsque les fonctions sont pour partie exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ;
6. La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler (le cas échéant) ;
7. Les conditions d'emploi de l'agent ;
8. Le montant de la rémunération de l'agent, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité, ses modalités de versement ;
9. Les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ;

Doivent être également annexés au contrat :

- Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir en cas de recrutement sur le fondement des articles L. 332-7, L. 332-14 ou L. 332-20 du CGFP ;
- Le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics ;
- S'il existe, le document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents.

Rappel des mentions devant obligatoirement figurer dans le contrat de projet

En application de l'articles R.332-37 du Code Général de la Fonction Publique, le **contrat de projet** comporte les mentions visées aux points 2. à 9. précitées ainsi que les mentions suivantes :

- La description du projet ou de l'opération ;
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- L'indication du poste occupé ainsi que de la catégorie hiérarchique ;
- La durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié ;
- Les procédures et garanties s'appliquant en fin de contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur ;
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Foire aux questions

Les collectivités sont-elles susceptibles d'être condamnées pour les fausses informations qu'elles communiquent à leurs agents ?

Réponse : OUI

Une collectivité commet une faute lorsqu'elle fournit à ses agents des indications erronées ([CE, Ass., 20 mars 1974, n° 89236](#) ; [CE 26 mai 1999, n° 190554](#)).

Cette faute est susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité si l'agent démontre l'existence d'un préjudice et d'un lien de causalité avec la faute ([CE, 10 juillet 2002, n° 233089](#) ; [CAA Marseille, 22 Juillet 2020, n° 18MA05186](#) ; [CAA Lyon, 11 décembre 2007, n° 05LY00242](#)).

Existe-t-il un droit à l'information de l'employeur public ?

Réponse : OUI

Dans un certain nombre d'hypothèses, la réglementation ou le juge administratif organisent un **droit à l'information de l'administration**.

À titre d'illustrations (liste non exhaustive) :

- **En cas de mise en disponibilité excédant trois mois** : le fonctionnaire placé en disponibilité sur sa demande fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son cadre d'emplois d'origine trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité ([article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)) ;
- **Pour l'exercice du droit de grève** : dès lors qu'un accord est conclu avec les organisations syndicales visant à assurer la continuité des services publics (ou à défaut, qu'une délibération soit intervenue), les agents des 6 services visés à l'article [L. 114-7 du CGFP](#) (par exemple l'accueil périscolaire), ont l'obligation d'informer l'autorité territoriale au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré ([article L.114-9 du CGFP](#)) ;
- **Pour le fonctionnaire qui cesse définitivement ou temporairement ses fonctions** : lorsqu'il projette d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou une activité libérale, il doit au préalable saisir l'autorité territoriale dont il relève ([article R. 124-28 du CGFP](#)) ;
- **Pour l'agent en arrêt de travail** :
 - Les agents contractuels doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique en application du régime général de sécurité sociale par la CPAM ([article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)) ;
 - Le fonctionnaire doit communiquer le certificat médical au plus tard dans un délai de 48 heures ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).
- **Pour les agents publics qui bénéficient du supplément familial de traitement** : ils sont tenus d'informer sans délai leur administration que leurs enfants ne sont plus à leur charge (CAA Paris, 17 décembre 1996, n° 95PA03368).

Réponse : OUI

Un agent commet une faute lorsqu'il pratique la **rétention d'informations professionnelles vis-à-vis de ses collègues et de ses supérieures hiérarchiques** ([CAA Paris, 6 juin 2017, n° 16PA01181](#) - *blâme*).

La faute sera d'autant plus grave si le manque de communication de l'agent aboutit à perturber le bon fonctionnement d'un service public ([CAA Versailles, 18 février 2016, n°14VE03148](#) - *blâme*) et menace la santé ou la sécurité des usagers les plus fragiles ([CE, 13 juillet 2011, n° 307001](#) - *révocation* ; [CAA Douai, 7 octobre 2010, n° 09DA00793](#) - *révocation*).

Un agent peut-il être sanctionné pour sa « mauvaise » communication avec son employeur ?