

Heures supplémentaires dans la fonction publique territoriale : gare aux preuves !

Dans une décision rendue le 17 mars 2025, le Tribunal administratif d'Orléans a rejeté la requête d'une agente contractuelle demandant le paiement de 322 heures supplémentaires réalisées entre 2022 et 2023 à Châteaudun.

☞ Motif : absence de preuve que ces heures aient été demandées par l'autorité hiérarchique, comme l'exige le décret du 14 janvier 2002.

☞ Un tableau personnel même tamponné par la DRH ne suffit pas : sans accord explicite préalable, les heures ne sont ni récupérables ni indemnisables.

● Ce jugement souligne l'importance de :

- Formaliser toute demande d'heures supplémentaires
- Obtenir un accord écrit préalable de l'encadrant
- Conserver des preuves précises et lisibles

https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA45/ORTA_2405328_20250317

Tribunal Administratif d'Orléans n°2405328 du 17 mars 2025

Table de concordance thématique du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) dispositions relatives aux fonctionnaires

Cliquez sur l'image pour télécharger le document. Télécharger 1742701149813



POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),
Nom Prénom.....
Adresse.....
Grade.....
Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

2 Avril 2025

T. CAMILIERI

Discrimination et harcèlement au travail :

Feuille de route pour mener une enquête interne

Modalités d'enquête interne: discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public

♦ **Constats alarmants du Défenseur des Droits :**

-1 actif sur 3 se dit victime de discrimination ou harcèlement au travail.

- Les femmes sont particulièrement exposées au harcèlement sexuel.
- Une majorité de victimes n'engagent aucune démarche : peur des représailles, manque d'information ou de confiance.

♦ **Responsabilité de l'employeur :**

- Obligation de mettre en place un dispositif de signalement dans le public comme dans le privé.
- Nécessité d'ouvrir une enquête interne sérieuse et rapide en cas de signalement.
- Obligation de protéger les victimes, y compris via des mesures conservatoires.

♦ **Défaillances observées par le Défenseur des Droits :**

- Enquêtes trop rares ou mal menées.
- Peu de sanctions prises malgré les faits avérés.
- Dispositifs peu connus, peu accessibles, peu utilisés.

♦ **Recommandations clés pour mener à bien les enquêtes administratives liées à ce type de situations :**

- Rendre les dispositifs accessibles, connus et fiables.
- Former les membres des cellules d'écoute et du dispositif de signalement.
- Réagir rapidement, même en cas de signalement tardif ou anonyme.
- Mener l'enquête même si la victime ou le mis en cause est en arrêt ou a quitté l'organisation.
- Intégrer la gestion des signalements dans une politique globale de lutte contre les discriminations.

Condamnation d'un employeur pour des préjudices liés à des conditions de travail excessives et à une surtaxe de travail

📅 **Le 5 mars 2025**, la Cour Administrative d'Appel de Paris a rendu un arrêt concernant un fonctionnaire, MJ., qui exigeait réparation pour des préjudices liés à des conditions de travail jugées excessives.

⚖️ MJ. Affirmait avoir été soumis à une surcharge de travail, en particulier entre **2018 et 2020**, et que son état de santé en avait souffert. Toutefois, après analyse des circonstances et des éléments de preuve, la Cour a conclu que l'administration n'avait pas failli à son obligation de sécurité. L'absence de surtaxe de travail excessive a été démontrée, et la demande d'indemnisation a été rejetée.

🔍 Cet arrêt met en lumière la nécessité pour les **administrations publiques** de prendre des mesures pour prévenir l'épuisement professionnel et garantir la santé des agents publics. L'obligation de sécurité et de prévention est un impératif juridique fondamental.

➡ Ce **jugement** rappelle également l'importance de l'**adaptation des tâches** et des **mesures de soutien** dans des périodes de forte activité, afin d'éviter des risques pour la santé des fonctionnaires.

Décision n° 23PA00370 - Conseil d'État : CAA de PARIS N° 23PA00370 Formation plénière Mme la Pâte. FOMBEUR, présidente Mme Marie-Dominique JAYER, rapporteur STEPIEN, avocats REPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS Lecture du mer...

<https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CAA/decision/2025-03-05/23PA00370>



Télécharger :
DEC.DDD.20250205.2025-019 (1)

Application dans la fonction publique territoriale des nouvelles règles relatives au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat pendant les périodes de congé de longue maladie et de congé de grave maladie

Les primes et indemnités des agents publics pendant les périodes de congé de longue maladie et de congé de grave maladie étaient initialement suspendues.

L'article 2-1 du [décret n°2010-997 du 26 août 2010](#), nouvellement créé par l'article 1 du [décret n°2024-641 du 27 juin 2024](#), prévoit désormais le maintien des primes et indemnités pendant ces périodes dans les proportions suivantes:

- 33% la première année; - 60% les deuxièmes et troisièmes années.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent, en application du principe de parité prévu à l'[article L. 714-4 du code général de la fonction publique](#) et par délibération, après avis du comité social territorial, mettre en œuvre ces nouvelles dispositions permettant le maintien des primes et indemnités pendant les périodes de congé de longue maladie et de congé de grave maladie dans la limite des proportions prévues pour les agents de la fonction publique d'Etat.

En application de l'article 2 du [décret n° 2010- 997 du 26 août 2010](#) (Cet article ne s'applique qu'à la rémunération due à compter du 1er septembre 2024 aux fonctionnaires placés en congés de longue maladie ou de longue durée), tel que modifié par l'article 1 du [décret n°2024-641 du 27 juin 2024](#), la délibération peut également prévoir:

-le maintien des primes et indemnités acquises au titre de la période de congé pour maladie ordinaire lorsque, à la suite d'une demande présentée au cours de cette dernière, l'agent est placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée (ces primes et indemnités ne sont toutefois pas cumulables avec celles dues au titre du congé de longue maladie durant cette même période);

-le maintien des primes et indemnités acquises au titre de la période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement lorsque, à la suite de cette dernière, l'agent est placé en congé de longue durée (le maintien du régime indemnitaire demeure suspendu pendant ce dernier).

A noter enfin que ces nouvelles dispositions sont applicables pour la rémunération due à compter du 1er septembre 2024 aux fonctionnaires placés en congé de longue maladie et aux agents contractuels placés en congé de grave maladie.

Les agents publics territoriaux peuvent donc déjà bénéficier de ces dispositions depuis le 1er septembre 2024 si une délibération votée par la collectivité territoriale ou l'établissement public entre la publication du décret du 27 juin 2024 et ladite date le prévoit.

En revanche, une délibération votée postérieurement au 1er septembre 2024 ne peut pas prévoir d'effet rétroactif en application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

[Télécharger Application dans la fonction publique territoriale des nouvelles règles relatives au maintien des primes1 \(1\)](#)

Application dans la fonction publique territoriale des nouvelles règles relatives au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat pendant les périodes de congé de longue maladie et de congé de grave maladie



Victime ou témoin d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes : **VOUS POUVEZ AGIR !**

L'article 80 de loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un article 6 quater A au sein de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Celui-ci instaure " un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Les collectivités territoriales doivent mettre en place ce dispositif de signalement au plus tard le 1er mai 2020.Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Réforme de la rémunération des arrêts de maladie ordinaire au 1er mars 2025 : Les assistants maternels et familiaux ne sont pas concernés

La [loi de finances pour 2025](#) prévoit que durant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO), le fonctionnaire perçoit, après application de la journée de carence, 90 % du traitement, en lieu et place du plein traitement jusqu'ici en vigueur (modification de l'[art. L. 822-3 du CGFP](#)).

Cette mesure est transposée par décret aux agents contractuels de droit public pendant la période du CMO précédant le passage à demi-traitement (modification des art. 7, 12 et 45 du [décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)).

Pour les deux catégories d'agents, la réduction s'applique aux CMO accordés à compter du 1er mars 2025 (1er jour du mois suivant la publication de la loi de finances).

Bien que les assistants maternels et familiaux sont des agents contractuels de droit public, ils ne sont pas concernés dans la mesure où en cas de maladie ordinaire, ils bénéficient d'indemnités versées par l'employeur public en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale dans les conditions fixées par le code du travail ([art. R. 422-10 du CASE](#)). **Source: CIG**

Règles relatives au cumul d'activités applicables aux agents publics des trois versants de la fonction publique :

Les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales peuvent être autorisés à exercer, au titre d'une activité accessoire, les fonctions de collaborateur d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen

Les règles relatives au cumul d'activités applicables aux agents publics des trois versants de la fonction publique sont désormais fixées par les dispositions législatives et réglementaires du code général de la fonction publique (CGFP). L'article L. 121-3 de ce code pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi. Toutefois, par dérogation à ce principe, il peut être autorisé par son autorité hiérarchique à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions fixées à l'article L. 123-7 du même code.

Le principe posé par l'article L. 121-3 du CGFP vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les agents publics se consacrent en priorité et principalement à leurs missions.

Il convient, par conséquent, que les dérogations posées à ce principe soient strictement encadrées et cela d'autant plus lorsque l'agent public peut continuer à exercer ses fonctions pour l'administration à temps plein, comme c'est le cas lors d'un cumul d'activité à titre accessoire.

C'est la raison pour laquelle l'article L. 123-7 du CGFP prévoit que les activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire soient limitativement énumérées. Cette liste, qui est figurait jusqu'à présent à l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, est reprise à l'identique dans la partie réglementaire du CGFP, à l'article R. 123-8, qui est entré en vigueur le 1er février 2025.

Le 8° de cet article prévoit la possibilité d'effectuer une « activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ». Les fonctions d'assistant parlementaire ne peuvent toutefois relever de ces dispositions, dans la mesure où un assistant parlementaire n'exerce pas ses fonctions auprès d'une personne publique mais auprès du parlementaire qui l'a recruté et dont il est le salarié.

En revanche, des dispositions particulières, prévues à l'article 15 du décret du 30 janvier 2020 précité, codifiées à l'article R. 123-13 du CGFP qui est entré en vigueur lui aussi le 1er février 2025, prévoient que les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales peuvent être autorisés à exercer, au titre d'une activité accessoire, les fonctions de collaborateur d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen.

Question écrite n° 2303 :

Règles relatives au cumul d'activité applicable aux territoriaux Question de : M. Olivier Marleix Eure-et-Loir (2 e circonscription) - Droite Républicaine M. Olivier M...

<https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/questions/QANR5L17QE2303>