

DÉCRET SUR LES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : UNE ULTIME RETOUCHE AVANT L'ENTRÉE AU CGFP ?

COMMENTAIRE DU DÉCRET N° 2022-1153 DU 12 AOÛT 2022

par Laurent Derboulles

Maître de conférences HDR de droit public, centre de recherche Droit et territoire (EA 312), université de Reims Champagne-Ardenne

Rétrospection – Pour les agents contractuels – autrefois agents non titulaires¹ – de la fonction publique territoriale (FPT), le décret du 15 février 1988² constitue le décret socle qui détermine l'essentiel du régime juridique qui leur est applicable³. Son édition, annoncée par l'article 136 de la loi statutaire du 26 janvier

1984⁴, a permis de rompre progressivement avec une situation où, faute de réglementation générale invocable, le juge administratif devait recourir à la technique des principes généraux du droit pour leur faire bénéficier de droits sociaux considérés comme élémentaires⁵. Trente-quatre années sont passées et la version consolidée du décret socle est aujourd'hui bien différente du texte d'origine.

Inflation normative – Quantitativement, les 51 articles du décret originel ont été largement abondés et la trente-cinquième version du « quasi-statut »⁶ des agents contractuels territoriaux, applicable au 1^{er} janvier 2023, compte désormais 93 articles numérotés, sans qu'une continuité absolue ne soit assurée⁷, de 1 à 51... L'affermissement de leur régime juridique s'est en effet traduit par l'ajout de nombreuses dispositions nouvelles, lesquelles ont été intercalées dans la structure décrétole initiale. Si une telle technique présente l'avantage de ne pas bousculer les habitudes administratives par une renumérotation générale et systématique de la norme modifiée, elle induit dans le temps une perte de lisibilité avec, selon le cas et par application des règles de la légistique, l'utilisation de suffixes (par ex., les art. 1 *bis* et 1 *ter* après l'art. 1^{er} mais avant l'art. 1-1), de chiffres (par ex., les art. 2-1 à 2-11 entre les art. 2 et 3) et de lettres (par ex., l'art. 36 A avant l'art. 36) qui conduisent à ce que, pour l'essentiel, la numérotation retenue n'apparaisse évidente que pour ceux qui y ont procédé.

Amélioration qualitative – Au-delà du seul aspect quantitatif, les ajouts opérés illustrent la place nouvelle qui a été dévolue aux agents contractuels en lien avec les réformes de modernisation puis de transformation de la fonction publique. Ainsi, l'objectif de lutte contre la précarité dans la fonction publique qui a inspiré les lois du 26 juillet 2005⁸ et du 12 mars 2012⁹ s'est traduit – en deux temps – par une modification en profondeur du décret « statutaire », bénéficiant à ceux qui manifestèrent longtemps la « mauvaise conscience de la fonction publique »¹⁰. Alors que le décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007¹¹ tirait principalement les conséquences du développement de la relation de travail à durée indéterminée (par ex., évaluation et réexamen périodique de la rémunération pour les agents en CDI, mécanismes de mobilité, modification de l'échelle des sanctions...), le décret du 29 décembre 2015¹² a quant à lui étendu à l'ensemble des agents contractuels territoriaux la logique de sécurisation initialement acquise aux bénéficiaires d'une relation de travail plus pérenne (par ex., généralisation et formalisme du contrat, entretien professionnel, commission consultative paritaire, motifs de licenciement, procédure de reclassement...)¹³.

Ultime retouche ? – Le décret du 12 août 2022¹⁴ s'inscrit dans la continuité de la loi du 6 août 2019¹⁵ qui accroît une nouvelle fois les

(1) Appellation utilisée jusqu'à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-1912 du 29 déc. 2015.

(2) Décr. n° 88-145 du 15 févr. 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

(3) Les notions « d'agent public » et « d'agent territorial » permettent d'identifier au sein de la partie législative du code général de la fonction publique les dispositions qui sont applicables tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels (CGFP, art. L. 7, 1^{er} et 5^{er}). Outre ces dispositions communes, certaines dispositions propres aux « agents contractuels » sont d'ores et déjà intégrées au sein de la partie législative du CGFP (par ex., art. L. 333-1 à L. 334-3, sur le recrutement par contrat).

(4) Loi n° 84-53 du 26 janv. 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(5) La commissaire du gouvernement Suzanne Grévisse évoque à leur endroit, dans ses conclusions rendues sur l'arrêt *Dame Peynet* (CE, ass., 8 juin 1973, Lebon), « une troisième catégorie de travailleurs demeurés à l'écart des grands courants législatifs qui ont fait progresser et les garanties des fonctionnaires et la protection des salariés, et démunis de certains droits sociaux considérés comme élémentaires ».

(6) E. Aubin, La contractualisation et l'agent public, RFDA 2018. 249.

(7) Pour illustration, en droit positif, sont manquants les articles 22 à 26, 29, 35 et 47.

(8) Loi n° 2005-843 du 26 juill. 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

(9) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(10) M. Pochard, Les agents contractuels ou la mauvaise conscience de la fonction publique, Cah. fonct. publ. 6/2002, p. 3.

(11) Décr. n° 2007-1829 du 24 déc. 2007 modifiant le décr. n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

(12) Décr. n° 2015-1912 du 29 déc. 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

(13) D. Jean-Pierre, La réforme du statut des agents non titulaires des collectivités territoriales, JCP Adm. 2008. Actu. 65 ; Le nouveau statut des agents contractuels de la fonction publique territoriale, JCP Adm. 2016. 2119.

(14) Décr. n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

(15) Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

possibilités de recrutement contractuel¹⁶. Il manifeste clairement la logique de fonctionnarisation bien identifiée par la doctrine¹⁷ et qui conduit à un alignement (toujours plus avancé) des droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires. Formellement et dans un souci bienvenu d'accessibilité de la règle de droit, il prend également en compte l'entrée en vigueur de la (seule) partie législative du code général de la fonction publique (CGFP) en introduisant dans le décret socle les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires¹⁸. Eu égard au calendrier annoncé quant à l'adoption de la partie réglementaire de ce code, gageons que le présent décret modificatif constituera l'ultime modification d'ampleur du décret du 15 février 1988, lequel a vocation à être fondu au sein du CGFP courant 2024.

Plan – Quant au fond, les articles 4 à 24 du décret modificatif visent à conférer de nouveaux droits et garanties aux agents contractuels territoriaux au titre de leur relation de travail, ainsi qu'à préciser et compléter le régime disciplinaire qui leur est applicable.

■ Droits et garanties liés à la relation de travail

Non-discrimination – En leur qualité d'agents publics, les agents contractuels territoriaux bénéficient de la liberté d'opinion¹⁹ et du droit à être protégés contre toute forme de discrimination (CGFP, Livre I^{er}, Titre III, chapitres I^{er} et III). L'article L. 9 du CGFP invite l'autorité réglementaire à fixer la liste des actes de gestion ne pouvant comporter aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, à l'égard des intéressés bénéficiant de ces garanties²⁰. Le nouvel article 1-4 du décret du 15 février 1988 précise que ces actes sont ceux relatifs au recrutement, à l'affectation, à la détermination ou la réévaluation de la rémunération, à la promotion, à la formation, à l'évaluation, à la discipline, à la mobilité, à la portabilité du contrat, au reclassement, au licenciement et au non-renouvellement du contrat de l'agent.

Recrutement – Alors que la procédure de recrutement sur emplois permanents a été récemment formalisée²¹, le décret modificatif offre un peu de souplesse à l'autorité territoriale en l'autorisant à organiser par visioconférence les entretiens de recrutement visés aux articles 2-5 et 2-6 du décret du 15 février 1988, dans les conditions applicables au recrutement des fonctionnaires de l'État²². Une retouche a également été apportée au formalisme des contrats de recrutement tel qu'il avait été établi par le décret du 29 décembre 2015 avec la suppression de la référence à la forme écrite du contrat et à la date de fin de contrat²³ et l'ajout de l'obligation d'indiquer l'identité des parties ainsi que le (ou les) lieu(x) d'affectation.

Indemnité compensatrice de congés annuels – Afin de mettre en conformité le régime juridique applicable aux agents contractuels avec le droit de l'Union européenne²⁴, le versement de l'indemnité compensatrice n'est plus cantonné à l'hypothèse où, lors de la cessation de fonctions, l'agent n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels du fait d'une décision de l'autorité territoriale. Elle est également due lorsqu'un congé pour raison de santé a conduit à cette impossibilité²⁵. Par ailleurs et à l'instar du droit du travail²⁶, l'agent démissionnaire peut désormais prétendre à une telle indemnité.

Protection contre le licenciement – Prenant en compte les modifications intervenues en droit du travail²⁷, le décret modificatif porte de quatre à dix semaines la durée de la période de protection contre le licenciement au terme d'un congé lié à la parentalité²⁸.

Congé parental – Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables. L'indication, maintenue dans le

corps du décret, selon laquelle « la dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois » pour assurer le respect des périodes maximales d'ouverture de ce droit apparaît à ce titre anachronique²⁹. Le délai pour présenter une demande de renouvellement est ramené à un mois³⁰. La durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de cinq ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigés pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours³¹. L'alignement est patent avec la situation du fonctionnaire territorial pour lequel la période de congé parental est assimilée à des services effectifs et est prise en compte, dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, pour l'avancement d'échelon et de grade³².

Congé sans rémunération – Il peut désormais être accordé aux agents employés depuis plus d'un an pour élever un enfant de moins de douze ans. En ce qui concerne le congé sans rémunération pour convenances personnelles pouvant bénéficier aux agents contractuels employés pour une durée indéterminée, sa durée maximale est portée à cinq ans renouvelable, dans la limite d'une durée

(16) L. Derboulles, Quel statut pour le contrat au sein d'une fonction publique transformée ?, AJFP 2019. 190.

(17) E. Aubin, Contrat et fonction publique territoriale : les agents contractuels, des *simili* fonctionnaires ?, AJCT 2016. 142.

(18) Une telle consolidation est indispensable en raison de la disjonction entre l'adoption de la partie législative et de la partie réglementaire de ce code (L. Derboulles, Agents territoriaux : dites désormais Code général de la fonction publique !, AJCT 2022. 420).

(19) CGFP, art. L. 111-1.

(20) Une telle liste figure à l'art. L. 135-4 du CGFP. Si elle vise les « agents publics » – ce qui englobe les agents contractuels –, elle ne prend pas suffisamment en compte la spécificité de la relation contractuelle.

(21) L. Derboulles, Recrutement des agents contractuels sur emplois permanents : « plus » et « autrement », AJFP 2020. 132.

(22) Décr. n° 2017-1748 du 22 déc. 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État.

(23) Précision surabondante dès lors que la date d'effet et la durée du contrat doivent être précisées.

(24) Dir. 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 nov. 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail ; CJCE, gr. ch., 20 janv. 2009, aff. C-350/06 et C-520/06, AJDA 2009. 245, chron. E. Broussy, F. Donnat et C. Lambert ; RDT 2009. 170, obs. M. Véricel ; RTD eur. 2010. 673, chron. S. Robin-Olivier ; Rev. UE 2014. 296, chron. V. Giacobbo-Peyronnel et V. Huc.

(25) À défaut de cadre réglementaire adapté, la compatibilité avec le droit de l'Union européenne était assurée par la jurisprudence administrative (CE 22 juin 2022, n° 443053, *Min. de l'Intérieur*, Lebon ; AJDA 2022. 1303 ; AJFP 2022. 264, et les obs.).

(26) L'indemnité est due que la rupture résulte du fait du salarié ou de l'employeur (C. trav., art. L. 3141-28).

(27) C. trav., art. L. 1225-4 et L. 1225-4-1 (dispositions modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016).

(28) Décr. n° 88-145 du 15 févr. 1988, art. 13 IV et art. 41, al. 1^{er}.

(29) Décr. n° 88-145 du 15 févr. 1988, art. 14 II, al. 2 (cette indication a été supprimée dans la disposition applicable aux fonctionnaires territoriaux – Décr. n° 86-68 du 13 janv. 1986, art. 31).

(30) Pour les fonctionnaires territoriaux, Décr. n° 86-68 du 13 janv. 1986 (modif. par Décr. n° 2020-529 du 5 mai 2020).

(31) Auparavant, la prise en compte était réduite de moitié au-delà d'une période d'un an.

(32) CGFP, art. L. 515-7 à L. 515-9.

totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus au sein de l'un des versants de la fonction publique. Lorsqu'un congé sans rémunération est sollicité pour créer ou reprendre une entreprise, il est accordé sous réserve des nécessités de service et à la suite d'un contrôle déontologique par l'autorité hiérarchique de l'agent. Le rapprochement est évident avec le régime de la disponibilité pour élever un jeune enfant, pour convenances personnelles ou pour création ou reprise d'entreprise³³.

Congé avec rémunération – Les agents bénéficiant d'un contrat d'une durée de dix-huit mois au moins (renouvellement éventuel inclus) peuvent prétendre à un congé rémunéré de soixante jours au plus, pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel³⁴.

Réemploi – La liste des congés ouvrant droit au dispositif de réemploi visé à l'article 33 du décret du 15 février 1988 est complétée par l'ajout du congé de solidarité familiale organisé par l'article 14-3 dudit décret.

■ Régime disciplinaire des agents contractuels territoriaux

Contexte législatif – Le droit disciplinaire des fonctionnaires territoriaux a connu ces dernières années quelques modifications importantes. Ainsi, la loi du 20 avril 2016³⁵ a substantiellement modifié les articles 19 et 30 de la loi du 13 juillet 1983 en introduisant un mécanisme de prescription de l'action disciplinaire et en accroissant les garanties du fonctionnaire faisant l'objet d'une mesure de suspension³⁶. La loi du 6 août 2019³⁷ a renforcé les garanties des témoins cités dans le cadre d'une procédure disciplinaire, modernisé et harmonisé l'échelle des sanctions des fonctionnaires, allégé les règles en

matière de droit à l'oubli des sanctions des deuxième et troisième groupe, renforcé les règles de révocation du sursis et supprimé les instances de recours en matière disciplinaire³⁸. Le décret du 12 août 2022 prend en compte ces évolutions pour les appliquer aux agents contractuels territoriaux.

Suspension conservatoire – Absente du décret socle, la possibilité de suspendre un agent contractuel en cas de faute grave avait été admise par la jurisprudence³⁹. Le principal inconvénient d'une telle solution est l'absence d'encadrement de la situation de l'agent faisant l'objet d'une mesure de suspension qui, en particulier, ne bénéficie pas d'un droit au maintien d'un minimum de ressources dans l'attente de l'issue des procédures en cours. Le nouvel article 36 A du décret du 15 février 1988 remédie à ce vide juridique en reprenant pour l'essentiel la disposition applicable aux fonctionnaires⁴⁰. Au titre des différences et par nature, la durée de la suspension ne peut excéder la durée du contrat. Plus substantiellement, l'agent contractuel suspendu qui fait l'objet de poursuites pénales ne peut être rétabli dans ses fonctions (ou affecté à d'autres fonctions) contrairement au fonctionnaire⁴¹. Une retenue peut dans ce cas être opérée sur sa rémunération qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération jusqu'alors maintenue, hors suppléments pour charge de famille. La commission consultative paritaire (CCP) est tenue informée de ces mesures.

Prescription de l'action disciplinaire – Traditionnellement, pour les agents publics, le déclenchement de l'action disciplinaire n'était limité par aucune règle de prescription⁴². L'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016 a fait évoluer l'état du droit pour les seuls fonctionnaires⁴³ en instaurant un délai maximal de trois ans pour engager des poursuites à compter du jour où l'administration a eu connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. Ce délai est interrompu par l'engagement de poursuites pénales. Le second alinéa de l'article 36 du décret du 15 février 1988 constitue désormais le parfait copié-collé de l'article L. 532-2 du CGFP.

Consultation de la CCP – Une nouvelle rédaction de l'article 36-1 du décret du 15 février 1988 restreint l'obligation de saisine préalable de la commission consultative paritaire en alignant le régime retenu sur celui des fonctionnaires. Ainsi, en distinguant expressément les sanctions d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours et d'exclusion temporaire pour une durée de quatre jours à six mois (CDD) ou à un an (CDI)⁴⁴, l'autorité réglementaire soustrait la première de ces sanctions à la saisine de l'instance disciplinaire, mettant fin à un régime qui apparaissait à ce titre plus contraignant.

Sursis – Pour les seuls agents bénéficiant d'un engagement à durée indéterminée, l'autorité disciplinaire pourra assortir une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'un sursis total ou partiel pour une durée qui ne peut excéder un mois. Sur ce point, la rédaction diffère de celle de l'article L. 533-3 du CGFP applicable aux fonctionnaires qui dispose que la mesure de sursis ne peut avoir pour effet de ramener l'exclusion prononcée à moins d'un mois dans le cas d'une sanction du troisième groupe (exclusion temporaire de seize jours à deux ans). Le sursis est révoqué si une nouvelle sanction d'exclusion temporaire est prononcée à l'encontre de l'agent dans un délai de cinq ans (ramené à trois ans pour les faibles *quantum*). Comme pour le fonctionnaire, le seul prononcé d'un avertissement ou d'un blâme n'implique pas la révocation de la mesure de sursis.

Dossier individuel – Seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier individuel de l'agent. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. S'agissant des autres sanctions d'exclu-

(33) Décr. n° 86-68 du 13 janv. 1986, art. 21, 23 et 24 ; CGFP, art. L. 124-4 et décr. n° 2020-69 du 30 janv. 2020, art. 18.

(34) CGFP, art. L. 643-1 (pour le fonctionnaire).

(35) Loi n° 2016-483 du 20 avr. 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

(36) Ces deux dispositions ne sont pas applicables aux agents contractuels (L. n° 83-634 du 13 juill. 1983, art. 32 II).

(37) Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, préc.

(38) C. Lopez, Le renforcement de l'action disciplinaire par la loi du 6 août 2019, JCP Adm. 2019, 2274.

(39) CE, ass., 29 avr. 1994, n° 105401, *Colombani, Lebon avec les concl.* ; AJDA 1994, 409 ; *ibid.* 376, chron. C. Maugé et L. Touvet ; RFDA 1994, 479, concl. S. Fratacci.

(40) CGFP, art. L. 531-1 à L. 531-5.

(41) CGFP, art. L. 531-2, al. 2 et art. L. 531-3.

(42) CE, ass., 27 mai 1955, *Deleuze, Lebon* ; CE 14 juin 1991, n° 86294, *Aliquot, Lebon T.* ; AJDA 1991, 575 ; *ibid.* 506, chron. C. Maugé et R. Schwartz ; CE 12 mars 2014, n° 367260, *Établissement public départemental CAT foyer Louis Philibert*, AJDA 2014, 1446, note F. Melleray ; AJFP 2014, 285, et les obs.

(43) Pour un exemple surprenant où une juridiction applique l'art. 19 de la loi du 13 juill. 1983 à un agent contractuel de la fonction publique de l'État, CAA Paris, 18 mars 2022, n° 21PA01779, inédit au Lebon.

(44) Décr. n° 88-145 du 15 févr. 1988, art. 36-1, 3° et 4°.

sion temporaire, l'agent peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à la condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période⁴⁵.

Agent public – Pour reprendre les subtilités sémantiques de l'article L. 7 du CGFP, l'agent contractuel, s'il doit, par nature, continuer à être distingué du fonctionnaire notamment au regard

des incidences du mécanisme de la carrière dont il se trouve privé, apparaît être de plus en plus un « agent public », appellation qui permet de regrouper ce qui est commun entre ces catégories dont l'antagonisme ne cesse de s'amenuiser. Les évolutions décrétales s'inscrivent ainsi en totale cohérence avec la logique extensive du CGFP qui transcende le statut général⁴⁶.

(45) Le mécanisme est similaire pour les fonctionnaires (CGFP, art. L. 533-5 et L. 533-6).

(46) L. Clouzot, Le CGFP, Instrument du glissement statutaire, Dr. adm. 2022. Étude 4.

FORMATION DE CERTAINS AGENTS PUBLICS POUR FAVORISER LEUR ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : LES APPORTS DU DÉCRET N° 2022-1043 DU 22 JUILLET 2022

par Patrick Mozol

Maître de conférences HDR de droit public à l'université de Tours, membre de l'IRJI (Institut de recherche juridique interdisciplinaire), EA 7496

■ Nouveau contexte normatif : le droit semi-codifié de la fonction publique

Un décret dans un « no man's land » juridique – Pris pour l'application des dispositions de l'ordonnance du 26 mai 2021¹, le décret du 22 juillet 2022² intervient dans un contexte normatif dont il ne peut être fait abstraction. Les dispositions de l'ordonnance de 2021 ont en effet été codifiées le 1^{er} mars 2022 dans le code général de la fonction publique (CGFP) dont la rédaction n'est pas sans soulever des difficultés illustrées par celle du décret commenté. Les articles 5, 13 et 14 de ce texte procèdent ainsi à une concordance des dispositions normatives en indiquant la modification des références dans les décrets du 15 octobre 2007³ et du 26 décembre 2007⁴, lesquels renvoyaient aux articles des lois statutaires abrogées le 1^{er} mars 2022. Dépourvu de partie réglementaire, le CGFP oblige, dans sa rédaction actuelle, les gestionnaires de personnels à appliquer des décrets placés temporairement dans l'environnement juridique du droit non codifié, une telle façon d'opérer n'étant pas satisfaisante⁵ dans la perspective d'un maniement sûr et serein des textes juridiques à observer.

Approche globale et définition de l'action de formation – Nonobstant ces difficultés légistiques, le décret de juillet 2022 adopte, pour la première fois, une approche globale de la formation professionnelle et apporte d'utiles précisions, dans ses articles 2 à 4, quant à l'objet et aux modalités de la formation professionnelle. Complétant les dispositions des décrets du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, du 26 décembre 2007 modifié relatif à

la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale et du 21 août 2008 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière⁶, ce texte définit, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle comme « un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel » (art. 2). Il précise, en outre, que celle-ci est réalisée en présentiel, à distance ou en situation de travail, selon des modalités déterminées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

(1) Ord. n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle. E. Aubin et P. Mozol, Formation de certains agents publics pour favoriser leur évolution professionnelle : les apports de l'ordonnance du 26 mai 2021, AJCT 2022. 89.

(2) Décr. n° 2022-1043 du 22 juill. 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

(3) Décr. n° 2007-1470 du 15 oct. 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

(4) Décr. n° 2007-1845 du 26 déc. 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

(5) E. Aubin et A. Talliefaït, Le code général de la fonction publique, *much ado about nothing* ?, AJFP 2022. 318.

(6) Décr. n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.