

Réforme du recrutement public : ce que changera au 1er octobre 2025 la codification du Livre III du Code général de la fonction publique



Le décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, publié au Journal officiel du 25 juillet 2025, marque une étape déterminante dans la réforme du Code général de la fonction publique (CGFP). Il codifie la partie réglementaire du Livre III, consacrée au recrutement, et s'adresse directement aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique, dont les collectivités territoriales.

Cet article propose une analyse explicative de ce texte fondamental pour les responsables des ressources humaines dans la fonction publique territoriale, en identifiant les évolutions majeures et leurs implications pratiques.

1. Un cadre réglementaire unifié et lisible

La codification du Livre III poursuit deux objectifs clairs :

- Clarifier et unifier les règles de recrutement** dans les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.
- Remplacer une multitude de textes dispersés** par un corpus cohérent, modernisé et aisé à consulter.

Elle vise ainsi à améliorer concrètement la lisibilité, la sécurité juridique et l'accessibilité des règles applicables pour les professionnels RH.

Le nouveau Livre III regroupe l'ensemble des règles relatives :

- aux conditions d'accès à l'emploi public,
- à la publicité des vacances de postes,
- aux concours et au recrutement contractuel,
- aux dispositifs d'insertion professionnelle (PACTE, travailleurs handicapés, etc.),
- au statut des stagiaires,
- aux emplois supérieurs.

Cette structuration claire permet aux collectivités de disposer d'un référentiel juridique homogène et fonctionnel pour gérer toutes les situations de recrutement.

Les articles sont organisés entre articles "D" (décrets simples) et "R" (décrets en Conseil d'État), en fonction de leur niveau de normativité.

2. Transparence accrue dans la publicité des emplois vacants

L'une des avancées notables concerne l'obligation de publication des postes vacants sur un **espace numérique commun aux employeurs publics**, dès lors qu'un emploi permanent est à pourvoir pour une durée $\geq$ un an.

Cette publicité doit être effectuée **sans délai**, et durer **au minimum un mois**, sauf cas d'urgence dûment justifié. Le contenu des annonces est normé et doit préciser :

- la nature de l'emploi,
- les compétences attendues,
- la localisation,
- les conditions d'exercice,
- les éléments de candidature.

L'objectif est de garantir une égalité d'accès et une meilleure visibilité de l'offre publique d'emploi.

Certaines exceptions sont prévues, notamment pour les postes pourvus par avancement, dans le cadre de restructurations ou pour certains emplois de direction. Toutefois, même dans ces cas, une publication volontaire reste encouragée. Par exemple, un poste de directeur général des services requalifié suite à une fusion intercommunale pourrait être publié à titre informatif.

3. Rationalisation du cadre réglementaire : plus de 70 décrets abrogés

Le décret procède à une véritable **rationalisation du cadre réglementaire**, avec l'abrogation de plus de **70 décrets** historiques, parmi lesquels :

- le décret n° 88-145 du 15 février 1988 sur les agents contractuels de la FPT,
- les décrets relatifs aux concours spécifiques (handicap, diplômes équivalents, etc.),
- les textes encadrant le droit syndical et les stagiaires,
- les décrets concernant les coopérants civils ou les limites d'âge.

Ces dispositions sont désormais **intégrées, harmonisées et codifiées** dans le Livre III, ce qui renforce leur cohérence et facilite leur application dans les pratiques RH courantes.

4. Mises à jour et coordination avec les Livres I et II

Pour assurer la cohérence de l'ensemble du CGFP, le décret rectifie de nombreuses **erreurs matérielles** et met à jour les **références juridiques obsolètes** dans les Livres I (principes généraux) et II (droits et obligations des agents publics).

Il adapte également certains décrets existants pour les faire correspondre à leur nouvelle version codifiée, évitant ainsi les contradictions entre anciens et nouveaux textes.

5. Mise en application et actions RH à engager

Le décret entre en vigueur **le 1er octobre 2025**. Ce calendrier laisse un délai raisonnable pour permettre aux services RH de se préparer et de mettre à jour leurs pratiques.

Les collectivités territoriales devront notamment :

- ajuster leurs modèles d'avis de vacance et leurs outils de diffusion,
- former les gestionnaires RH et les encadrants,
- vérifier la conformité de leurs procédures de recrutement,
- mettre à jour les références juridiques dans les actes,
- organiser une veille interne pour suivre les compléments éventuels.

Il est conseillé d'anticiper dès à présent en recensant les processus concernés et en identifiant les agents ou directions pilotes de la mise en conformité.

Une vigilance accrue devra être portée sur la durée, la traçabilité et les canaux de diffusion des avis de vacance.

Conclusion : un décret structurant pour les DRH publics

Le décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 constitue une réforme majeure et structurante du droit de la fonction publique. En unifiant les règles, en renforçant la transparence et en facilitant l'accès à l'emploi public, il modernise en profondeur la politique de recrutement.

Pour les responsables RH des collectivités territoriales, ce texte impose une mise à jour rigoureuse des pratiques internes et une réflexion renouvelée sur les leviers d'attractivité.

Une veille juridique continue, conjuguée à des actions de formation ciblées, permettra de tirer pleinement parti de cette nouvelle architecture réglementaire.

