

## COMMUNICATION AUX AGENTS PUBLICS DES INFORMATIONS ET REGLES ESSENTIELLES RELATIVES A L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

### RÉFÉRENCES

- [Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions](#)
- [Arrêté du 30 août 2023 fixant les modèles de documents d'information prévus par le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions](#)

L'article L.115-7 du code général de la fonction publique prévoit que « *l'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions* ». Ces dispositions sont une transposition de la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union Européenne.

Pris en application de l'article L.115-7 du code général de la fonction publique, ce décret fixe les conditions selon lesquelles sont communiquées ces informations et règles essentielles.

Son champ d'application dépasse celui des agents de la fonction publique territoriale puisqu'il concerne les fonctionnaires titulaires et stagiaires, contractuels des trois versants de la fonction publique, les ouvriers de l'Etat, les personnels médicaux odontologiques et pharmaceutiques des établissements publics de santé, ainsi que les personnels enseignants et hospitaliers.

### LES INFORMATIONS DEVANT ETRE COMMUNIQUEES

L'agent doit recevoir communication au moins des informations suivantes :

- 1° La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion ;
- 2° Son corps ou 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 au sens de l'article L.327-1 du code général de la fonction publique ou de la période d'essai, ainsi que leur durée ;
- 5° En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, 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 ses 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.

## LES MODALITES DE COMMUNICATION

La communication de ces informations doit intervenir en une ou plusieurs fois au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions.

Dans l'hypothèse où l'agent exerce ses fonctions à l'étranger, la communication a lieu avant son départ et précise la durée de cet exercice.

Elle se fait par un ou plusieurs écrits :

- Remis en main propre,
- Adressés par envoi postal.

La communication peut également donner lieu à la mise à disposition sous format électronique d'un ou de plusieurs documents sous réserve que l'agent public y ait accès, qu'ils puissent être enregistrés et imprimés par l'intéressé et que l'autorité administrative conserve un justificatif de leur transmission et de leur réception.

L'autorité territoriale peut utiliser les modèles définis par l'[arrêté du 30 août 2023](#). La communication de certaines informations (prévues aux 4°, 7°, 8°, 11°, 13, et 14° de l'article 2) peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

En cas de changement de situation de l'agent public appelant une modification de l'une ou plusieurs des informations devant être communiquées, la nouvelle communication a lieu au plus tard à la date d'effet du changement selon les mêmes modalités, sauf si le changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il a été fait référence dans l'écrit ou le document.

## L'AUTORITE COMPETENTE EN MATIERE DE COMMUNICATION

C'est à l'**autorité administrative qui assure la gestion** de l'agent public de procéder à la communication des éléments.

- **Lorsque l'agent public est détaché sur un emploi**, la communication des informations relatives à l'emploi et à la durée du détachement, à l'exception de celles mentionnées par la décision de détachement, peut être faite également par l'autorité administrative dont relève l'emploi occupé.
- **Lorsque l'agent est mis à disposition**, la convention ou la lettre de mission 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.

## DEMANDE DE COMMUNICATION PAR L'AGENT

Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées dans le délai imparti, l'agent peut à tout moment en demander la communication auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion.

## DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS

Les agents contractuels ont également droit à la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions, selon le contenu défini à l'article 2 du décret et les modalités et cas prévus à ses articles 3 et 4.

Néanmoins, ces dispositions du décret ne sont à mettre en œuvre que par défaut : lorsque ces informations ne figurent pas déjà au contrat.

Par ailleurs, le décret n°88-145 du 15 février 1988 a fait l'objet de modifications quant au contenu du contrat.

Ainsi, l'article 3 prévoit désormais que les contrats doivent préciser « *l'identité des parties, l'adresse de l'agent et de l'employeur, sa date d'effet, sa durée, l'emploi occupé, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, telle qu'elle est définie à l'article L.411-2 du même code. Il mentionne aussi le ou les lieux 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 exercées à l'étranger, la mention du ou des États où elles sont assurées* ».

Il doit également préciser les conditions d'emploi ainsi que les droits et obligations de l'agent, et mentionner le montant de sa rémunération en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que les modalités de versement.

Un nouvel alinéa est ajouté au même article, prévoyant, comme il l'a été précisé, la communication des éléments développés ci-dessus et prévus à l'article 2 du décret, à l'exception des informations figurant déjà au contrat.

L'article 3-1 du décret n°88-145, relatif aux contrats de projet, connaît également des modifications. De la même manière, il est désormais prévu que le contrat précise « *Le ou les lieux 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 exercées à l'étranger, la mention du ou des États où elles sont assurées* ». Il est également précisé que le contrat indique « *Les procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2* ». De la même manière, l'obligation de communication est également ajoutée au sein de cet article 3-1, lorsque le contrat ne comporte pas déjà les informations exigées par le décret n°2023-845 du 30 août 2023.

## ENTREE EN VIGUEUR

Le décret prévoit que lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées à un agent public nommé ou recruté antérieurement à la date d'entrée en vigueur du décret, l'intéressé peut en demander communication à tout moment auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion.

Le décret entre en vigueur le premier jour du mois suivant celui de sa publication, soit le **1<sup>er</sup> septembre 2023**.

L'arrêté du 30 août 2023 fixe des modèles de documents d'information pouvant être utilisés par les collectivités et établissements.

L'annexe 2 concerne plus particulièrement la situation des fonctionnaires titulaires, stagiaires et les élèves en école de formation relevant de la fonction publique territoriale. L'annexe 5 quant à elle concerne les agents contractuels de la FPT.

L'entrée en vigueur de l'arrêté est également prévue au **1<sup>er</sup> septembre 2023**.