

2014

Lexique

FONCTION PUBLIQUE

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE, 144 BOULEVARD DE LA VILLETTE 75019 PARIS
TÉL 01 58 39 30 20 FAX 01 43 67 62 14 WEB www.solidaires.org MAIL contact@solidaires.org

ÉDITORIAL	5
-----------------	---

LA FONCTION PUBLIQUE ET SES AGENTS	6
---	---

LEXIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE a à z	32
---	----

a	33
----------------	----

ANCIENNETÉ ADMINISTRATIVE	33
---------------------------------	----

AVANCEMENT D'ÉCHELLE	33
----------------------------	----

AVANCEMENT DE CLASSE	33
----------------------------	----

b	34
----------------	----

BARRAGE STATUTAIRE	34
--------------------------	----

BERKANI	34
---------------	----

BOURSE INTERMINISTÉRIELLE DE L'EMPLOI PUBLIC (BIEP)	35
--	----

c	35
----------------	----

CAISSE NATIONALE DE RETRAITE DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS	
--	--

LOCALES (CNRACL)	35
------------------------	----

CARRIÈRE	36
----------------	----

CATÉGORIE	36
-----------------	----

CATÉGORIE ACTIVE OU SÉDENTAIRE	37
---	----

CESSATION PROGRESSIVE	
-----------------------	--

D'ACTIVITÉ (CPA)	38
------------------------	----

CHEVRONS	38
----------------	----

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)	38
--	----

COMITÉ INTERMINISTÉRIEL POUR LA MODERNISATION	
--	--

DE L'ACTION PUBLIQUE (CIMAP)	39
------------------------------------	----

COMITÉ TECHNIQUE (CT)	41
-----------------------------	----

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE	42
--	----

COMMISSION TECHNIQUE D'ORIENTATION ET DE RECLASSEMENT	
--	--

PROFESSIONNEL	43
---------------------	----

CONCOURS	44
----------------	----

CONCOURS COMMUN OU	
--------------------	--

INTERMINISTÉRIEL	45
------------------------	----

CONCOURS UNIQUE	45
-----------------------	----

CONGES BONIFIÉS	45
-----------------------	----

CONGÉ DE FORMATION	
--------------------	--

PROFESSIONNELLE (CFP)	49
-----------------------------	----

CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE	53
---	----

CONSEIL SUPÉRIEUR	54
-------------------------	----

CONTRACTUELS	54
--------------------	----

CORPS OU CADRE D'EMPLOIS	58
--------------------------------	----

CORPS INTERMINISTÉRIEL A GESTION MINISTÉRIELLE (CIGeM)	59
---	----

d	59
----------------	----

DÉONTOLOGIE - DROITS ET OBLIGATIONS	
--	--

DES FONCTIONNAIRES	59
--------------------------	----

DÉTACHEMENT	63
-------------------	----

DIRECTION GÉNÉRALE	
--------------------	--

DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE (DGAFP)	63
---	----

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'OFFRE	
-------------------------------	--

DE SOINS (DGOS)	64
-----------------------	----

DISCIPLINE	64
------------------	----

DISPONIBILITÉ	66
---------------------	----

DROIT A LA PROTECTION	
-----------------------	--

FONCTIONNELLE	66
---------------------	----

DROIT DE GRÈVE	67
----------------------	----

DROIT SYNDICAL	69
----------------------	----

DURAFOUR (OU ACCORDS DURAFOUR)	71
---	----

e	72	i	91
ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION.....	72	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE.....	91
ÉCHELON.....	72	INDICE BRUT.....	93
ÉGALITE PROFESSIONNELLE		INDICE MAJORÉ.....	93
FEMME/HOMME.....	72	INDICE MINIMUM.....	93
EMPLOI.....	73	INSTANCES DE CONCERTATION.....	93
EMPLOIS ETP		IRCANTEC.....	94
(ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN).....	74	j	96
EMPLOIS ETP (ÉQUIVALENT TEMPS		JOURNAL OFFICIEL DE	
PLEIN ANNUEL TRAVAILLÉ).....	75	LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE (JO).....	96
EMPLOIS IMPLANTÉS.....	75	l	97
EMPLOIS RÉSERVÉS.....	75	LES ACCORDS DE BERCY.....	97
ENTRETIEN/ÉVALUATION.....	75	LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE	
EXAMEN PROFESSIONNEL.....	81	PROFESSIONNELLE.....	101
f	81	LINÉARITÉ OU CARRIÈRE	
FILIÈRE.....	81	LINÉAIRE.....	101
FONCTIONNAIRE.....	82	Liste.....	101
FONDS POUR L'INSERTION DES		Liste d'aptitude.....	101
PERSONNES HANDICAPÉES DANS		LOI HÔPITAL-PATIENTS-SANTÉ	
LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHF).....	82	ET TERRITOIRES (DITE HPST).....	101
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	86	LOI ORGANIQUE	
g	86	DE LA LOI DE FINANCES (LOLF).....	103
GARANTIE INDIVIDUELLE		m	105
DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA).....	86	MISE À DISPOSITION.....	105
GLISSEMENT VIEILLESSE		MOBILITÉ.....	105
TECHNICITÉ (GVT).....	87	MODERNISATION DE L'ACTION	
GRADE.....	87	PUBLIQUE (MAP).....	106
GRADE À ACCÈS FONCTIONNEL		n	108
(GRAF).....	87	NOTATION.....	108
GRILLE INDICIAIRE.....	87	NOUVEL ESPACE STATUTAIRE	
H	89	(NES).....	109
HANDICAP.....	89	NOUVELLE BONIFICATION	
		INDICIAIRE (NBI).....	110
		O	111
		ORGANE DÉLIBÉRANT.....	111

P 112

PARCOURS D'ACCÈS AUX CARRIÈRES
DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT
HOSPITALIÈRE ET TERRITORIALE
(PACTE OU PACTE JUNIOR) 112

PARITARISME 113

PLAFOND D'AUTORISATION
D'EMPLOI OU PLAFOND D'EMPLOIS
AUTORISÉ 114

PLAGE D'APPEL STATUTAIRE (PAS) 114

PLAGE UTILE 114

POINT D'INDICE 114

POLITIQUES SOCIALES (ACTION
SOCIALE ET ŒUVRES SOCIALES) 114

PROLONGATION D'ACTIVITÉ

APRÈS LA LIMITE D'ÂGE 119

PYRAMIDAGE 120

Q 121

QUALIFICATIONS 121

R 121

RADIATION DES CADRES 121

RATIO PROMU/PROMOUVABLE 121

RÉFORME DE L'ADMINISTRATION

TERRITORIALE DE L'ÉTAT

(LA RÉATE) 122

RECLASSEMENT 125

RECONNAISSANCE DES ACQUIS

DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

(LA RAEP) 125

RECUS-COLLÉS 125

RÉPERTOIRE INTERMINISTÉRIEL

DES MÉTIERS DE L'ÉTAT (RIME) 126

RÉPERTOIRE DES MÉTIERS

TERRITORIAUX (RMT) 126

REPRISE D'ACTIVITÉ DU PRIVÉ

LORS DU RECRUTEMENT

D'UN FONCTIONNAIRE 127

RETRAITE 128

LA RETRAITE DANS LA FONCTION
PUBLIQUE 130

RETRAITE ADDITIONNELLE DE
LA FONCTION PUBLIQUE (RAFP) 132

RÉVISION GÉNÉRALE DES
POLITIQUES PUBLIQUES (RGPP) 133

S 135

STAGE 135

STATUT GÉNÉRAL DES
FONCTIONNAIRES 135

STRUCTURE DES EMPLOIS 136

SUPLÉMENT FAMILIAL
DE TRAITEMENT (SFT) 136

T 138

TABLEAUX D'AVANCEMENT 138

TEMPS DE TRAVAIL 138

TEMPS DE TRAVAIL DANS

LA FONCTION PUBLIQUE 139

TRAITEMENT 145

V 146

VACATAIRE 146

VALORISATIONS DES ACQUIS
DE L'EXPÉRIENCE (VAE) 146

VILLE DE PARIS - UNE COLLECTIVITÉ
TERRITORIALE À PART ENTIÈRE 147

Z 149

ZONE URBAINE SENSIBLE (ZUS) 149

Chaque jour, nous discutons ou commentons avec nos collègues ou représentants syndicaux des lois, ou projets, intéressant la fonction publique dans son ensemble ou tout simplement notre ministère ou direction ministérielle, notre établissement hospitalier ou notre collectivité territoriale. Nous sommes, chacune et chacun, titulaires ou contractuel-les, quotidiennement confronté-es aux termes, souvent peu compréhensibles, employés dans la sphère fonction publique. Devant l'explosion des sigles, des instances, des commissions, des procédures, des... pièges qui parsèment notre vie professionnelle, il a semblé nécessaire à **Solidaires Fonction Publique** de rédiger, sans aucune prétention, ce fascicule. Nous souhaitons qu'il vous apporte une aide, non seulement pour les termes les plus importants mais également pour ceux qui jalonnent et jalonneront votre vie d'agent public.

Vous trouverez donc :

- **en première partie**, un rappel historique de la construction de la fonction publique, du statut des fonctionnaires et de l'organisation de la carrière ;
- **en seconde partie**, sous forme d'« abécédaire », un lexique des termes les plus souvent employés, sachant que cette liste ne peut être exhaustive, compte tenu du fait qu'il existe un vocabulaire propre à chaque versant, voire à chaque département ministériel ou directionnel.

Attention, chaque terme ne vous fournira que les principales généralités. Pour de plus amples renseignements, il vous faudra vous rapprocher d'un représentant local de votre organisation syndicale.

La fonction publique et ses agents



La fonction publique française, au sens strict, comprend l'ensemble des agents occupant les emplois civils permanents de l'Etat (y compris dans les établissements publics administratifs), des collectivités territoriales (commune, département ou région), des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et de certains établissements publics hospitaliers.

Parmi ces agents, tous ne sont pas fonctionnaires, certains sont contractuels, d'autres relèvent du droit privé. Dans le vocabulaire courant, le terme « fonctionnaire » désigne toutes les personnes travaillant pour le secteur public. Il peut aussi comprendre tous les agents dont la rémunération est liée aux deniers publics.

Dans les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) comme le Réseau ferré de France (RFF), la Société nationale des chemins de fer français (SNCF), la Régie autonome des transports parisiens (RATP), dans les sociétés publiques (Radio France, France Télévisions) et dans la plupart des organismes de Sécurité sociale, le personnel est entièrement de droit privé (sauf cas exceptionnel des fonctionnaires détachés).

Toutefois, pour des raisons historiques, une partie des personnels de certains établissements publics à caractère industriel et commercial, sont des fonctionnaires de l'Etat. Il en est ainsi à l'Office national des Forêts (ONF). Il en est de même dans certaines entreprises relevant désormais du secteur privé, comme France Télécom (société anonyme) et La Poste. Ces fonctionnaires de l'Etat en service à La Poste ou à France Télécom, ne sont pas rémunérés sur les deniers de l'Etat, mais sur les recettes de leur entreprise.

La Poste et France Télécom embauchent désormais des personnels selon les règles du droit privé.

Parmi les agents publics, il y a le personnel statutaire d'une part, et le personnel contractuel d'autre part. Le personnel contractuel peut relever du droit privé comme du droit public.

D'autres agents publics ne relèvent pas du statut général des fonctionnaires et ne font donc pas partie de la fonction publique au sens strict, bien qu'ils soient comme eux dans une situation statutaire et réglementaire et que les dispositions qui les régissent soient très proches. Il s'agit des militaires et des magistrats de l'ordre judiciaire, régis par des textes particuliers (respectivement le statut général des militaires et la loi organique relative au statut de la magistrature). C'est aussi le cas des praticiens hospitaliers et des ouvriers d'Etat.

1946

Le premier statut des fonctionnaires d'Etat

Le premier statut général de la fonction publique a été défini par la loi du 19 octobre 1946, alors que Maurice Thorez était vice-président du conseil chargé de la fonction publique. Ce texte ne s'appliquait qu'à la fonction publique d'Etat. Les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics demeuraient régis par des dispositions législatives ou réglementaires éparées.

Certains grands principes contenus dans l'actuel statut de la fonction publique y étaient déjà annoncés : fonction publique de carrière (en opposition à une fonction publique d'emploi) distinction du grade et de l'emploi, gestion des personnels au sein d'organismes paritaires auxquels participent les fonctionnaires, reconnaissance du droit d'adhérer au syndicat de son choix...

L'ordonnance du 4 février 1959 a apporté quelques modifications mineures, principalement commandées par la nouvelle répartition entre les domaines de la loi et du règlement établie par la Constitution de la V^e République.

Une refonte complète est intervenue durant les années 1980.

1983 – 2013

Le statut de la fonction publique à 30 ans!

La loi du 13 juillet 1983, dite loi Le Pors, du nom du ministre qui a fait adopter cette loi, porte « droits et obligations des fonctionnaires » et constitue le titre I du statut général des fonctionnaires.

Elle est commune aux trois versants de la fonction publique.

Cette loi de 1983 puis celles de 1984, (11 janvier 1984 - fonction publique de l'Etat, et 26 janvier 1984 - fonction publique territoriale) se sont inscrites dans la continuité du statut du 19 octobre 1946 et de l'ordonnance du 4 février 1959 et sont demeurées fidèles à un système de fonction publique de carrière.

Ces lois de 1983-1984 ont, dans la suite des lois de décentralisation du 2 mars 1982 et du 7 janvier 1983, entériné une réforme d'ampleur en formant :

« *Une grande fonction publique à deux versants regroupant les fonctionnaires de l'Etat, des communes, des départements, des régions et de leurs établissements publics administratifs.* » Pour autant, l'unicité totale des deux versants ne s'est pas faite, les règles de recrutement, de gestion et de carrière restant régies par

les lois du 11 janvier (Etat) et 26 janvier 1984 (Territoriale). Ce n'est qu'en 1986, par la loi du 9 janvier 1986, que la spécificité du versant de l'hospitalière a été consacrée en organisant et conciliant, notamment, l'autonomie de gestion des établissements publics employeurs et les exigences inhérentes à la gestion des corps nationaux.

La loi du 13 juillet 1987, dite « loi Galland » a, au prétexte de simplifier la gestion du versant de la territoriale, renforcé le pouvoir des élus employeurs locaux. Ainsi, la notion de « cadre d'emplois » à remplacer celle de « corps », a substitué une liste d'aptitude par ordre alphabétique à la liste par ordre de mérite à l'issue d'un concours, a encouragé le recours possible aux contractuels... Il n'y a pas eu de remise en cause du statut mais de multiples régressions. La constitution de huit filières professionnelles dans le versant de la territoriale, la refonte des grilles de rémunération et l'harmonisation des carrières des trois versants (accord Durafour du 9 février dont la mise en œuvre s'est échelonnée sur 7 ans – 1990 à 1997) ont achevé, à la fin des années 1980 et la première partie des années 1990, la construction statutaire que nous connaissons.

Ainsi, ce que l'on nomme « statut général » est constitué par ce premier titre et par trois autres titres, chacun ayant trait à l'un des trois versants :

- **Titre II : loi du 11 janvier 1984 relative au statut des fonctionnaires de l'Etat ;**
- **Titre III : loi du 26 janvier 1984 relative au statut des fonctionnaires des collectivités territoriales** (régions, départements et communes). Cette loi est la traduction de la décentralisation issue de la loi du 2 mars 1982 ;
- **Titre IV : loi du 9 janvier 1986 relative au statut des fonctionnaires de l'hospitalière.**

Pour ses 30 ans, la loi du 13 juillet 1983 vient de faire l'objet d'un toilettage et se nomme désormais : « Des valeurs et de la déontologie des fonctionnaires »

Ainsi, ce titre I du statut s'est enrichi de chapitres relatifs :

- à la prévention des conflits d'intérêts ;
- aux cumuls d'activité ;
- au renforcement de la protection des agents et de leur famille ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- à l'amélioration de la situation des agents non titulaires ;

et d'un chapitre traitant des garanties disciplinaires figurant auparavant, pour chaque versant, dans les trois lois, propres à chaque versant de la fonction publique, citées ci-dessus.

Cette nouvelle loi a été examinée par les différents conseils supérieurs de la fonction publique et par le conseil commun de la fonction publique en juin 2013. Elle a été présentée, par la ministre chargée de la fonction publique, devant le conseil des ministres du 17 juillet 2013 et devant le Parlement le 1^{er} octobre 2013.

Extraits de la présentation faite par la ministre chargée de la fonction publique du projet de la loi qui modifiera le titre I (loi du 13 juillet 1983 et certains articles des deux lois de 1984 et celle de 1986)



Ce projet de loi constitue la première phase d'une réforme statutaire qui sera finalisée au vu des conclusions de la mission confiée à Bernard Pêcheur sur la gestion des agents publics. Rapport qui a été remis à la ministre de la fonction publique en octobre 2013.

Le titre I est relatif à la déontologie. Le chapitre I^{er} est relatif à la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêts

L'article 1^{er} consacre, pour la première fois dans le droit de la fonction publique, les valeurs fondamentales communes aux agents publics afin de :

- reconnaître le devoir d'exercer ses fonctions avec impartialité, probité et dignité, qui fonde la confiance des citoyens envers ceux qui ont fait le choix de servir l'intérêt général et justifie en retour le respect dû à la dignité des fonctions et des agents qui les exercent ;
- consacrer les obligations de neutralité et de réserve auxquelles le fonctionnaire est tenu pour garantir l'égal traitement et le respect de la liberté de conscience de toutes les personnes ;
- garantir le respect du principe de laïcité.

Le projet de loi reconnaît solennellement le rôle du chef de service auquel il incombe de veiller au respect de ces valeurs fondamentales dans le fonctionnement quotidien des services placés sous son autorité. Il prévoit également que les règles déontologiques peuvent être précisées par des textes, tels que des codes de déontologie, pris sous la forme de décrets en Conseil d'Etat, sans faire obstacle au pouvoir du chef de service d'adopter, après avis des représentants du personnel, des règles déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité.

L'article 2 institue un dispositif novateur visant à promouvoir la place de la déontologie dans la fonction publique et modifie en profondeur le chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Il met en place une logique statutaire d'ensemble qui repose, au-delà de la consécration des valeurs fondamentales communes aux fonctionnaires, sur l'idée de faire de tout agent public le premier gardien des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.



L'article 3 instaure une garantie visant à protéger l'agent public qui relate ou témoigne, de bonne foi, de faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, afin d'interdire que cela puisse nuire d'une quelconque manière au déroulement normal de sa carrière. Il détermine le régime de charge de la preuve qu'il fait reposer sur l'auteur de la mesure contestée et non sur l'agent qui informe les autorités, celui-ci étant présumé de bonne foi. En revanche, le projet de loi prévoit que dans les cas où le fonctionnaire aurait informé les autorités de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou en connaissance partielle de l'inexactitude des faits ainsi signalés, l'intéressé s'expose aux peines sanctionnant le délit de dénonciation calomnieuse.

Il comprend également diverses dispositions de coordination visant à parfaire la protection contre les discriminations dont certains fonctionnaires peuvent être victimes à raison de leurs opinions, de leur sexe ou de leur action contre les différentes formes de harcèlement.

L'article 4 introduit, dans le titre I du statut général, une triple obligation légale pour mieux prévenir les conflits d'intérêts pouvant résulter de l'exercice de fonctions dont la nature ou le niveau hiérarchique expose particulièrement certains agents. De telles fonctions doivent être précisées par décret en Conseil d'Etat.

Il met en place un régime de déclaration d'intérêts à la charge de ces agents, qui doivent déclarer leurs intérêts dans les deux mois qui suivent leur prise de fonction à l'autorité hiérarchique dont ils relèvent. Il revient à cette dernière d'apprécier si l'agent se trouve dans une situation de conflit d'intérêts et, le cas échéant, d'enjoindre à l'agent de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Le gouvernement a souhaité instaurer une double garantie pour les agents soumis à l'obligation de déclarer leurs intérêts. D'une part, le projet de loi précise les éléments que les déclarations d'intérêts ne doivent pas contenir, notamment les informations relatives aux opinions ou aux activités de l'intéressé. D'autre part, il prévoit que la déclaration d'intérêts est conservée par l'autorité hiérarchique pendant un délai limité, au-delà duquel elle est détruite, et qu'elle n'est pas communicable aux tiers, afin de ne pas porter une atteinte excessive au droit des agents soumis à cette nouvelle obligation au respect de leur vie privée.



L'article 5 instaure des dispositions transitoires afin de prévoir l'application progressive aux situations en cours des obligations résultant de la production, par les fonctionnaires qui y seront soumis par décret en Conseil d'Etat, d'une déclaration d'intérêts et d'une déclaration de situation patrimoniale.

Le gouvernement a souhaité que les agents intéressés aient deux mois, à compter de la date d'entrée en vigueur des décrets d'application, pour se conformer à ces obligations. À défaut, des poursuites disciplinaires pourront être engagées.

Le chapitre II est relatif aux cumuls d'activités

L'article 6 trace les limites qui résultent de l'obligation, pour le fonctionnaire, de se consacrer entièrement au service de l'intérêt général. Au-delà des interdictions connues des agents publics, il est dorénavant également proscrit de cumuler, avec l'occupation d'un emploi à temps complet donnant lieu à un service à temps plein :

- la création ou la reprise de toute entreprise donnant lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, ou impliquant l'affiliation au régime micro-social simplifié prévu par le code de la Sécurité sociale ;
- l'occupation d'un autre emploi permanent à temps complet ou incomplet.

Le projet de loi redonne ainsi du sens à l'exercice de fonctions publiques par les agents qui, notamment lorsqu'ils occupent un emploi à temps complet, exercé à temps plein ou à temps partiel, doivent se consacrer pleinement à leurs fonctions.

L'article 6 maintient les deux dérogations existantes au principe de l'interdiction de cumul d'un emploi public permanent avec une autre activité publique ou privée.

En outre, l'article 6 revoit les conditions du cumul d'un emploi à temps complet dont le service est accompli à temps partiel avec la création ou la reprise d'une entreprise. L'autorisation d'accomplir son service à temps partiel à cette fin n'est plus accordée de plein droit, mais sous réserve des nécessités du service et de l'autorisation préalable de la commission de déontologie de la fonction publique, pour une durée maximale de deux ans non renouvelable.



Par ailleurs, l'article 6 rappelle que le principe de l'obligation de se consacrer à son emploi public peut se concilier, que le fonctionnaire soit à temps complet ou non, avec l'exercice d'une ou de plusieurs activités accessoires, après autorisation de l'autorité dont relève l'agent. Dans ce cadre, le fonctionnaire peut être recruté comme enseignant associé.

Le chapitre III est relatif à la commission de déontologie de la fonction publique

L'article 8 renforce la place de la commission de déontologie de la fonction publique, qui voit ses compétences élargies, son rôle rénové et son impartialité renforcée.

L'article 8 confère à la commission de déontologie une nouvelle mission de garante du respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique. Ces prérogatives se traduisent par de nouvelles compétences :

- d'une part, la possibilité de rendre un avis, sur saisine de l'administration, préalablement à l'adoption d'un texte relatif à l'application des dispositions relatives aux valeurs, aux obligations et à la déontologie du titre I du statut général ;
- d'autre part, la faculté d'émettre des recommandations, de sa propre initiative, pour garantir la bonne application des articles relatifs aux valeurs, aux obligations et à la déontologie, au-delà des avis qu'elle est susceptible de rendre sur les projets de textes élaborés par l'administration ;
- enfin, sa saisine, à la demande de l'administration, pour des recommandations individuelles dans l'application de ces dispositions à des situations particulières, dont la fréquence peut conduire la commission à émettre des recommandations de doctrine ou à diffuser des bonnes pratiques déontologiques.

L'article 8 accroît le contrôle exercé par la commission de déontologie de la fonction publique en matière de départs vers le secteur privé.

L'article 9 modifie l'intitulé du chapitre IV du titre I du statut général, qui devient « Des obligations et de la déontologie », et comprend des dispositions de coordination sur le champ d'application des dispositions de ce chapitre, notamment avec les dispositions du projet de loi relatif à la transparence de la vie publique présenté lors du conseil des ministres du 24 avril 2013, et avec celles de l'article L. 1451-1 du code de la santé publique.



C'est ainsi que les collaborateurs du Président de la République, les membres des cabinets ministériels et les collaborateurs des autorités territoriales, déjà assujettis aux obligations de déclaration de nature déontologique par les dispositions législatives relatives à la transparence de la vie publique, resteront soumis aux règles en matière de cumuls d'activités, introduites dans le statut général par le présent projet de loi.

Il est proposé, au titre de la coordination entre les différents dispositifs de transparence, que les déclarations faites au titre d'une législation spécifique puissent être utilisées pour satisfaire aux obligations introduites dans le statut général des fonctionnaires.

Le titre II traite de la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires. Le chapitre I^{er} est relatif à la Mobilité

L'article 18 crée un nouvel article 12 bis au sein du chapitre III relatif aux carrières de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée pour simplifier le régime des positions statutaires du fonctionnaire et le rendre commun aux trois versants de la fonction publique. Il dispose que le fonctionnaire ne peut être placé que dans une seule des positions statutaires suivantes : l'activité, le détachement, la disponibilité ou le congé parental.

Il précise que la rémunération d'un fonctionnaire détaché dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite du fonctionnaire ou du régime de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, c'est-à-dire détaché sur contrat, donne lieu à un plafonnement fixé par décret en Conseil d'État. Il pose le principe selon lequel, lorsqu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans une autre fonction publique, il est radié des cadres dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

L'article 19 modifie l'article 13 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée afin d'unifier la structure des corps et cadres d'emplois entre les trois versants de la fonction publique autour des trois mêmes catégories hiérarchiques (A, B et C). Il fait ainsi disparaître, là où elle subsistait, la référence à la catégorie D qui n'a plus d'existence.

L'article 20 tire les conséquences de la création du nouvel article 12 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée en abrogeant les dispositions relatives aux positions hors cadres, ainsi qu'en transformant la position prévue pour l'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale, en un congé accordé au fonctionnaire en position d'activité.



Il prévoit des dispositions transitoires permettant aux fonctionnaires se trouvant dans ces positions statutaires d'être maintenus dans ce cadre statutaire jusqu'au terme de la période pour laquelle ils ont été placés dans cette position.

L'article 21 modernise la définition du champ d'application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, pour tenir compte des évolutions constatées dans l'organisation administrative de l'Etat depuis le vote de cette loi. La notion des « administrations de l'État » est ainsi substituée à celle des « administrations centrales de l'État » et des « services déconcentrés en dépendant », afin de ne pas paraître omettre, dans ce champ d'application, les nouvelles formes d'organisation administrative que sont les services à compétence nationale et les autorités administratives indépendantes.

Par ailleurs, l'article 21 complète la définition de la position d'activité décrite à l'article 33 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, pour préciser que le fonctionnaire dans cette position exerce les fonctions de l'un des emplois correspondant à son grade dans l'ensemble des départements ministériels de l'État, des autorités administratives et des établissements publics administratifs de l'État.

L'article 22 encadre les possibilités de mise à disposition hors de l'administration d'origine du fonctionnaire en prévoyant que celle-ci peut avoir lieu auprès des groupements d'intérêt public.

Il est également prévu qu'une liste des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, auprès desquels la mise à disposition est possible, soit établie par décret en Conseil d'État.

Il harmonise entre les trois versants de la fonction publique les règles de remboursement en cas de mise à disposition.

Enfin, il abroge la possibilité de mise à disposition de salariés de droit privé au sein des administrations, dans la mesure où une collectivité publique peut faire appel à des compétences rares non détenues en son sein en recourant aux possibilités de recrutement par contrat prévues par la loi. Des dispositions transitoires sont notamment prévues pour sécuriser leur situation juridique.

L'article 23 abroge les dispositions prévoyant la situation de réorientation professionnelle dans la fonction publique de l'Etat. Il prévoit des dispositions transitoires pour permettre la réaffectation des fonctionnaires concernés.



Il met en œuvre une décision du comité interministériel pour la modernisation de l'action publique du 2 avril 2013 en prévoyant, pour le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé, une priorité de recrutement, sur sa demande, sous forme d'affectation ou de détachement, sur tout emploi correspondant à son grade et vacant dans un service ou une administration situé dans la même zone géographique, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

L'article 24 abroge l'article 14 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique qui autorisait l'expérimentation du cumul d'emplois permanents à temps non complet dans les trois versants de la fonction publique.

Les dispositions des articles suivants visent à renforcer l'exemplarité des employeurs publics.

Le chapitre II est relatif au renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles

L'article 25 réécrit l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires relatif à la protection fonctionnelle des agents publics afin de clarifier, d'une part, les droits du fonctionnaire mis en cause, et d'autre part, ceux du fonctionnaire victime et de ses ayants droit.

La nouvelle rédaction introduit les notions d'atteinte volontaire à la vie et d'atteinte volontaire à l'intégrité de la personne qui, désormais, pourront être mobilisées par l'administration pour fonder l'octroi de la protection dans un certain nombre d'hypothèses.

Le bénéfice de la protection est également reconnu lorsque le fonctionnaire est victime d'agissements constitutifs de harcèlement, sexuel ou moral. De même, lorsqu'un agent est entendu en qualité de témoin assisté, placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale dans des cas où les faits conduisant à de tels actes de procédure pénale n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, il est prévu que la protection fonctionnelle lui soit accordée.

En outre, l'octroi de la protection est étendu aux conjoints, concubins et partenaires de pacte civil de solidarité, ainsi qu'aux enfants et ascendants directs du fonctionnaire, lorsque ces personnes sont elles-mêmes victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.



De même, la protection juridique est ouverte à ces mêmes ayants droit, selon un ordre de priorité, à des fins de poursuites contre les auteurs d'une atteinte volontaire à la vie du fonctionnaire en raison de ses fonctions.

L'article 26 réécrit l'article 30 du titre I du statut général pour clarifier la situation du fonctionnaire qui est suspendu et qui fait l'objet de poursuites pénales, avec comme objectif le maintien de l'agent dans l'emploi d'une manière compatible avec l'intérêt du service et le respect des obligations du contrôle judiciaire dont il est éventuellement l'objet. Il est ainsi prévu un mécanisme de « reclassement » provisoire selon les trois possibilités suivantes :

- tout d'abord, le rétablissement du fonctionnaire dans ses fonctions, à l'expiration du délai de suspension de quatre mois, lorsque les mesures de contrôle judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle ;
- à défaut de ce rétablissement dans les fonctions, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade dont l'occupation est compatible avec les obligations du contrôle judiciaire dont il fait l'objet ;
- enfin, de manière supplétive, un mécanisme de détachement d'office au sein d'un autre corps ou cadre d'emploi est également prévu, sous réserve de la compatibilité du nouvel emploi occupé par l'agent ainsi détaché avec les obligations du contrôle judiciaire décidé par l'autorité judiciaire.

Cette réforme s'inspire des conclusions de la mission de réflexion relative à la protection fonctionnelle des policiers et des gendarmes (2012), dont certaines propositions peuvent ainsi être utilement étendues à l'ensemble des agents publics.

Le chapitre III est relatif à la modernisation des garanties disciplinaires des agents

L'article 27 complète l'article 19 du titre I du statut général pour mettre fin à l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire.

Cette réforme, qui conjugue la responsabilité des employeurs avec la sécurisation de la situation des agents, pose le principe selon lequel tout fait passible de sanction disciplinaire doit être, lorsque l'administration en a connaissance, poursuivi dans un délai de trois ans. L'interruption de ce délai n'est possible qu'en cas de poursuites pénales.



Le projet de loi précise que, passé ce délai de trois ans, aucune procédure disciplinaire ultérieure ne peut faire état des faits portés à la connaissance de l'autorité investie du pouvoir de sanction, dans la mesure où ils n'ont pas donné lieu à l'engagement d'une action disciplinaire.

L'article 28 modernise l'échelle des sanctions et l'harmonise entre les trois versants de la fonction publique en créant un nouvel article 19 bis dans la loi du 13 juillet 1983 précitée qui se substitue aux dispositions prévues dans les titres II, III et IV du statut général.

Il améliore la gradation des sanctions disciplinaires en harmonisant le régime de l'exclusion temporaire de fonctions, en créant une nouvelle sanction (radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire), et en précisant la portée des sanctions existantes. Il oblige l'autorité investie du pouvoir de nomination à statuer dans un délai maximal de deux mois à compter de l'avis rendu par le conseil de discipline. Au demeurant, le projet de loi reporte le délai à l'issue duquel le blâme cesse d'être mentionné dans le dossier de trois à deux ans.

Des dispositions transitoires sont prévues pour encadrer les procédures disciplinaires engagées préalablement à l'entrée en vigueur de la loi et dans le cadre desquelles le conseil de discipline a proposé une sanction prévue par des dispositions antérieures.

Le titre III traite de l'exemplarité des employeurs publics Le chapitre I^{er} est relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'article 29 avance d'une année, pour les employeurs publics des trois versants de la fonction publique, l'échéance prévue pour les obligations en matière de répartition équilibrée des nominations issues de la 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.

Il modifie l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée pour prévoir que les règles relatives aux nominations équilibrées dans les emplois de direction de l'État s'appliquent également aux emplois de directeur général d'agence régionale de santé, à compter du 1^{er} janvier 2015.



L'article 30 prévoit des dispositions relatives à la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein de la catégorie des employeurs territoriaux dans les instances consultatives de la fonction publique, conformément aux engagements pris par le gouvernement dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cette réforme s'applique à compter du renouvellement général résultant des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique.

L'article 31 traduit les engagements du protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en modifiant le congé pour maternité ou pour adoption et en modernisant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, afin de favoriser l'exercice conjoint de la parentalité au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Des dispositions transitoires sont prévues pour sécuriser la situation juridique des agents bénéficiant d'un congé pour maternité, ou pour adoption, ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le chapitre II est relatif à l'amélioration de la situation des agents non titulaires

L'article 32 crée un nouvel article 31 au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée afin de poser le principe selon lequel les agents non titulaires sont recrutés selon des modalités permettant d'apprécier leurs capacités à exercer les fonctions à pourvoir.

Le même article 31 détermine également quelles dispositions du titre I du statut général sont applicables aux agents non-titulaires de droit public.

L'article 33 traduit les engagements pris par le gouvernement pour prendre en compte, dans l'appréciation des conditions nécessaires au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée sur le fondement des dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précitée, les services accomplis auprès de différents employeurs quand l'agent a occupé le même poste de travail. Il s'agit de mettre fin à une imprécision de rédaction tout en respectant l'esprit du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.



Les articles 34 et 35 comprennent des dispositions de nature similaire pour les agents des versants de la territoriale et l'hospitalière.

L'article 36 modifie notamment la rédaction du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, relatif aux établissements publics administratifs dérogatoires, conformément aux conclusions partagées par les partenaires sociaux sur les suites à donner au rapport de l'inspection générale de l'administration, de l'inspection générale des affaires sociales et du contrôle général économique et financier diligenté sur la base du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique. Il restreint au strict nécessaire les hypothèses dans lesquelles il peut être accordé à certains établissements publics administratifs une dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, et prévoit que cette dérogation soit accordée pour une durée déterminée, à l'issue de laquelle sa justification doit être de nouveau examinée.

L'article 37 précise que les contrats des agents de l'Etat recrutés sur le fondement du 2° de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 précitée, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, sont des contrats à durée déterminée.

Dans les trois versants de la fonction publique, l'article 38 prévoit que l'agent qui refuse l'avenant proposé pour la transformation de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée est maintenu en fonction jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours. Il comprend également une disposition de coordination sur la notion d'effectivité des services publics.

L'article 39 modifie l'article L. 1224-3 du code du travail pour prévoir que l'ancienneté acquise par un agent transféré d'une entité économique de droit privé à une personne publique gérant un service public administratif soit pleinement prise en compte au titre de l'éligibilité de cet agent au droit à l'obtention d'un contrat à durée indéterminée et au dispositif de titularisation fondé sur la loi du 12 mars 2012 précitée. Cette disposition est symétrique de celle déjà prévue, à l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée pour les agents d'une personne morale de droit public dont l'activité est reprise par une autre personne publique. »



Organisation de la fonction publique

A l'intérieur de chacun des trois versants, coexistent différentes catégories de fonctionnaires :

- les corps, pour les versants de l'Etat et de l'hospitalière ;
- les cadres d'emplois pour le versant de la territoriale.

Ces corps ou cadres d'emplois regroupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier.

Ces corps ou cadres d'emplois sont répartis entre trois catégories A, B et C :

- **la catégorie A**, hiérarchiquement supérieure, correspond à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ;
- **la catégorie B** correspond à des fonctions d'application et de rédaction ;
- **la catégorie C** correspond à des fonctions d'exécution.

Chaque corps ou cadre d'emplois est structuré en **grades, classes et échelons**.

La catégorie D constituait normalement le point de passage obligé pour tout postulant « non diplômé » à l'entrée dans la fonction publique. La disparition de cette catégorie s'est accentuée avec l'application du décret n° 2002-121 du 31 janvier 2002 qui a autorisé, conformément à la loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire, l'accès direct, sans concours, de certains agents dans un corps de fonctionnaire de la catégorie C de la fonction publique. L'article 19 du projet de loi qui modifie l'article 13 du titre I du statut et fait ainsi disparaître, là où elle subsistait, la référence à la catégorie D qui n'a plus d'existence.

Enfin, il convient de distinguer différentes catégories de fonctionnaires selon leurs droits :

- les magistrats dont le statut, défini par une loi organique, leur permet d'assurer leur nécessaire indépendance ;
- les fonctionnaires de la police nationale (loi de 1948) qui ne disposent pas du droit de grève ;
- les militaires (loi de 1972) qui ne disposent ni du droit de grève, ni du droit d'adhérer à un syndicat.

IV

Corps, cadres d'emplois, emplois

La fonction publique en France dérive des principes de la fonction publique de l'Etat.

Celle-ci est divisée **en corps de fonctionnaires**. Chaque corps est classé dans l'une des catégories A, B et C. Dans un même corps existent un ou plusieurs **grades ou classes**. Chaque grade correspond à des *emplois*.

C'est la distinction fondamentale de la fonction publique de carrière : chaque agent est titulaire (propriétaire) de son grade et ne peut en être privé que pour des raisons précises et réglementées : révocation, démission ou radiation pour cause de départ en retraite. L'affectation sur un emploi, qui correspond au grade de l'agent, relève d'une décision de l'administration prise après « consultation » de la commission paritaire compétente.

En plus du statut général du fonctionnaire, **il existe un statut particulier du corps, ou du cadre d'emplois** qui en détermine les règles particulières internes (conditions de recrutement, durée et condition du stage, titularisation, modalités et règles d'avancement, sanctions disciplinaires, de radiation des cadres, etc.). Aux côtés des corps et des cadres d'emplois, il existe **des emplois fonctionnels**. Ce type d'emploi fonctionnel est généralement prévu pour des fonctions d'encadrement supérieur. Les dispositions statutaires sont propres à un emploi ou à un nombre déterminé d'emplois, ce qui permet des fonctions et souvent une rémunération spécifiques. Ces emplois sont pourvus par détachement de fonctionnaires (qui gardent alors en outre leur corps ou cadre d'emplois d'origine) ou par recrutement direct.

V

Grades, classes et échelons

Chaque corps ou cadre d'emplois comporte soit **un grade unique ou des grades (ou classes) hiérarchisés**.

La plupart des corps ou cadres d'emplois comprennent des grades ou des classes. La différence entre le grade et la classe est que **le grade correspond théoriquement à l'exercice de fonctions ou de responsabilités de niveau différent**, ce qui n'est pas le cas d'une classe à l'autre. Pour le reste, les grades et les classes fonctionnent sur le même principe.

Les grades ou classes supérieurs de chaque corps ou cadre d'emplois sont contingentés et ne peuvent représenter qu'une certaine proportion maximum

du corps. La loi organique relative aux lois de finances (LOLF) à modifier le dispositif des quotas dit « pyramidage » existant en leur substituant un ratio « promus sur promouvables ». Ce principe, d'abord appliqué en 2005 pour les fonctionnaires de l'Etat, est appliqué également dans les deux autres versants de la fonction publique. Chaque grade ou classe comporte plusieurs échelons. Ces échelons étant parfois eux-mêmes divisés en chevrons pour les grilles en échelles lettre.

VI

Déroulement de carrière

1 - ENTRÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Normalement la clé d'entrée dans la fonction publique est le concours.

Le concours est le mode de recrutement de la fonction publique qui permet de répartir équitablement les candidats à l'emploi. Les concours peuvent être sur épreuves ou sur titre (c'est-à-dire sur présentation d'un dossier comportant travaux et diplômes).

Après le concours, les agents ayant satisfait aux exigences d'un stage (en école ou dans les services) sont titularisés. Ils deviennent véritablement des fonctionnaires.

Attention : à la différence des versants de l'Etat et de l'hospitalière, la réussite à un concours de la territoriale n'est pas suivie d'une affectation automatique sur un poste (sauf à la Ville de Paris).

Tout lauréat de concours est inscrit d'office sur une liste « d'aptitude » valable un an et renouvelable deux fois, à la demande du lauréat. A l'issue de ces trois ans, si le lauréat n'a toujours pas été recruté, il perd le bénéfice du concours. C'est ce que l'on nomme communément un « reçu-collé ».

Les emplois de la fonction publique ne sont pas toujours pourvus par des fonctionnaires. Ils le sont par des agents « contractuels ou vacataires » qui peuvent relever du droit public ou du droit privé.

2 - RÉMUNÉRATION

Le fonctionnaire perçoit mensuellement :

- **un traitement de base** : à chaque échelon correspond un indice de traitement exprimé en points. Le montant brut de ce traitement mensuel est calculé en multipliant le nombre de points d'indice majoré par la valeur du point, commune à tous les fonctionnaires ;
- **une indemnité de résidence** en fonction du lieu d'exercice (taux de 0 à 3) ;
- **un supplément familial de traitement** pour ceux qui sont chargés de famille ;

- **un régime indemnitaire** qui varie selon l'employeur, le corps ou cadre d'emplois et le grade : ce dernier a des dénominations variées ainsi que des modalités d'attribution et un montant différent selon les corps et grades. Le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 a créé la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), qui a vocation à se substituer aux multiples primes existantes pour les fonctionnaires de l'Etat. Suite aux travaux entrepris dans le cadre de l'agenda social 2012, et conformément à la promesse de la ministre de la fonction publique, cette PFR va être remplacée en 2014 par un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSEEP). Pour **Solidaires**, ce nouveau régime indemnitaire s'apparente étrangement à la PFR puisqu'il continuera, de fait, à rémunérer le mérite individuel en fonction des résultats de l'entretien d'évaluation ;
- **la nouvelle bonification indiciaire** (NBI) qui est allouée à certains fonctionnaires exerçant certaines fonctions, à titre principal, dans les zones urbaines sensibles (ZUS).

3 - POSITIONS

Le statut général comprenait six positions statutaires qui avaient peu évolué depuis la publication des lois statutaires de 1984 (Etat et territoriale) et de 1986 (hospitalière). Ces positions étaient : l'activité, le détachement, le hors cadres, la disponibilité, l'accomplissement du service national et des activités de réserve ainsi que le congé parental. Or, plusieurs réformes législatives récentes ont amoindri l'utilité des positions statutaires liées au service national et à la réserve ainsi qu'au hors cadre.

L'article 18 du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (modification du Titre I) introduit un nouvel article prévoyant que les positions sont au nombre de quatre : activité, détachement, disponibilité et congé parental.

Tout fonctionnaire est donc, à un moment donné de sa carrière, dans une des quatre positions suivantes :

- **normale d'activité** : un agent est en « position normale d'activité » lorsqu'il est affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions de son corps définies par son statut.

Depuis le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, un agent peut être affecté en « position normale d'activité » sur un emploi relevant d'un autre ministère ou d'un autre établissement que le sien dont les fonctions correspondent aux missions qu'ils ont vocation à remplir.

Dans ce cas, l'agent exerce ses fonctions dans une autre administration que la sienne tout en demeurant géré par son administration d'origine (avancement promotion, etc). En revanche, il est rémunéré par son administration d'affectation.

tation. Cet agent relèvera toujours de la CAP de son corps d'origine pour laquelle il demeure électeur.

Cette nouvelle voie de mobilité permet d'éviter un détachement dans l'administration d'accueil à la condition qu'il exerce des fonctions qui correspondent à celle qu'il a vocation à exercer.

- **détachement** : le fonctionnaire occupe un emploi en dehors de son administration d'origine. Il est rémunéré par l'organisme dans lequel il travaille effectivement, mais continue de bénéficier parallèlement de l'avancement et des droits à la retraite de son corps d'origine. Sa rémunération par l'organisme dans lequel il est détaché est, normalement, comparable à la rémunération qu'il est susceptible de percevoir dans son corps d'origine ;
- **disponibilité** : temporairement, le fonctionnaire, n'occupe pas d'emploi dans son administration d'origine. Il n'est pas rémunéré, n'accumule pas de droit à pension (retraite), n'a pas d'avancement. C'est notamment le cas des disponibilités pour convenances personnelles ;
- **le congé parental** : est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent (le parent) fonctionnaire ou contractuel avec au minimum 1 an de service en continu, cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant légitime ou adopté.

La loi élargit le champ d'affectation du fonctionnaire de l'Etat en position d'activité en indiquant qu'il peut être affecté dans l'ensemble des départements ministériels, des établissements publics administratifs de l'Etat qui en relèvent et des autorités administratives indépendantes. Une telle rédaction consacre dans un texte législatif l'élargissement des possibilités d'affectation au sein de la fonction publique de l'Etat, qui conjugue l'intérêt du service et la volonté des agents.

Cet article simplifie donc le dispositif des positions et supprime :

- **la position de service national et d'accomplissement d'activité dans la réserve, qui est transformée en congé de la position d'activité**. Une telle rédaction n'entraîne pas d'importants changements sur le fond pour les agents. Elle correspond aux modalités de gestion de cette position par les employeurs publics tout en permettant d'avoir une vision plus cohérente des congés auxquels peut prétendre un fonctionnaire ;
- **la position hors cadres qui est fusionnée avec la disponibilité**, permet d'opérer une simplification du régime des positions statutaires. La période maximale de la disponibilité pour convenances personnelles, qui est de niveau réglementaire, sera allongée pour permettre aux agents concernés de gérer leur carrière professionnelle, plus longue qu'auparavant, en dehors de l'administration, tout en conservant un droit à la réintégration dont la probabilité diminue au fur et à mesure des années. En outre, la prolongation dans le temps de la disponibilité pour convenances personnelles évitera un

certain nombre de pratiques de contournement qui tendent à ne pas utiliser ce mécanisme afin de ne pas faire courir son délai. Au demeurant, le régime des positions statutaires d'activité et de détachement autorise le recours au contrat et à la mise à disposition vers l'étranger ou vers des organismes privés ou publics contribuant à une politique nationale.

En matière de détachement, le projet de loi tend à encadrer la pratique du détachement des fonctionnaires dans un emploi ne conduisant pas à pension en prévoyant un pourcentage maximal associé au gain de rémunération des fonctionnaires concernés. Une telle disposition permet de limiter les effets pervers d'une inflation des rémunérations de certains fonctionnaires et les difficultés dans la gestion de leur retour auprès de l'administration d'origine. De telles dérives ont été mises en avant notamment par l'Inspection générale des finances (IGF) dans son rapport de mars 2012 sur « *L'Etat et ses agences* », qui préconisait l'interdiction définitive du détachement sur contrat.

4 - ÉVALUATION (EX-NOTATION)

La règle générale est qu'un fonctionnaire est noté et évalué par sa hiérarchie. Cette évaluation peut influencer sur son éventuelle promotion, son avancement et ses primes.

Le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat a introduit « l'entretien d'évaluation » comme complément indispensable à la procédure de notation pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires.

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, généralise la suppression de la notation sauf exceptions.

Le décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 instaure à titre expérimental un entretien annuel d'évaluation pour les agents de la territoriale (sauf dispositions contraires).

Le décret 2010-1153 du 29 septembre 2010 instaure à titre expérimental un entretien annuel d'évaluation pour les agents de l'hospitalière.

5 - AVANCEMENT ET PROMOTION

Il existe trois formes d'évolution professionnelle : l'avancement d'échelon, la promotion de grade ou de classe, le passage à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur.

L'avancement d'échelon : se fait principalement à l'ancienneté. Cette dernière pouvant, dans la plupart des corps ou cadres d'emplois, être modulée en fonction des majorations ou réductions de durée moyenne octroyées en fonction des résultats de la notation ou de l'évaluation du supérieur hiérarchique.

L'avancement de classe ou de grade : se fait par concours ou examen profes-

sionnel ou au choix (tableau d'avancement), c'est-à-dire en fonction de l'appréciation hiérarchique. Cependant, le fonctionnaire doit remplir certaines conditions : avoir atteint un échelon déterminé, éventuellement y avoir séjourné un temps déterminé, avoir une note minimum, ne pas avoir fait l'objet de baisse de note pendant un certain temps, ne pas avoir fait l'objet de sanction disciplinaire.

Le passage à un corps ou cadre d'emploi supérieur : s'effectue par concours interne, ou par liste d'aptitude. Ce type de promotion est souvent réservé aux fonctionnaires qui doivent, outre remplir des conditions d'échelon atteint et de temps passé dans cet échelon, avoir atteint un âge déterminé et/ou une ancienneté globale dans la fonction publique.

VII

Sortie de la fonction publique

La carrière d'un fonctionnaire s'achève par sa « radiation des cadres ».

Elle peut intervenir suite à :

- **un départ à la retraite** ;
- **une démission** ;
- **un licenciement** : pour abandon de poste ou pour insuffisance professionnelle ou révocation pour faute grave. Les sanctions disciplinaires sont prises après avis d'un conseil de discipline ;
- **au décès du fonctionnaire**.

Nota : loi sur la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique n° 2009-972 du 3 août 2009 prévoyait, dans son article 7, qu'un fonctionnaire, placé en situation de réorientation professionnelle, puisse être licencié, mis à la retraite d'office ou placé en disponibilité d'office (donc non rémunéré) après avoir refusé trois propositions d'emploi. L'article cité vient d'être abrogé, suite aux amendements déposés par les organisations syndicales dont **Solidaires Fonction Publique**, lors du conseil supérieur de la fonction publique d'Etat du 11 septembre 2012. Cette suppression sera traduite dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, par l'article 23 du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui abroge les dispositions prévoyant la situation de réorientation professionnelle dans la fonction publique de l'Etat. Cet article prévoit des dispositions transitoires pour permettre la réaffectation des fonctionnaires concernés.

VIII

La grille des carrières

La grille des classifications et des rémunérations des corps de fonctionnaires a été créée par le décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 modifié le 16 février 1957.

L'arrêté du 29 août 1957 prévoit que les fonctionnaires dont l'indice brut est supérieur à 1000 (actuellement au-dessus de 1015) indice majoré supérieur à 650 (actuellement indice majoré 821) sont classés hors échelle (en dehors de la grille).

L'arrêté du 29 août 1957 classe les emplois supérieurs de l'Etat dans les groupes hors échelle.

Le décret de 1948, modifié en 1957, a rassemblé dans son annexe, l'ensemble des bornes indiciaires des grades de tous les corps civils et militaires de l'Etat relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite, à l'exception des corps de fonctionnaires de l'Etat régis par des statuts spéciaux (policiers, corps de l'administration pénitentiaire...).

Dans le respect des bornages indiciaires ainsi fixés, des arrêtés fixaient l'échelonnement indiciaire de chaque corps ou emploi. L'échelonnement indiciaire applicable aux corps et emplois des personnels civils et militaires de l'Etat relevant du « code des pensions civiles et militaires de retraite » est fixé par décrets pris sur proposition du ministre intéressé et des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Annexe du décret n°48-1108 du 10 juillet 1948 : depuis 1948, les fonctionnaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de recrutement dans une catégorie.

Ces corps regroupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

Ils sont répartis en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique par les lettres A, B et C. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces catégories, qui sont indiqués en indices bruts, pour le bornage de chaque grade, corps ou emplois.

1 - GRILLE DE LA CARRIÈRE DES AGENTS DE CATÉGORIE C

Depuis le protocole d'accord du 25 janvier 2006, signé par trois organisations syndicales (CFDT - UNSA et CFTC) sur l'amélioration des carrières et l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique, la grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie C est restée inchangée dans les trois versants de la fonction publique.

S'agissant des personnels de catégorie C du versant de l'hospitalière, une première modification a consisté en la création, pour les corps des filières admi-

nistrative et soignante, d'un échelon spécial au sommet de l'échelle 6, doté de l'indice 499. L'ensemble des corps de la catégorie C a ainsi été doté du même indice sommital. Le relèvement du minimum du traitement, pour tenir compte des augmentations successives du SMIC, dans un contexte de gel du point d'indice, a eu pour conséquence un tassement des grilles en début de carrière pour les agents de catégorie C, dans les trois versants.

Un 8^e et dernier échelon du dernier grade des agents C administratifs et des soignants de la filière sociale a été créé en juin 2011. Mais le passage à cet échelon, qualifié de « spécial », contrairement à ce qui se faisait pour les agents C de la filière « technique », était soumis à un contingentement (accès non automatique et soumis à avis de la CAP). Après une intense bataille syndicale (menée par **Solidaires** dès la commission statutaire du 22 juin 2011) et un recours en Conseil d'Etat déposé par **Solidaires Finances Publiques**, la décision de ne plus « continger » le passage du 7^e au 8^e échelon a été annoncée le 7 février 2013 par la ministre de la Fonction publique (décrets n° 2013-585 du 4 juillet 2013 pour l'hospitalière – n° 2013-587 pour la territoriale et n° 2013-588 pour l'Etat). Dans le cadre de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, le Premier ministre s'est engagé à ce qu'une concertation soit ouverte sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations des agents publics. Cette concertation, qui a été ouverte le 4 septembre 2012, a notamment porté sur les grilles de rémunération des fonctionnaires. Dans ce cadre, la situation des agents de la catégorie C a fait l'objet d'une refonte de leur grille de carrière qui a fait l'objet d'un rejet unanime de la part des organisations syndicales siégeant en conseil supérieur. Par décision unilatérale de la ministre de la Fonction publique, la nouvelle grille des agents de catégorie C a été mise en application au 1^{er} février 2014.

Borne indiciaire de début du 1^{er} grade : indice majoré 310 porté à 316 – borne indiciaire de fin du dernier grade : indice majoré porté de 430 à 457 avec création d'un 9^e échelon accessible en linéaire.

2 - GRILLE DE LA CARRIÈRE DES AGENTS DE CATÉGORIE B

La réforme du cadre statutaire et indiciaire de la catégorie B qui devait conforter l'engagement « théorique » du gouvernement de reconstruire et revaloriser la grille indiciaire de la catégorie B, s'est traduite, conformément au 3^e volet du relevé de conclusion du 21 février 2008, signé par quatre organisations syndicales représentatives de fonctionnaires (CFDT, CFTC, CFE-CGC et UNSA) et par la Fédération hospitalière de France, par la création d'un « Nouvel Espace Statutaire », le NES.

Ce « Nouvel Espace Statutaire » a regroupé en une grille unique, harmonisée, mais trop peu revalorisée sauf pour les derniers échelons de fin de grade, les personnels de catégorie B qui relevaient de grilles indiciaires différentes

(notamment la grille des B types et des CII – Classement indiciaire intermédiaire) et fluidifié leur carrière au prix d'un allongement de la durée.

Les décrets n°2009-1388 et 2009-1389 du 11 novembre 2009, publiés au Journal officiel du 15 novembre 2009, ont donc eu vocation à devenir le nouveau cadre statutaire et indiciaire des corps de la catégorie B du versant de l'Etat (hors dispositions statutaires propres). La mise en œuvre de ce NES devait intervenir progressivement, à l'Etat au plus tard au 31 décembre 2011. Fin 2013, la mise en place du NES n'était toujours pas effective dans tous les ministères.

La direction générale des collectivités locales du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, et la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins du ministère de la santé et des sports étaient chargées de l'adaptation aux cadres d'emplois et corps des deux autres versants de la fonction publique, des décrets du 11 novembre précités. Ces mesures devaient, elles aussi, entrer en vigueur en 2010 et 2011.

Le NES B provoque un dilemme chez les infirmier-es. A la suite de l'intégration du diplôme d'Etat d'infirmier dans le système « LMD » (licence-master-doctorat) et du protocole d'accord du 2 février 2010 signé par la ministre de la Santé et des sports et plusieurs syndicats représentatifs des agents des services publics de santé, une importante réforme statutaire des personnels infirmiers a été engagée, il y a trois ans. Cette réforme applicable dans le versant de l'hospitalière prévoyait, en particulier, la création d'un corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés de l'hospitalière, classé en catégorie A (décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010).

Cette modification a été étendue au versant de l'Etat (décret n° 2012-762 du 9 mai 2012), au versant de la territoriale (décrets n°s 2012-1420 et 1421 du 18 décembre 2012) à compter du 1^{er} janvier 2013, date à laquelle est entré en vigueur le statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux. Ce nouveau cadre d'emplois médico-social de catégorie A comprend deux grades (infirmier en soins généraux et infirmier en soins généraux hors classe), le premier grade comportant deux classes (classe normale et classe supérieure).

A l'hospitalière et à la territoriale, au moment du passage de la grille B au « Nouvel Espace Statutaire (NES) » les infirmier-es ont été confronté-es à un sacré dilemme :

- rester en catégorie B « dite active » et continuer à partir en retraite, du fait de la pénibilité du travail, au bout de 37,5 annuités de travail, tout en sachant que l'âge légal serait augmenté progressivement de 4 mois par génération et passerait donc de 55 ans à 57 ans ;
- ou opter pour l'accès à la catégorie A, avec perte du bénéfice de la catégorie active, et accepter un recul de la date de leur départ en retraite jusqu'à l'âge légal, c'est-à-dire en fonction de l'année de leur naissance, mais pas avant 60 ans.

La belle arnaque pour toutes et tous !

3 - GRILLE DE LA CARRIÈRE DES AGENTS DE CATÉGORIE A

En 2010 (janvier à mars) le gouvernement a conduit des discussions sur la refonte de la grille des agents de catégorie A avec les quatre organisations (CFDT, CGC, CFTC et UNSA) signataires d'un relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires.

La mesure de revalorisation a consisté à attribuer quelques malheureux points d'indice, à quelques échelons du 1^{er} et 2^e grade, mais surtout en la création d'un grade à accès fonctionnel (GRAF), d'attaché d'administration hors classe, accessible aux attachés principaux ayant préalablement exercé des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité, au sein de leur corps ou dans un emploi fonctionnel. Les fonctions concernées sont définies par arrêté. Ce nouveau grade permet aux intéressés, qui relèvent actuellement d'un corps culminant à l'indice brut 966, d'atteindre l'indice brut 1015, puis d'accéder, dans le cadre d'une procédure classique d'avancement au choix, à un échelon spécial contingenté doté de l'échelle lettre A.

La nouvelle grille type comprend donc trois grades : attaché d'administration (12 échelons), attaché principal d'administration (10 échelons), attaché d'administration hors classe (7 échelons et un échelon spécial).

Nota : il existe des carrières particulières pour certains corps techniques.

4 - CONSTAT

Extraits du rapport de Bernard Pêcheur, conseiller d'Etat, remis au Premier ministre fin octobre 2013



La transformation de la crise financière en crise économique, puis en crise budgétaire n'a pas épargné la fonction publique. Ainsi, aujourd'hui, on constate un tassement de la grille générale et une érosion de la hiérarchie des salaires résultant du relèvement du seul pied de la grille (début de la grille C) pour suivre les revalorisations du SMIC, alors que les indices correspondant aux échelons et grades plus élevés n'étaient pas revalorisés.

Les indices majorés de début de carrière des différentes catégories se sont considérablement rapprochés. Entre 2000 et 2012, le nombre de points d'indice majoré d'écart entre le bas de la grille de la catégorie C et celui de la catégorie B est passé de 35 à 8 points ; celui entre le bas de la grille de la catégorie B et celui de la catégorie A est passé de 87 à 47 points. »



Lexique de la fonction publique de **a** à **Z**

a

ANCIENNETÉ ADMINISTRATIVE

L'ancienneté est appréciée en considérant successivement : le grade, l'échelon, la date de prise de rang dans l'échelon.

AVANCEMENT D'ÉCHELON

Chaque statut particulier fixe les grilles des différents corps ou cadre d'emplois. Ces grilles sont ensuite divisées en grades dans lesquels est également fixé un nombre d'échelons ainsi que leurs durées de séjour minimales et maximales.

L'avancement d'échelon correspond donc à une évolution de l'échelon (toujours dans le même grade) avec une augmentation du traitement indiciaire égale à la différence du nombre de points d'indice majorés des deux échelons (nouveau et ancien) multipliée par la valeur du point d'indice.

L'avancement d'échelon fait partie de la progression de carrière à laquelle a droit le fonctionnaire titulaire. Il est, à la fois, fonction de critères liés à l'ancienneté et à la valeur professionnelle (réduction ou majoration de cadence), et a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Les avancements d'échelon ne sont pas soumis à avis des commissions administratives paritaires. C'est pour toutes ces raisons fondamentales que **Solidaires** a contesté la créa-

tion de l'échelon spécial (8^e échelon) du dernier grade de la catégorie C administratif qui s'apparentait à la création d'un nouveau grade.

AVANCEMENT DE CLASSE

L'avancement à la classe supérieure (ou grade supérieur) correspond à l'acquisition d'un titre sans changement de corps ou cadre d'emplois, ni de niveau de fonctions. L'avancement de classe au sein d'un corps se traduit par l'accès à une échelle indiciaire supérieure. Conformément aux dispositions statutaires, les avancements de classe ou de grade, à l'intérieur d'un corps d'appartenance, sont toujours prononcés par inscription sur un tableau d'avancement, examen ou concours professionnels.

BARRAGE STATUTAIRE

Le terme trouve d'abord une application dans l'architecture budgétaire des emplois à l'intérieur d'une catégorie. En effet, statutairement, le nombre d'emplois de chaque grade est contingenté d'où l'ancienne utilisation du terme de « pyramidage ».

Depuis le décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005, le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des corps des administrations de l'Etat, pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce corps, est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Cet effectif s'apprécie au 31 décembre de l'année précédent celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Le taux de promotion est désormais fixé annuellement par un arrêté du ministre intéressé. Compte tenu des suppressions d'emplois, ce ratio diminue d'année en année, ce qui réduit d'autant les promotions. Voir aussi le terme Ratio promu/promouvables. Le terme est aussi utilisé pour signifier que des conditions doivent être remplies pour postuler à des promotions (de grade ou de corps). Ces conditions peuvent tenir à l'échelon détenu, à la durée de séjour dans l'échelon, à la durée de services publics accomplis, etc.

BERKANI

La jurisprudence dite « Berkani » porte le nom d'un aide cuisinier au Centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) de Lyon. Jusqu'en 1996, dans les administrations, les salariés soumis au droit du travail coexistaient avec les contractuels de droit public. La qualité d'agent public était reconnue à celui qui, employé par une personne publique, participait directement à l'exécution d'un service public à « caractère administratif ». Depuis l'arrêt Berkani du tribunal des conflits du 25 mars 1996, tout agent travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif est un agent de droit public, « quel que soit son emploi ». Mais ce n'est qu'en 2000, que l'article 34 de la loi 2000-321 du 12 avril 2000 (conséquences de la jurisprudence Berkani) tirera les conséquences de ce revirement de jurisprudence. Toutefois, cet article précise que seuls les agents exerçant des fonctions du niveau de la catégorie C seront visés.

L'article 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 « relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations » leur a ouvert un droit d'option entre un maintien de leur contrat de travail (de droit privé) en cours d'exécution ou une transformation de celui-ci en un contrat d'engagement de droit public à durée indéterminée.

C

BOURSE INTERMINISTÉRIELLE DE L'EMPLOI PUBLIC (BIEP)

Est un espace destiné à la mise en ligne des emplois vacants proposés par l'ensemble des ministères et de leurs établissements publics. La BIEP s'adresse aux fonctionnaires de l'Etat, territoriaux et hospitaliers ainsi qu'aux personnes handicapées qui postulent pour un recrutement par contrat donnant vocation à titularisation. Certains postes sont également ouverts à des personnes souhaitant travailler sous contrat.

CAISSE NATIONALE DE RETRAITE DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS LOCALES (CNRACL)

Gère le régime spécial de retraites pour les fonctionnaires des versants de l'hospitalière et de la territoriale.

Créée par l'ordonnance 45-993 du 17 mai 1945, la CNRACL est devenue l'un des principaux régimes spéciaux de Sécurité sociale. Etablissement public administratif de l'Etat, elle est gérée par la direction des retraites de la Caisse des dépôts.

Elle est régie par le décret n° 2007-173 du 7 février 2007 pour ce qui concerne sa nature juridique, son financement, et son fonctionnement institutionnel.

La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales fonctionne selon le principe de la répartition : elle assurait, en 2010, grâce aux cotisations versées par 2 millions d'actifs cotisants, le paiement des retraites de 990 000 pensionnés relevant des versants de l'hospitalière et de la territoriale.

Fixés par le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, les droits de ses affiliés, actifs et retraités, s'apparentent étroitement à ceux des fonctionnaires de l'Etat. L'originalité de la Caisse nationale est d'être le seul régime spécial de Sécurité sociale dont le conseil d'administration comporte, en son sein, des représentants des employeurs et des salariés élus tous les six ans, dans les 9 mois suivant les

élections municipales. Le dernier renouvellement général a eu lieu en 2008 et le renouvellement partiel en 2011. En effet, suite à la loi du 21 juillet 2009 modifiant la gouvernance des établissements publics de santé, la CNRACL a organisé le renouvellement des représentants des employeurs hospitaliers.

CARRIÈRE

Le système de la carrière est une « conception à la française » de l'organisation des services publics qui consiste à distinguer le grade et l'emploi de chaque fonctionnaire (à opposer au système de l'emploi, conception américaine).

L'Administration

- sert l'intérêt général,
- se protège des intérêts particuliers,
- bénéficie de prérogatives particulières.

La carrière

- garantit la neutralité du fonctionnaire,
- assure l'autorité et la continuité administrative.

Atteindre ces objectifs fondamentaux, implique un certain nombre de bases incontournables qui sont codifiées et qui forment « Le statut général des fonctionnaires ».

CATÉGORIE

Les fonctionnaires sont répartis en trois grandes catégories.

A la création de la fonction publique, cohabitaient quatre catégories dont la catégorie D qui n'existe plus.

A chacune correspond un niveau de qualification ainsi qu'un niveau de diplôme exigé pour le recrutement externe (concours).

Catégorie A : tâches de conception, de direction et d'encadrement – disposer au minimum d'une licence ou qualification équivalente (attaché d'administration, ingénieur, infirmier-e qui a opté pour la catégorie A, psychologue, bibliothécaire, cadre de santé, etc.) ; BTS-DUT pour le concours d'assistant ingénieur des corps de la recherche ; maîtrise pour l'accès au concours externe à l'École nationale de la magistrature ; master pour les concours enseignant et commissaire de la police nationale ; diplôme d'ingénieur ou doctorat de l'enseignement supérieur pour, par exemple, les ingénieurs de recherche.

Catégorie B : tâches d'encadrement intermédiaire, d'application et d'exécution spécialisées – de niveau bac (contrôleur de la DGFIP, technicien territorial, secrétaire, infirmier-e déjà en poste et qui n'a pas opté pour le reclassement en catégorie A – éducatif, etc.) ;

Catégorie C : tâches d'exécution et de métiers spécifiques du niveau du brevet des collèges (agent administratif, adjoint administratif ou technique, surveillant pénitentiaire, aide soignant, agent des services hospitaliers, conducteur ambulancier, adjoint d'animation, garde champêtre, etc.) ; niveau CAP pour les ouvriers professionnels.

Dans le cadre de la réforme des filières administratives, techniques et de laboratoires de la catégorie C, l'accès « uniquement » au premier grade des corps ou cadres d'emplois de ces filières peut s'effectuer sans concours.

La catégorie D constituait normalement le point de passage obligé pour tout postulant non diplômé à l'entrée dans la fonction publique. La disparition de cette catégorie s'est accentuée avec l'application du décret n° 2002-121 du 31 janvier 2002 qui a autorisé, conformément à la loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire, l'accès direct sans concours, de certains agents dans un corps de fonctionnaire de la catégorie C.

La suppression de la catégorie D a été entérinée par l'article 19 du projet de loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires remis au Parlement par la ministre chargée de la fonction publique en octobre 2013.

La répartition des effectifs entre les trois catégories d'emploi (A, B et C) est très différente selon les versants de la fonction publique.

Versant de l'Etat (FPE), elle était partagée, au début, en trois parties sensiblement égales. Dans les années 80, sa structure va progressivement se modifier en faveur de la catégorie A. Ce phénomène est largement imputable à la création, en 1990, du corps de professeur des écoles, classé en catégorie A, qui s'est substitué à celui d'instituteur, classé en catégorie B.

En 2010, les effectifs étaient composés de 50,3 % de catégorie A, de 25,4 % de catégorie B et de 22,9 % de catégorie C.

Versant de l'hospitalière (FPH), compte tenu du nombre important d'infirmier-es, était le versant qui enregistrait encore en 2010 le plus grand nombre d'agents de catégorie B. Le passage de la grille B au NES (Nouvel espace statutaire) et le choix donné aux infirmier-es d'accéder à la catégorie A (avec perte de la catégorie active) ont modifié la structure de ce versant.

En 2010, les effectifs étaient composés de 17,9 % de catégorie A, de 32,1 % de catégorie B et de 49,5 % de catégorie C.

Versant de la territoriale (FPT), qui est globalement sous-encadré, les effectifs de catégorie C sont très largement majoritaires, notamment dans les services techniques des communes. Cette situation s'est accentuée avec le transfert, en 2006, aux départements et aux régions, des agents techniciens, ouvriers et de service (TOS), qui relèvent principalement de la catégorie C.

En 2010, les effectifs étaient composés de 8,7 % de catégorie A de 12,9 % de catégorie B et de 75,9 % de catégorie C.

CATÉGORIE ACTIVE OU SÉDENTAIRE

Les emplois de la fonction publique sont classés en deux catégories :

- les emplois de **catégorie active** ;
- les emplois de **catégorie sédentaire**.

Les emplois classés en catégorie active sont des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé à la retraite. Les emplois sont classés en catégorie active par arrêtés ministériels.

Les emplois qui ne font pas l'objet d'un classement en catégorie active sont par défaut automatiquement des emplois de catégorie sédentaire.

Cette distinction entre emplois de catégorie active et emplois de catégorie sédentaire ne s'applique qu'aux fonctionnaires, elle ne s'applique pas aux agents non titulaires.

Exemples d'emplois classés en catégorie active :

Versant de l'Etat : personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse, personnel paramédical des hôpitaux militaires, surveillant des douanes, ingénieur du contrôle de la navigation aérienne, gardien de phares, fonctionnaire de police, etc.;

Versant de l'hospitalière : personnels paramédicaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec des malades dit « emploi au lit des patients » (surveillant, infirmier-e, infirmier-e spécialisé-e restés en catégorie B), aide soignant, agent de service hospitalier, sage-femme non cadre, assistante sociale dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec des malades, puéricultrice en fonction dans les services de pédiatrie, etc.;

Versant de la territoriale : agent des réseaux souterrains des égouts, sapeur-pompier professionnel, agent de police municipale, éboueur, etc.

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ (CPA)

Elle a définitivement été supprimée au 31 décembre 2010. Les bénéficiaires actuels sont les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois versants ayant reçu une décision favorable à leur demande de mise en CPA avant le 1^{er} janvier 2011.

Incidence de la réforme des retraites de

2010, sur la CPA : les fonctionnaires admis en CPA avant le 1^{er} janvier 2011 peuvent demander, à tout moment, à y renoncer à condition de formuler cette demande au moins 3 mois avant la date à laquelle ils souhaitent mettre fin à leurs CPA.

CHEVRONS

Initialement, c'est l'arrêté du 29 août 1957 qui a prévu que les fonctionnaires dont l'indice brut est supérieur à 1000 (actuellement 1015) indice net supérieur à 650 (actuellement 821) sont classés hors échelle, c'est-à-dire en dehors de la grille indiciaire.

Divers décrets ont été publiés sur les emplois classés hors échelle pour les versants de l'hospitalière et de la territoriale. La grille hors échelle comprend huit groupes de A à G (A-B-B bis-C-D-E-F et G), subdivisés en 3 chevrons pour les groupes de A à D, en deux chevrons pour le groupe E. Les groupes F et G n'ont pas de chevrons.

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une instance de concertation chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des agents dans leur travail. Il a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les chefs de service, des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, applicables à la fonction publique. A ce titre, il est notamment

consulté sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Il participe également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels, par le biais, notamment de la visite régulière des sites relevant de sa compétence et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service et de maladie professionnelle.

COMITÉ INTERMINISTÉRIEL POUR LA MODERNISATION DE L'ACTION PUBLIQUE (CIMAP)

C'est l'instance de décision et d'arbitrage en matière de modernisation de l'action publique. Il vise soi-disant « à rénover le modèle français en alliant cohésion sociale et performance dans le respect des engagements budgétaires du gouvernement. La modernisation de l'action publique (la MAP) s'appuie sur la responsabilité des acteurs publics dans la conduite de la réforme. Le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP) accompagne les acteurs dans le suivi et la mise en œuvre de la réforme. »

Le CIMAP du 18 décembre 2012 a décidé que la modernisation de l'action publique est essentielle à la construction d'un nouveau modèle français, alliant solidarité, et compétitivité. « Elle va de pair avec un objectif exigeant : celui du respect de nos engagements de finances publiques. »

Extraits :

« – Simplifier l'action publique

Un Français sur quatre juge complexe sa relation avec l'administration. Cette relation est perçue comme particulièrement difficile lors d'événements de vie doulou-

reux (perte d'autonomie, perte d'emploi...) ainsi que par les populations les plus fragiles, les personnes en situation de précarité ou encore les jeunes qui ont des attentes spécifiques.

Les simplifications administratives répondent ainsi à une forte attente des usagers et constituent l'un des principaux leviers d'amélioration de la qualité de service et d'accroissement de la satisfaction des usagers. Le gouvernement mobilisera tous les leviers permettant de simplifier la vie des particuliers et conduira un programme pluriannuel de simplification afin d'améliorer de manière significative leur satisfaction. L'écoute des usagers et l'évaluation de leur satisfaction constituent un axe stratégique de la modernisation de l'action publique.

Dans cette optique, le CIMAP demande à l'ensemble des ministères d'amplifier, avec l'appui du SGMAP, le recueil et l'analyse des besoins des usagers et d'identifier les actions qui permettront d'améliorer la satisfaction des usagers.

– Mesurer la qualité du service public via un baromètre indépendant

Un baromètre de la qualité des services publics existe et sa diffusion doit être amplifiée. Ce baromètre, piloté par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique, est, pour les citoyens usagers, un gage d'écoute, une preuve de la volonté de l'administration de s'améliorer et un gage de transparence de l'information puisqu'il permet aux citoyens d'être informés, à échéances régulières, de l'évolution de la qualité de service sous la forme d'informations simples, lisibles et immédiatement compréhensibles. Il comprend un nombre limité d'indicateurs

C autour de trois thèmes : l'accueil, le traitement des démarches de la vie quotidienne ou d'événements de vie jugés prioritaires par les Français et le traitement de réclamations. Pour chaque indicateur, 2 mesures sont effectuées : celle de la qualité de la prestation (service effectivement rendu par l'administration) et celle de la satisfaction de l'utilisateur (perception de l'utilisateur de la qualité de service).

Ce baromètre a été construit avec un double objectif : être un levier de modernisation de l'administration et un outil permettant de rendre compte de la qualité du service rendu. Ce baromètre mérite d'être élargi en intégrant notamment les services aux entreprises et aux associations.

– Accélérer la transition numérique : la feuille de route de l'administration numérique

Internet et les outils numériques ont profondément modifié, en quinze ans, les relations des citoyens et usagers à l'administration. Le travail au quotidien des agents publics s'en est trouvé transformé.

Dans l'action publique, l'usage du numérique a permis des évolutions positives : développement de services utiles, meilleure information pour l'utilisateur, processus de traitement efficaces, initiatives innovantes au sein des administrations publiques.

La transition numérique peut être une formidable opportunité pour la modernisation de l'action publique. Le gouvernement souhaite se doter d'une feuille de route en matière d'administration numérique qui soit à la hauteur du potentiel transformateur et innovant du numérique. En conformité avec la démarche de modernisation de l'action publique engagée, les objectifs de cohérence et d'efficacité de l'action

publique, d'écoute et de prise en compte des besoins des usagers, de confiance avec les agents sont au cœur de cette feuille de route.

– Evaluer pour moderniser les politiques publiques

Le bilan de la RGPP, établi par les trois inspections générales interministérielles à la demande du Premier ministre, a démontré les limites et les erreurs de la démarche déployée au cours des cinq dernières années.

Après avoir largement consulté, les auteurs de ce rapport ont recommandé plusieurs principes et plusieurs pistes utiles pour fonder une nouvelle politique de modernisation de l'action publique et améliorer l'efficacité de la dépense publique.

Parallèlement un guide de cadrage méthodologique de l'évaluation des politiques publiques a été réalisé. Il a pour objectif d'explicitier ce qui est attendu des acteurs de l'évaluation et de fournir les principaux éléments de la démarche de modernisation de l'action publique demandée aux administrations. Il fournit un cadre méthodologique commun, indispensable à la bonne coordination du processus, mais prône souplesse et pragmatisme dans les pratiques de concertation et d'examen des scénarios de réforme en fonction des politiques, de leur contexte et de leurs acteurs.

Ainsi que l'avait décidé le séminaire gouvernemental du 1^{er} octobre 2012 un chantier transversal sur les opérateurs de l'Etat, qui doivent être pleinement associés à l'exercice de modernisation de l'action publique sera ouvert : les agences et les opérateurs seront intégrés dans la modernisation de l'action publique.

Le 3^e comité interministériel pour la modernisation de l'action publique (CIMAP) du 17 juillet 2013, a concrétisé l'ambition de réforme et de renouveau que le gouvernement a affirmée depuis son arrivée : redresser le pays, restaurer la confiance et porter haut les valeurs d'un nouveau modèle français fondé sur des services publics efficaces, adaptés à notre temps, et moteurs pour notre compétitivité et notre cohésion sociale et territoriale, au service du public, des entreprises, de l'emploi.

Moderniser l'action publique, c'est engager des réformes en profondeur et pérennes, qui adaptent notre pays pour lui permettre d'affronter les défis qui sont les siens, et d'être fidèle aux valeurs qui sont au fondement de notre pacte social. C'est aussi avoir confiance dans les capacités d'innovation et d'adaptation de nos administrations au service des citoyens.

*Améliorer l'efficacité des politiques et des services publics, contribuer à la maîtrise des dépenses publiques et renforcer ainsi la compétitivité de notre économie, tels sont les trois objectifs de la modernisation de l'action publique. Afin d'assurer la pleine réalisation de ces objectifs, la **coordination de la MAP avec la procédure budgétaire et avec notre agenda de réformes économiques est indispensable et sera renforcée en 2014, avec notamment une explicitation des objectifs budgétaires qui seront recherchés. Le ministre de l'Economie et des Finances et la ministre en charge de la réforme de l'Etat présenteront des propositions sur ce point au deuxième semestre 2013. 40 décisions ont été prises lors du CIMAP du 17 juillet 2013, qui a également assuré le suivi***

des conclusions des deux premiers comités interministériels. »

Suite à l'affaire de la viande de cheval « Spanghero » qui a éclaté le 18 février 2013, **Solidaires FP** attendait que ce CIMAP du 17 juillet prenne des décisions concernant les directions départementales interministérielles et plus particulièrement pour les services de la Concurrence, consommation et répression des fraudes et les services vétérinaires. Mais rien n'a été décidé. **Pour les responsables du CIMAP : « Il n'est pas envisageable de revenir sur les dégâts causés par la réforme de l'administration territoriale de l'Etat... ! »**

Voilà les bonnes décisions !

COMITÉ TECHNIQUE (CT)

Organisme consultatif rassemblant des représentants de l'administration et des représentants du personnel.

Versant de l'Etat

- Comité technique ministériel

Ce type de comité technique, dont la création est obligatoire, est institué au sein d'un ministère par arrêté et placé auprès du ministre. Il est compétent pour les services centraux, les services déconcentrés et les services à compétence nationale.

- Comité technique de proximité

Ces comités, obligatoires, permettent la représentation de l'agent au niveau d'administration le plus proche. Le comité technique de proximité, relevant du niveau central, est le comité technique d'administration centrale, compétent pour les services d'administration centrale et les services à compétence nationale. En fonction de l'organisation territoriale du ministère, au moins un comité technique

de proximité, appelé comité technique de service déconcentré, est créé. Chaque direction départementale interministérielle comprend également un comité technique de DDI (direction départementale interministérielle).

– **Comité technique unique**

Les comités techniques ministériels et de proximité peuvent être uniques pour plusieurs ministères, services ou établissements publics. Dans ce cas, ils se substituent aux comités techniques devant être créés dans ces administrations.

– **Comité technique commun**

Des comités techniques communs à plusieurs ministères, plusieurs administrations centrales ou plusieurs services déconcentrés peuvent être créés. Dans ce cas, ils coexistent avec les comités ministériels ou les comités de proximité obligatoires à chaque niveau.

– **Comité technique spécial**

Tant au niveau central que déconcentré, des comités techniques spéciaux peuvent être créés quand l'importance des effectifs ou que l'examen de questions collectives le justifie.

Versant de l'hospitalière

– **Comité technique d'établissement**

Dans chaque établissement de santé est créé, quel que soit le nombre d'agents employés, un comité technique d'établissement.

Versant de la territoriale

– **Comité technique**

Un comité technique est obligatoirement créé dans chaque collectivité ou établissement affiliés, employant au moins 50 agents.

Pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents des

comités techniques sont créés auprès de chaque centre de gestion.

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

Organisme rassemblant des représentants de l'administration et des représentants du personnel, chargés de donner leur avis sur les mutations, la notation et l'avancement des fonctionnaires.

Les commissions administratives (CAP), pour les fonctionnaires et consultatives paritaires (CCP), pour les agents non titulaires, sont des instances que l'administration employeur doit consulter avant de prendre certaines décisions « individuelles » relatives à la carrière des fonctionnaires ou à la situation des contractuels. Dans certaines administrations, en raison de la taille des corps concernés, le choix a été fait de déconcentrer tout ou partie des actes soumis à « avis préalable » des CAP et donc d'organiser des CAP régionales ou locales : éducation nationale, écologie, finances, intérieur, etc.

– **Rôle**

Les CAP sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur les actes ayant un impact sur les effectifs de l'administration concernée (détachement entrant, accueil en disponibilité), et sur la carrière de l'agent (titularisation, mobilité, avancement de grade ou promotion de corps, recours en évaluation sauf personnel pénitentiaire en raison du statut spécial).

L'administration peut suivre ou non cet avis en fonction de l'intérêt du service et de la situation personnelle de l'agent concerné. Les conseils de discipline sont des émanations des CAP.

– Composition

Une CAP est créée pour chaque corps de fonctionnaires. Elle est placée auprès de l'autorité administrative gestionnaire du corps concerné.

Les CAP et les CCP sont composées d'un nombre égal de représentants des personnels et de représentants de l'administration. Pour les CAP, les représentants du personnel sont élus par les fonctionnaires au scrutin de liste avec représentation proportionnelle. Ils sont répartis par grades, leur nombre est fixé en fonction de celui du grade concerné.

Pour les CCP, l'administration est libre de définir les modalités de désignation des représentants des contractuels. Les CAP et CCP sont désormais renouvelées tous les quatre ans. Le prochain renouvellement aura lieu de 4 décembre 2014.

Les séances ne sont pas publiques. Un procès-verbal confidentiel est établi à chaque séance et il est transmis aux membres de la commission.

COMMISSION TECHNIQUE D'ORIENTATION ET DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

La Cotorep n'existe plus... Créée en 1975 par la loi d'orientation n° 75-534 du 30 juin 1975, la Cotorep gérait les problèmes liés au handicap et notamment à la réinsertion professionnelle des handicapés. Elle était présente dans chaque département et dépendait du ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social.

Avec la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la Cotorep disparaît.

A partir de janvier 2006, la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) intègre la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

C'est dans cette nouvelle instance que se prennent les décisions de compensation (humaine/technique), de prestations (le plus souvent financières) et d'orientations en faveur des personnes handicapées.

Elle se base pour cela sur l'évaluation des besoins de compensation du handicap, réalisée par une équipe pluridisciplinaire mise en place par la MDPH et tient compte des souhaits exprimés par la personne handicapée ou son représentant légal, dans son projet de vie.

CONCOURS

Les concours de la fonction publique ont une valeur républicaine, puisqu'ils doivent permettre l'égalité admissibilité des citoyens aux emplois publics. C'est la mise en œuvre de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, qui dispose que « *tous les citoyens [étant égaux aux yeux de la loi] sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ».

Les concours de la fonction publique constituent des opérations de sélection effectuées parmi des candidats, en vue de l'attribution de places dont le nombre est limité. Les concours sont donc totalement différents des examens, où l'on ne juge que le niveau de connaissances.

Les concours de la fonction publique constituent aussi, pour les lauréats, un acte de recrutement définitif ou une simple première étape. Dans les versants de l'Etat et de l'hospitalière, tout candidat reçu a la certitude d'obtenir un poste qui lui sera attribué, le plus souvent, en fonction de son rang de classement. Dans le versant de la territoriale, le concours débouche simplement sur l'établissement d'une liste d'aptitude à occuper des postes auxquels le candidat devra postuler pour être éventuellement recruté. Réussir un concours dans la FPT, hors Ville de Paris, ne signifie donc pas automatiquement obtenir un emploi (voir reçus-collés).

Il existe trois grands types de concours :

– **les concours externes**, qui s'adressent à tout candidat remplissant les conditions pour se présenter au concours qui l'inté-

resse. Ils sont généralement ouverts aux titulaires de certains titres ou diplômes. Toutefois, quelques concours de catégorie C n'exigent aucune condition de diplôme ;

– **les concours internes**, qui s'adressent à des candidats ayant déjà la qualité de fonctionnaire ou d'agent public et justifiant d'une expérience professionnelle ou d'une durée de service particulière dans l'administration. Ces concours permettent aux fonctionnaires titulaires d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur, à une échelle de rémunération plus élevée et à de nouvelles possibilités de carrière.

Les fonctionnaires promus dans un nouveau corps ou cadre d'emplois peuvent être soumis dans ce nouveau corps ou cadre d'emplois à une période de stage. Les conditions précises sont fixées par les statuts particuliers de chaque corps ;

– **les « 3^e concours »** apparus ces dernières années, sont accessibles aux candidats ayant acquis une expérience dans l'exercice soit d'une activité professionnelle de droit privé (salarié d'une entreprise publique ou privée, indépendant, agent avec un contrat emploi-jeune n'ayant pas le statut d'agent public), soit d'un mandat d'élu local, soit d'une activité associative (salarié ou responsable bénévole).

Attention : à la différence des versants de l'Etat et de l'hospitalière, la réussite à un concours de la territoriale n'est pas suivie d'une affectation automatique sur un poste (sauf à la Ville de Paris).

Cette différence se caractérise par une liberté de choix et de recrutement laissée aux employeurs (les collectivités territoriales). C'est ce que l'on nomme « la libre administration des collectivités territo-

riales ». Les employeurs territoriaux n'ont pas d'obligation d'embauche. Un lauréat peut également choisir son employeur soit en fonction du poste proposé soit en fonction de son implantation géographique.

Tout lauréat de concours de la territoriale est inscrit d'office sur une liste « d'aptitude » valable un an et renouvelable deux fois, à la demande du lauréat. A l'issue de ces trois ans, si le lauréat n'a toujours pas été recruté, il perd le bénéfice du concours. Il est alors un « reçu-collé ». En juin 2012, un rapport de l'IGA (inspection générale de l'administration) chargée de plancher sur ce sujet des reçus-collés a préconisé 22 recommandations dont notamment une plus grande implication des centres de gestion dans l'accompagnement des lauréats des concours et la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au sein des collectivités territoriales.

CONCOURS COMMUN OU INTERMINISTRIEL

Il s'agit de concours externes ou internes organisés par plusieurs administrations ou ministères. Les candidats passent une épreuve écrite et une épreuve orale et pour certains métiers une épreuve sportive (Douane surveillance, par exemple).

Au moment de leur inscription, les candidats doivent opter pour un ministère ou une direction générale ainsi qu'éventuellement pour une branche (exemple : administrative ou surveillance en Douanes).

CONCOURS UNIQUE

Externe ou interne, qui cible un métier bien défini, parfois pour un endroit géographique déterminé (exemple : infirmière ou médecin de l'Education nationale...).

CONGÉS BONIFIÉS

Le régime du « congé bonifié » a été institué par le décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'Etat. Circulaire d'application du 16 août 1978, modifiée par les circulaires du 16 septembre 1983 et du 25 février 1985.

Ce sont les décrets n° 87-482 du 1^{er} juillet 1987 et n° 88-168 du 15 février 1988 qui ont respectivement étendu ce droit dans les versants de l'hospitalière et de la territoriale.

Agents concernés : les dispositions des décrets s'appliquent donc aux magistrats et aux fonctionnaires des trois versants qui exercent leurs fonctions :

- dans les départements d'outre-mer (la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion et Saint-Pierre-et-Miquelon), et dont le lieu de résidence habituelle est situé soit sur le territoire européen de la France, soit dans un département d'outre-mer ;
- sur le territoire de la France métropolitaine si leur résidence habituelle est située dans un DOM.

Conformément à l'engagement de la ministre de la Fonction publique, en date du 10 juillet 2013, pour les fonctionnaires (originaires ou non) exerçant à Mayotte, ancienne collectivité territoriale devenue département d'outre-mer depuis

le 1^{er} avril 2011, les congés administratifs seront désormais remplacés par les congés bonifiés applicables dans l'ensemble des DOM.

Lorsque deux fonctionnaires sont originaires de deux DOM différents : chacun des conjoints a droit, la même année, à un voyage vers une destination différente. Les agents peuvent opter pour l'une ou l'autre destination (**circulaire ministérielle du 16 août 1978**).

Dans le cas où le couple de fonctionnaires ne bénéficie pas de congés bonifiés à des périodes identiques, il ne peut y avoir alignement sur la périodicité la plus favorable. Cependant, les agents ont la possibilité de différer la date d'exercice du droit à la prise en charge des frais de voyage et à la bonification, si les obligations du service ne s'y opposent pas, jusqu'au 1^{er} jour du 59^e mois de service. Ce report n'entraîne aucune majoration de la bonification.

Champs d'application géographique : La Guadeloupe et la Martinique étant considérées comme formant un même département d'outre-mer, les fonctionnaires en service dans l'un de ces départements et ayant leur résidence habituelle dans l'autre département ne peuvent prétendre aux congés bonifiés à destination de leur résidence habituelle. Ils peuvent bénéficier du régime du congé bonifié à destination de la métropole.

Résidence habituelle : il s'agit du « centre des intérêts matériels et moraux »

Ce dernier point fera l'objet d'un développement particulier, compte tenu que dans certains services, des congés bonifiés ont été refusés, notamment au détriment des personnels originaires des départements

d'outre-mer affectés en métropole, sur la base d'une interprétation pouvant apparaître comme trop restrictive de la notion de centre des intérêts matériels et moraux au regard d'arrêts rendus par des juridictions administratives.

La note du 3 janvier 2007, référence B7-07-002129 émanant du directeur général de l'administration et de la fonction publique rappelle les principes en matière de « centre d'intérêt matériels et moraux » concernant l'attribution des congés bonifiés aux agents des trois versants de la fonction publique.

Il est donc fondamental, pour les agents, d'apporter la preuve de la détermination de leur centre d'intérêts. **Ces critères, clairement énumérés dans les circulaires d'application existantes dont la circulaire du 5 novembre 1980 relative à la notion de résidence habituelle**, sont :

- le domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches ;
- les biens fonciers dont l'agent est propriétaire ou locataire ;
- le domicile avant l'entrée dans l'administration ;
- le lieu de naissance ;
- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié ;
- et tous autres éléments de preuve.

Un avis du Conseil d'Etat, du 7 avril 1981, apporte un complément de précisions sur les critères de détermination du centre d'intérêt, à savoir :

- le lieu de résidence des membres de la famille de l'agent, leur degré de parenté avec lui, leur âge, leurs activités et, le cas échéant, leur état de santé ;
- le lieu où le fonctionnaire est titulaire de comptes bancaires, d'épargne ou postaux ; la commune où le fonctionnaire paye cer-

tains impôts et en particulier l'impôt sur le revenu;

- les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé son affectation actuelle;
- le lieu d'inscription sur les listes électorales.

La jurisprudence administrative a dégagé d'autres critères pouvant servir d'indice à la détermination du centre des intérêts :

- le lieu de naissance des enfants;
- les études effectuées sur le territoire considéré par l'agent et/ou ses enfants;
- la fréquence des demandes de mutation vers le territoire considéré;
- la fréquence des voyages que l'agent a pu effectuer vers le territoire considéré;
- la durée des séjours dans le territoire considéré.

Enfin, la note précise :

- « Il est confirmé que les critères cités précédemment n'ont pas caractère exhaustif, ni nécessairement cumulatif et que plusieurs d'entre eux qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner, sous le contrôle de la juridiction compétente, selon les circonstances propres à chaque espèce. »

- « Il ressort de ces éléments que le principe est d'apprécier la vocation de l'agent demandeur à bénéficier du droit à congés bonifiés sur la base d'un tel faisceau d'indices et non de le refuser en raison de l'absence de tel ou tel critère. »

Conditions d'octroi : le congé bonifié est accordé aux fonctionnaires en position d'activité, à temps plein ou à temps partiel, en position de détachement ou hors cadres.

Le fonctionnaire doit justifier d'une durée de service ininterrompue de 36 mois

(article 9 du décret du 20 mars 1978) mais le droit à congé bonifié est ouvert à partir du 1^{er} jour du 35^e mois (circulaire du 16 août 1978). Pendant les congés annuels, congés de maladie, longue maladie, maternité, formation professionnelle ou syndicale, l'agent continue à acquérir des droits.

La position du service national suspend l'acquisition du droit à congé bonifié. La disponibilité et le congé parental l'interrompent.

Dans un ménage de fonctionnaires ayant chacun droit à congé bonifié dans un département différent, l'option est ouverte à chacun.

Durée du congé : le congé annuel est allongé d'une durée maximale de 30 jours consécutifs si les nécessités de service ne s'y opposent pas.

La durée totale du congé ne peut excéder 65 jours consécutifs (samedis, dimanches, jours fériés et délais de route inclus).

Le congé annuel de l'année où l'agent prend son congé bonifié ne peut être fractionné et le cumul des congés des différentes années n'est pas autorisé.

Frais de voyage : l'employeur prend en charge les frais de voyage sur la base de la réglementation applicable aux frais de déplacement engagés par les fonctionnaires de l'Etat en déplacement pour le service dans les DOM (100 %). Outre le conjoint, le décret n° 2001-973 du 22 octobre 2001 prévoit la prise en charge du concubin et du partenaire de PACS, sous conditions de ressources.

Le ménage de fonctionnaires : dans le cas où chaque conjoint a, la même année, droit à un voyage de congé bonifié vers des destinations différentes, les

deux agents peuvent opter pour l'une ou l'autre destination. Un ménage de fonctionnaires peut opter pour la prise en charge des enfants alternativement au titre de l'un ou l'autre des agents dès lors que les prises en charge respectent un minimum d'intervalle de trois ou cinq ans selon le régime accordé. La prise en charge des frais de voyage des enfants est appréciée par référence à la législation des prestations familiales

La Guadeloupe et la Martinique étant considérées comme formant un même département d'outre-mer, les fonctionnaires en service en Guadeloupe et ayant leur résidence habituelle en Martinique (ou l'inverse) ne peuvent prétendre au congé bonifié à destination de leur résidence habituelle. Ils peuvent bénéficier du régime de congé bonifié à destination de la métropole, dans ce cas, avec prise en charge à 50 % après 60 mois de service ininterrompu, ou à 100 % après 120 mois.

Rémunération : l'agent perçoit, jusqu'au jour où il reprend effectivement son service, la rémunération applicable au lieu du congé.

L'article 11 du décret du 20 mars 1978, stipule que le fonctionnaire en congé bonifié bénéficie du régime financier prévu par l'article 3 du décret du 8 juin 1951 relatif à la rémunération des bénéficiaires du congé administratif.

A ce titre, l'intéressé perçoit une « indemnité de cherté de vie » constituée de deux éléments :

- une majoration de traitement brut de 25 % ;
- un complément dont le taux est variable selon le lieu du congé :

- 15 % pour les départements de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Guyane française et pour la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, soit au total 40 % du traitement indiciaire brut ;

- 10 % pour le département de la Réunion, soit au total 35 % du traitement indiciaire brut. En outre, l'indemnité de cherté de vie de la Réunion est affectée d'un index de correction fixé à 1,138.

En ce qui concerne Mayotte, département d'outre-mer depuis 2011, l'indemnité de cherté de vie devrait, comme dans les autres départements (or Réunion) être équivalente à 40 %. Cependant, et **Solidaires** l'a combattue car trop faible, la mise en œuvre de cette majoration n'interviendra que selon le calendrier suivant : 5 % en 2013 ; 5 % en 2014 ; 10 % en 2015, 2016 et 2017.

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Il est ouvert à l'ensemble des agents, titulaires ou non, des trois versants de la fonction publique.

La durée maximale du congé est de trois années sur l'ensemble de la carrière.

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière de l'agent. Dans ce dernier cas, il doit s'agir de stages d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein, qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées (dont la durée totale est au moins égale à un mois).

En cas de fractionnement, la durée totale cumulée du stage ne doit pas être inférieure à la durée réglementaire du travail dans le mois.

Le congé de formation professionnelle (CFP), permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées ou agréées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

La première année du congé de formation professionnelle ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire.

Versant de l'Etat : l'agent du versant de

la fonction publique de l'Etat qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle.

Ce congé est d'une durée maximale de trois ans.

Il est possible de bénéficier du congé sous réserve de remplir des conditions d'ancienneté. Ces conditions dépendent du statut de l'agent (**tableau CFP - Versant de l'Etat, ci-dessous**).

L'agent qui a suivi une préparation aux examens et concours de la fonction publique sur son temps de travail ne peut obtenir un congé de formation professionnelle dans les 12 mois qui suivent la fin de cette préparation.

La durée du congé de formation est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière. Le congé peut être utilisé en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière. Chaque période de formation doit alors avoir une durée minimale équivalant à un mois à temps plein.

Ces périodes minimales d'un mois peuvent elles-mêmes être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.

La demande de congé doit être formulée au moins 120 jours (4 mois) avant la date de début de la formation. Elle doit préciser les dates de début et de fin du

Congé de formation professionnelle - Versant de l'Etat

Agent	Conditions à remplir
Fonctionnaire	Avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services dans le versant de la fonction publique d'Etat.
Agent non titulaire	Avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans de services publics à temps plein, dont au moins 1 an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

C

congé, la formation envisagée et les coordonnées de l'organisme de formation.

A réception de la demande, l'administration a 30 jours pour répondre à l'agent. Le congé de formation professionnelle est accordé :

- dans la limite des crédits prévus à cet effet ;

- sous réserve des nécessités de service. Le refus pour un motif tiré des nécessités de service doit être soumis à l'avis de la commission administrative paritaire (CAP). L'administration ne peut opposer 3 refus consécutifs à une demande de congé qu'après avis de la CAP.

L'attribution du congé de formation peut être différée, après avis de la CAP, si cette attribution conduit :

- à une absence de plus de 5 % des agents d'un service ;

- ou à une absence de plus d'un agent dans les services de moins de 10 personnes.

Dans les autres cas, le congé est accordé dans l'année suivant la saisine de la CAP.

La rémunération : l'agent en congé de formation reçoit, de la part de son administration, une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{re} année de congé.

Cette indemnité est égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçus au moment de la mise en congé dans la limite de 2589,68 € brut par mois.

Versant de l'hospitalière : l'agent hospitalier qui souhaite se former pour satis-

faire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. **Ce congé est d'une durée maximale de 3 ans (tableau CFP - Versant de l'hospitalière, ci-dessous).**

L'agent qui a suivi une préparation aux examens et concours de la fonction publique sur son temps de travail peut obtenir un congé de formation professionnelle dans les 12 mois qui suivent la fin de cette préparation.

La durée du congé de formation est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière. Le congé peut être utilisé en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière.

Chaque période de formation doit alors avoir une durée minimale équivalant à un mois à temps plein, soit 20 jours effectifs de formation auxquels s'ajoutent les jours de repos hebdomadaires.

Ces périodes minimales d'un mois peuvent elles-mêmes être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.

La demande de congé doit être formulée au moins 60 jours (2 mois) avant la date de début de la formation.

Elle doit préciser les dates de début et de fin du congé, la formation envisagée et les coordonnées de l'organisme de formation.

A réception de la demande, l'établissement employeur a 30 jours pour répondre à l'agent.

Le congé de formation professionnelle est accordé :

Congé de formation professionnelle - Versant de l'hospitalière

Agent	Conditions à remplir
Fonctionnaire et non titulaire	Avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans dans le versant de la fonction publique hospitalière.

- dans la limite des crédits disponibles de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) ;

- sous réserve des nécessités de service, et à condition que le nombre d'agents bénéficiaires d'un congé de formation ne dépasse pas 2 % du nombre total des agents de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente.

Lorsqu'il n'est pas possible de satisfaire toutes les demandes, le congé est accordé en priorité aux agents dont la demande a été précédemment refusée. L'établissement ne peut opposer 3 refus consécutifs à une demande de congé qu'après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

La rémunération : si l'administration répond favorablement à la demande de congé, l'agent adresse une demande de prise en charge financière de son congé à l'ANFH.

En cas d'accord de l'ANFH, l'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire pendant les 360 premiers jours de congé. Cette durée d'indemnisation est portée à 720 jours si la formation dure au moins 2 ans.

L'indemnité mensuelle forfaitaire est égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçus au moment de la mise en congé dans la limite de 2589,68 € brut par mois.

Elle est éventuellement augmentée du supplément familial de traitement (SFT). Le montant de l'indemnité est arrêté au moment de la mise en congé et n'est pas revalorisé en cas de hausse générale des traitements de la fonction publique intervenant pendant le congé.

L'indemnité forfaitaire mensuelle est versée par l'établissement employeur qui en est remboursé par l'ANFH.

L'indemnité des agents de catégorie C est complétée à hauteur du montant du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'ils percevaient au moment de leur mise en congé.

Ce complément d'indemnité leur est versé pendant au maximum un an par l'établissement employeur, qui en est remboursé par le fonds pour l'emploi hospitalier (FEH).

Versant de la territoriale : l'agent territorial qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. **Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré.**

Il est possible de bénéficier du congé sous réserve de remplir des conditions d'ancienneté. Ces conditions dépendent du statut de l'agent (**tableau CFP - Versant de la territoriale**).

Congé de formation professionnelle - Versant de la territoriale

Agent	Conditions à remplir
Fonctionnaire	Avoir accompli au moins de 3 ans de services dans le versant de la fonction publique territoriale.
Agent non titulaire	Avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans de services publics consécutifs ou non, dont au moins 12 mois dans la collectivité à laquelle est demandé le congé de formation.

L'attribution d'un congé de formation est soumise à condition pour l'agent ayant bénéficié :

- d'une préparation aux examens et concours de la fonction publique ;
- ou d'un précédent congé de formation professionnelle.

Il ne peut obtenir un nouveau congé de formation qu'à l'issue d'un délai de 12 mois suivant la fin de la précédente formation, sauf s'il a dû l'écourter pour nécessités de service.

La durée du congé de formation est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière.

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière. Chaque période de formation doit alors avoir une durée minimale équivalant à un mois à temps plein.

Ces périodes minimales d'un mois peuvent elles-mêmes être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.

La demande de congé doit être formulée au moins 90 jours (3 mois) avant la date de début de la formation.

Elle doit préciser les dates de début et de fin du congé, la formation envisagée et les coordonnées de l'organisme de formation.

A réception de la demande, l'administration a 30 jours pour faire connaître à l'agent son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande. Le congé de formation professionnelle est accordé sous réserve des nécessités de service.

L'administration ne peut opposer 2 refus consécutifs à une demande de congé qu'après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

La rémunération : l'agent en congé de formation reçoit, de la part de sa collectivité, une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{re} année de congé.

Cette indemnité est égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçus au moment de la mise en congé dans la limite de 2589,68 € brut par mois.

Pour les trois versants

Participation à la formation et obligation de servir : à la fin de chaque mois et lors de sa reprise de fonction, l'agent remet à son employeur une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation.

En cas d'absence sans motif valable, l'agent perd le bénéfice de son congé et doit rembourser les indemnités perçues.

L'agent bénéficiaire d'un congé de formation professionnelle s'engage à servir dans la fonction publique pendant une période égale à 3 fois celle pendant laquelle il a perçu des indemnités.

En cas de non-respect de cet engagement, il est tenu de rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.

Situation de l'agent en congé de formation : le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service, il est en conséquence pris en compte pour l'avancement et la promotion interne.

L'agent en congé de formation professionnelle conserve ses droits à congés annuels : il peut les prendre pendant son congé de formation professionnelle, notamment durant les périodes de vacances scolaires.

CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)

Siège soit en assemblée plénière, soit en formations spécialisées.

L'assemblée plénière est présidée par le ministre de la fonction publique ou son représentant. Le Conseil commun en assemblée plénière se compose de trois collèges ayant voix délibérative. Le premier collège, de 30 membres, comprend des représentants des fonctionnaires désignés par leurs syndicats.

Le nombre de sièges attribués à chaque formation syndicale est fixé en proportion des résultats lors des élections professionnelles. Le second collège comprend 10 membres représentant les collectivités territoriales employeurs de la territoriale à raison de sept pour les communes, deux pour les départements et un pour les régions. Ils sont issus des représentants des employeurs au sein du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et le président de ce conseil siège dans ce collège du conseil commun. Le troisième collège comprend 5 représentants des employeurs de l'hospitalière dont le président de la Fédération hospitalière de France.

Il n'existe pas de collège pour les administrations de l'Etat employeur, les éventuels représentants de ces administrations ne prennent pas part aux votes. Le directeur général de l'administration et de la fonction publique, le directeur général de l'offre de soins, le directeur général des collectivités territoriales et le directeur du Budget, le président du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ainsi qu'un membre du Conseil d'Etat et un membre de la Cour des comptes siègent aussi avec voix consultative.

C Il existe quatre formations spécialisées du conseil commun :

- une commission des statuts chargée d'examiner les projets de réforme du statut général des fonctionnaires et des règles générales applicables aux non-titulaires ;
- une commission compétente pour la situation statistique de la fonction publique, la rémunération et les pensions ;
- une commission de l'égalité, de la mobilité et des parcours professionnels ;
- une commission pour les conditions de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité.

Chaque commission comprend des représentants de chacun des collèges de l'assemblée plénière ainsi que des membres de droit avec voix consultative.

Les questions soumises au conseil peuvent être portées devant l'assemblée plénière, devant une formation spécialisée ou successivement devant une formation spécialisée puis devant l'assemblée plénière. Le conseil commun peut être saisi soit par le ministre chargé de la Fonction publique, soit par les deux tiers des membres de l'un des collèges.

Solidaires Fonction Publique (regroupant les trois versants) dispose de deux sièges de titulaires.

CONSEIL SUPÉRIEUR

Le Conseil supérieur de la fonction publique a été constitué dès 1946, mais seuls les employés de l'Etat étaient pleinement considérés comme « fonctionnaires » et représentés à ce conseil. La réforme du statut général de la fonction publique engagée en 1983 conduit à un système d'une fonction publique à trois versants (Etat, hospitalière et territoriale). Un conseil supérieur est alors créé pour

chacun des trois versants de la fonction publique CSFPE - CSFPH - CSFPT.

Les questions concernant l'ensemble de la fonction publique, et notamment les carrières, sont d'abord examinées en CSFPE puis examinées successivement par chacun des deux autres conseils.

Depuis les élections d'octobre 2011, **Solidaires Fonction Publique** dispose de 2 sièges de titulaire au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat et SUD Santé-Sociaux de deux sièges de titulaire au Conseil supérieur de l'hospitalière.

CONTRACTUELS

Les agents contractuels sont recrutés soit sur des emplois non permanents, soit sur des emplois permanents.

1 - Sur des emplois non permanents

1) pour assurer le remplacement momentané de titulaires, voire de contractuels, indisponibles ou autorisés à exercer leur fonction à temps partiel. La durée du contrat couvre la durée de l'absence de l'agent à remplacer (article 6 quater loi de 1984 modifiée) ;

2) pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions statutaires.

Ce recrutement se fait pour une durée maximale d'un an, pouvant être prolongée dans la limite d'une durée totale de deux ans (article 6 quinquies loi de 1984 modifiée) ;

3) pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

La durée des contrats est, pour accroissement temporaire de 12 mois maximum

sur une période de 18 mois (hospitalière et territoriale), 10 mois maximum sur une période de 12 mois (Etat). Pour un accroissement saisonnier, la durée du contrat est de 6 mois au maximum au cours d'une année (article 6 sexies, loi de 1984 modifiée).

II - Sur des emplois permanents

1) L'Etat et ses établissements publics administratifs peuvent recruter des agents non titulaires sur des emplois permanents :

– lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article 4-1° loi de 1984) ;

– lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, pour les emplois de catégorie A, et dans les ambassades et représentations de l'Etat à l'étranger pour les emplois des autres catégories (B et C) (article 4-2° loi de 1984) ;

– pour occuper les emplois permanents à temps incomplet d'une durée inférieure à 70 % d'un temps complet (possibilité de CDI dès le recrutement) (article 6 loi de 1984).

2) Les établissements de santé et assimilés peuvent de la même manière recourir à des agents contractuels :

– pour l'ensemble des catégories (A, B et C) lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers correspondant aux fonctions, ou lorsqu'il s'agit de nouvelles fonctions prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées ;

– pour des emplois permanents à temps non complet, inférieur à un mi-temps.

3) Les communes, départements, régions et leurs établissements publics peuvent aussi engager des agents non titulaires :

– lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions demandées ;

– pour les emplois du niveau de la catégorie A exclusivement, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ;

– dans les communes et groupements de communes de moins de 1000 habitants uniquement pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet inférieur au mi-temps.

Les agents ainsi recrutés dans les trois versants de la fonction publique sont engagés par des contrats à durée déterminée (CDD) de trois ans maximum. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse.

La durée des contrats successifs ne peut dépasser six ans.

Si, à l'issue de ces six années, ces contrats sont de nouveau reconduits, ils ne peuvent l'être que pour une durée indéterminée. Une décision expresse doit intervenir.

Les conditions d'emploi d'un agent contractuel : l'agent non titulaire est recruté par contrat ou arrêté.

Ce contrat ou cet arrêté précise :

– la disposition législative en application de laquelle l'agent est recruté ;

– le poste occupé ;

– la date de recrutement ;

– la durée de l'engagement ;

– les conditions de rémunération ;

– les conditions d'emploi (temps de travail, sujétions particulières,...).

Le contrat (ou l'arrêté) peut prévoir une période d'essai dont la durée peut être modulée en fonction de celle de l'engagement.

La rémunération : sauf exception (emplois fonctionnels de la fonction publique du versant de la territoriale par exemple), les textes applicables aux agents contractuels ne définissent pas les conditions dans lesquelles le montant de leur rémunération doit être fixé.

Selon les administrations et les emplois, la rémunération peut être fixée unilatéralement par l'administration ou négociée entre les parties.

Versant de la territoriale, la rémunération de l'agent contractuel se compose, comme pour le fonctionnaire, d'un traitement indiciaire, éventuellement d'une indemnité de résidence et d'un supplément familial de traitement, et de primes et indemnités selon le régime indemnitaire fixé dans la collectivité.

Versants de l'Etat et de l'hospitalière, aucun texte ne définit expressément la composition de la rémunération des agents contractuels.

Le contrat d'un agent ne peut pas prévoir une évolution automatique de rémunération à l'ancienneté analogue à l'avancement d'échelon dont bénéficient les fonctionnaires. Les agents contractuels ne peuvent pas bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Dans tous les cas, la rémunération d'un agent contractuel à temps plein ne peut pas être inférieure au Smic.

Evaluation professionnelle : les agents en CDI ou CDD d'une durée supérieure à 1 an font l'objet chaque année d'une évaluation professionnelle.

Cette évaluation comporte un entretien qui porte principalement sur les résultats professionnels de l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève.

L'entretien peut également être élargi aux besoins de formation de l'agent en rapport avec ses missions, ses projets professionnels, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès à la fonction publique.

L'entretien d'évaluation donne lieu à un compte-rendu.

Renouvellement de contrat : un CDD ne peut être renouvelé par reconduction expresse, les clauses de tacite reconduction sont illégales et ne peuvent en aucun cas conférer au contrat une durée indéterminée. Lorsque le CDD est susceptible d'être reconduit, l'administration notifie à l'agent contractuel son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- 8 jours avant le terme du contrat lorsque la durée de celui-ci était inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant le terme du contrat lorsque la durée de celui-ci était égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme du contrat lorsque la durée de celui-ci était égale ou supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme du contrat lorsque celui-ci est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision est précédée d'un entretien.

L'absence de décision de l'administration à l'issue d'un CDD et le maintien de fait en fonction de l'agent a pour effet de donner naissance à un nouveau CDD d'une

durée égale à celle du contrat initial ou d'une durée convenue entre les parties. L'absence de décision de l'administration n'a pas pour effet de conférer au contrat une durée indéterminée.

L'agent contractuel auquel une proposition de renouvellement est adressée dispose de 8 jours pour faire connaître son acceptation.

À défaut de réponse dans ce délai, il est considéré comme renonçant à son emploi et ne peut pas prétendre aux allocations chômage.

En 2010, le gouvernement a engagé une négociation avec les partenaires sociaux sur la question des emplois précaires dans la fonction publique. Cette négociation s'est conclue le 31 mars 2011 par un protocole d'accord signé par six organisations représentatives sur huit : UNSA, CGT, FO, CFDT, CGC et CFTC. Non signataires : Solidaires et FSU.

Sur la base de cet accord, **la loi 2012-347 relative à l'emploi titulaire pour les agents contractuels a été publiée le 12 mars 2012** comportant plusieurs dispositions :

– **ouverture pendant 4 ans de recrutements réservés aux agents contractuels** en fonction entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 et justifiant d'au moins 4 années d'ancienneté de service auprès de leur employeur, de manière à favoriser leur accès à l'emploi titulaire dans les trois fonctions publiques ;

– **transformation en CDI**, à la date de publication de la loi, des CDD des agents justifiant d'une durée de service auprès de leur employeur d'au moins six ans (3 ans pour les agents âgés de plus de 55 ans) ;

– **clarification et harmonisation des cas de recours aux agents contractuels** dans

les trois fonctions publiques, notamment lorsqu'il s'agit de faire face à des besoins temporaires ;

– **redéfinition des conditions de renouvellement des contrats en CDI** au terme d'une durée de 6 ans ;

– **reconnaissance d'une « portabilité » du CDI** par versant de la fonction publique, à l'occasion de la mobilité des agents en CDI.

Cette loi sera suivie d'une rénovation des conditions d'emploi des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique (évaluation, formation, rémunération à la performance, droits sociaux).

Les articles 33, 34 et 35 du projet de loi sur la déontologie prévoient que pour le calcul du droit à l'obtention d'un contrat à durée indéterminée, prévu par les dispositions de la 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, les services accomplis auprès de différents employeurs quand l'agent a occupé le même poste de travail, comme c'est le cas pour l'accès à l'emploi titulaire, sont pris en compte, dès lors que l'ancienneté a été acquise auprès de toute administration relevant d'un des trois versants de la fonction publique.

Textes :

Etat - décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation

de ces recrutements en application de la loi 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.

– **circulaire du 26 juillet 2012** relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1^{er} de la 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.

– **circulaire NOR RDFS1314245C du 22 juillet 2013**, recrutement des agents contractuels pour le versant de l'Etat.

Les arrêtés fixant les modalités d'organisation des concours réservés et examens professionnels pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat (catégories A, B et C) sont parus au Journal officiel des 11 et 12 janvier 2013.

Hospitalière - Décret n°2013-121 du 6 février 2013 pris en application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

– **Circulaire du 4 avril 2013** relative à l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

Territoriale - Décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre I de la 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.

CORPS OU CADRE D'EMPLOIS

Un corps ou un cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier et qui ont vocation aux mêmes grades.

La fonction publique est constituée de corps dans les versants de l'Etat et de l'hospitalière et de cadres d'emplois dans le versant de la territoriale, par exemple le corps des attachés, le corps des contrôleurs de la DGFiP, le corps des aides-soignants ou le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants. Dans son corps ou cadre d'emplois, le fonctionnaire bénéficie d'un déroulement de carrière.

Chaque corps ou cadre d'emplois est ainsi divisé en grades (et/ou en classes), qui comprennent un certain nombre d'échelons. Les passages d'un échelon à un autre ou d'un grade à un autre (voire d'une classe à une autre) sont réglementés et dépendent d'un certain nombre de conditions.

A noter que le terme « cadre d'emplois » a été ajouté à l'article 13 du statut – titre I – à la suite de la promulgation de la loi dite « Galland » de 1987, portant réforme du versant de la fonction publique territoriale. **Les grands corps de l'Etat** sont, par exemple, le Conseil d'Etat, la Cour des comptes, le corps des Mines, etc. Ils sont composés de hauts fonctionnaires.

CORPS INTERMINISTÉRIEL A GESTION MINISTÉRIELLE (CIGeM)

C'est le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat qui a créé un corps interministériel des attachés de l'Etat relevant du Premier ministre (CIGeM). Depuis 2011, 16 corps ont rejoint ce corps interministériel des attachés de l'Etat – décret n° 2013-877 du 30 septembre 2013.

La nomination et la gestion des attachés relevant de ce nouveau statut sont déléguées par le Premier ministre aux ministres et autorités qui auront adhéré à ce nouveau statut. L'entrée en vigueur du CIGeM n'est pas automatique. Les ministères doivent y adhérer par la voie de décret.

Précisions :

- la gestion des attachés reste ministérielle : les nominations, les avancements relèvent des ministères d'affectation ;
- les voies de recrutement sont identiques à celles prévues par le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 : IRA, concours direct organisé par un ou plusieurs départements ministériels, au choix. Les nominations au choix sont prononcées par le ministre de rattachement, après inscription sur une liste d'aptitude soumise à l'avis de la CAP ou après un examen professionnel ouvert aux agents de catégorie B appartenant au ministère concerné. Un CIGeM n'est pas obligatoirement doté d'une commission administrative paritaire interministérielle.

d

DÉONTOLOGIE – DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

Si les fonctionnaires ont des droits individuels reconnus par leur statut (égalité d'accès à la F.P, droits à rémunération, protection dans le travail, etc.) et collectifs (droit syndical, de grève, etc.), ils ont également des obligations à respecter, dans le service (celle de servir exclusivement l'administration, celle de discrétion professionnelle, d'obéissance hiérarchique, etc.) et à l'extérieur (que ce soit dans la vie privée, politique ou syndicale). En cas de non-respect de la loi du 13 juillet 1983 portant "droits et obligations" des fonctionnaires (Titre I du Statut), des sanctions disciplinaires, voire pénales, peuvent trouver à s'appliquer.

Le titre I du statut des fonctionnaires, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant « les droits et obligations des fonctionnaires » énonce ces droits et ces obligations.

Les obligations

– *Le devoir de servir (article 25)*

Les fonctionnaires consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sauf quelques exceptions

(production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques, ou exercer sous certaines conditions une profession libérale en découlant). La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de « modernisation de la fonction publique » a cependant introduit certaines dispositions relatives au cumul d'activité – circulaire n° 2157 du 11 mars 2008. Voir le projet de loi déontologie et droits et obligations article 6.

– **Le devoir de secret professionnel et de discrétion professionnelle (article 26)**

Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal.

Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

– **Le devoir d'obéissance hiérarchique (article 28)**

Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune responsabilité qui lui incombe par la responsabilité propre de ses subordonnés. Le refus d'obéissance équivaut à une faute professionnelle.

La subordination hiérarchique impose également de se soumettre au contrôle hiérarchique de l'autorité supérieure compétente et de faire preuve de loyauté dans l'exercice de ses fonctions. Le devoir d'obéissance impose enfin au fonctionnaire de respecter les lois et règlements de toutes natures.

– **L'obligation d'information (article 27)**

Les fonctionnaires doivent satisfaire aux demandes d'information du public, dans le respect des règles du secret et de la discrétion. Cette obligation rejoint celle de motiver les décisions et s'inscrit dans un souci d'une plus grande transparence de l'administration à l'égard de ses usagers. Par ailleurs, la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public, modifiée par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, dispose que « le droit de toute personne à l'information est garanti en ce qui concerne la liberté d'accès aux documents administratifs de caractère non nominatif ». Sous réserve des dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, toute personne a le droit de connaître les informations contenues dans un document administratif dont les conclusions lui sont opposées. Les modalités d'application de cette loi ont été précisées par une circulaire FP n° 1430 du 5 octobre 1981.

– **L'obligation de neutralité**

Tous les fonctionnaires ou agents non titulaires, participent à l'exécution d'un service public et sont investis d'activités

d'intérêt général. Ils sont donc dans l'obligation de veiller à la stricte neutralité du service public et d'observer une retenue dans l'expression de leurs opinions, notamment politiques, sous peine de s'exposer à une sanction disciplinaire. Cette obligation ne figurait pas expressément dans la loi de 1983 (Titre I du statut général des fonctionnaires). Il ne s'agissait que d'une création, issue de plusieurs décisions de justice rendues dans le même sens, et qui a été parfois reprise dans certains statuts particuliers, comme par exemple les statuts des magistrats, des militaires, des policiers.

Cette obligation de neutralité dans « l'exercice des fonctions », fera désormais partie du statut car intégrée à loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui a été soumise au conseil commun de la fonction publique le 27 juin 2013.

Les agents non titulaires sont soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires titulaires et notamment en matière : de secret professionnel, de discrétion professionnelle, d'obéissance hiérarchique, et d'obligation d'information en vertu du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 et du décret n°88-145 du 15 février 1988

Les droits (ou garanties)

Les fonctionnaires, en contrepartie de ces obligations, bénéficient de certains droits fondamentaux parmi lesquels figurent :

– **La liberté d'opinion (article 6)** politique, syndicale, philosophique ou religieuse, dans les limites des obligations de réserve.

– **Le droit syndical (article 8)**, dont les principes fondamentaux sont la liberté et le pluralisme syndicaux. Il est reconnu aux

magistrats mais pas aux militaires. Les différents syndicats représentés dans la fonction publique disposent de moyens susceptibles de leur permettre d'exercer leur rôle : locaux, panneaux d'affichage, possibilité de diffusion de l'information, heure (ou réunion) mensuelle d'information. Les représentants syndicaux bénéficient pour l'accomplissement de leur fonction de dispenses de service et d'autorisations d'absence.

– **Le droit de participer (article 9)**, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

– **Le droit de grève (article 10)** : les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent. Ce droit de grève est assorti de certaines conditions et ne s'applique pas à certains fonctionnaires. Voir « droit de grève ».

– **Le droit à la protection (article 11)** : jusqu'à présent les fonctionnaires avaient droit à une protection lorsqu'ils avaient fait l'objet, dans l'exercice de leurs fonctions, de menaces, d'outrages, de voies de fait, d'injures ou de diffamations. Le toilettage du titre I du statut a donné lieu à une nouvelle rédaction qui figure Chapitre II - à l'article 25 de la loi relative à « la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ». Voir « droit à la protection fonctionnelle ».

– **Le droit à la rémunération (article 20)** : après « service fait », les fonctionnaires ont droit à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi

que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires. Voir aussi « droit de grève ».

– **Le droit à la formation permanente (article 22)** : est reconnu aux fonctionnaires. Ceux-ci peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Comme indiqué précédemment, le projet de loi relatif à « la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires » vise à intégrer d'autres règles morales dans la loi du 13 juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires ». Ceci se traduit par l'intitulé du chapitre IV du titre I du statut général, qui devient « Des obligations et de la déontologie », qui « vise à faire de tout agent public le premier gardien des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique ».

Divers ajouts au titre I du statut général des fonctionnaires :

1) Une triple obligation légale pour mieux prévenir les conflits d'intérêts pouvant résulter de l'exercice de certaines fonctions qui doivent être précisées par décret en Conseil d'Etat :

– **une déclaration d'intérêts à la charge de ces agents** qui doivent déclarer leurs intérêts dans les deux mois qui suivent leur prise de fonction à l'autorité hiérarchique dont ils relèvent ;

– **un mandat de gestion de leurs instruments financiers doit être confié à un tiers**, par les agents particulièrement exposés (fonctions dont la nature ou le niveau hiérarchique les expose particulièrement), dans les deux mois qui suivent leur prise de

fonction, à peine de nullité de leur nomination, pendant toute la durée de leurs fonctions, sans aucun droit de regard ;

– **une déclaration de situation patrimoniale** doit être transmise à la commission de déontologie de la fonction publique, dans les deux mois qui suivent la prise de leurs fonctions, à peine de nullité de la nomination. Cette troisième obligation est mise en place pour les agents objectivement exposés à un risque de conflit d'intérêts, au regard du niveau hiérarchique ou de la nature de leurs fonctions.

2) Le reclassement du fonctionnaire suspendu (nouvel article 30 bis) qui est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en raison d'une mesure de contrôle judiciaire. Il permet le détachement d'office de l'intéressé pour parvenir au double objectif du maintien de l'agent dans l'emploi et du respect du principe de présomption d'innocence.

3) La commission de déontologie de la fonction publique : depuis 1995, la commission de déontologie a pour rôle principal de contrôler le départ des agents publics, et de certains agents de droit privé, qui envisagent d'exercer une activité dans le secteur privé et dans le secteur public concurrentiel. Elle examine si les activités privées qu'ils envisagent d'exercer ne sont pas incompatibles avec leurs précédentes fonctions.

Un élargissement de ses attributions est à l'ordre du jour. La commission de déontologie de la fonction publique voit ses compétences élargies, son rôle rénové et son impartialité affirmée.

Elle se trouve consacrée par intégration dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le

champ du contrôle de la commission est étendu à **l'ensemble des départements fonctionnaires**, quelle que soit leur position statutaire, et des agents non titulaires de droit public, quelle que soit la durée de leur contrat, **vers toute activité lucrative**.

DÉTACHEMENT

Le détachement est la situation du fonctionnaire qui se trouve placé, à sa demande ou d'office, dans un corps ou cadre d'emplois différent de son corps ou cadre d'emplois d'origine et qui exerce ses fonctions et est rémunéré selon les règles applicables dans ce corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Le détachement est prononcé à la demande du fonctionnaire. Toutefois, dans la fonction publique d'Etat, un fonctionnaire peut être détaché d'office à l'initiative de l'administration au sein d'un autre corps de la fonction publique d'Etat.

Les demandes de détachement sont effectuées par écrit à l'administration d'origine et à l'administration d'accueil. Le fonctionnaire y précise la date de début et la durée du détachement souhaitées.

Lorsqu'il intervient à la demande du fonctionnaire, le détachement peut-être accordé de droit ou sous réserve des nécessités de service. Sauf dans le cas des détachements de droit, l'administration peut exiger un préavis de 3 mois maximum. Si l'administration ne répond pas à une demande de détachement dans les 2 mois suivant sa réception, son silence vaut acceptation.

L'article 18 du projet de loi « déontologie » créé un nouvel article 12 *bis* au sein du chapitre III relatif aux carrières de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dans

lequel il précise que la rémunération d'un fonctionnaire détaché dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite du fonctionnaire ou du régime de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, c'est-à-dire détaché sur contrat, donne lieu à un plafonnement fixé par décret en Conseil d'Etat. Il pose le principe selon lequel, lorsqu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans une autre fonction publique, il est radié des cadres dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE (DGAFP)

La direction de la fonction publique, devenue direction générale de l'administration et de la fonction publique en 1959, a été créée par l'ordonnance du 9 octobre 1945, qui lui donne pour mission de concevoir et de mettre en place une politique d'ensemble de la fonction publique, en particulier dans le domaine des ressources humaines. L'organisation de la DGAFP a été révisée en 2012 afin de présenter une meilleure lisibilité et de permettre à ses interlocuteurs et partenaires de mieux identifier l'activité de ses bureaux.

La DGAFP a pour missions « traditionnelles » de faire appliquer avec rigueur et équité les grandes règles du statut général, garantissant la cohérence et l'unité de la fonction publique qui figurent au rang des principes de portée constitutionnelle. Elle apporte au gouvernement et aux

ministères une expertise en matière de règles statutaires notamment en termes de carrières, de rémunération, de retraites, de temps de travail, d'action sociale ; elle exerce sa tutelle sur les écoles administratives interministérielles (instituts régionaux d'administration, École nationale d'administration). Elle est responsable du suivi du dialogue social avec les organisations syndicales. De manière plus récente, elle anime la gestion des ressources humaines de l'Etat en veillant à la cohérence des politiques de ressources humaines.

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'OFFRE DE SOINS (DGOS)

Au sein du ministère chargé de la santé, la direction générale de l'offre de soins (DGOS) se substitue depuis le 16 mars 2010 à la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS).

La création de cette direction d'administration centrale « vise à inscrire pleinement dans la nouvelle gouvernance du système de santé rendue possible par la création des agences régionales de santé (ARS) et, ainsi, d'appréhender une approche globale de l'offre de soins, intégrant aussi bien la ville que l'hôpital. Cela en complémentarité avec les autres directions d'administration centrale compétentes en matière de politique de santé ».

DISCIPLINE

Dans les trois versants de la fonction publique, la sanction disciplinaire (punition) est prononcée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, en principe l'autorité investie du pouvoir de nomination (dans la territoriale : le maire pour une commune, le président pour un établissement public – SIVOM, Communauté de communes, etc. – à l'hospitalière par le directeur de l'hôpital), à l'encontre d'un agent auteur de manquement à l'une de ses obligations statutaires. C'est cette autorité qui qualifie les faits.

Les sanctions du premier groupe sont directement prononcées par cette autorité. Mais, les sanctions du deuxième, du troisième et du quatrième groupe ne peuvent être prononcées qu'après consultation de la commission administrative paritaire dont relève l'agent.

Cette commission siège en formation restreinte de « conseil de discipline ».

Versant de l'Etat, elle est présidée par un représentant de l'administration.

Versant de l'hospitalière, elle est présidée par une personne désignée au sein du conseil de surveillance.

Versant de la territoriale, elle est présidée par un juge administratif et se tient au centre de gestion départemental où exerce le fonctionnaire.

Dans tous les cas, l'agent a la possibilité de déposer un recours contre la décision prise par le conseil de discipline.

Pour l'Etat et l'hospitalière : la commission de recours est une commission « ad hoc » des conseils supérieurs.

Pour le versant de la territoriale, cette commission de recours est un organisme paritaire régional qui siège au centre de

gestion compétent pour le département chef-lieu de la région.

En cas de faute lourde, la mise en procédure disciplinaire n'exclut pas le dépôt d'une plainte en pénal.

L'article 27 du projet de loi relative à la déontologie institue la prescription de l'action disciplinaire. Ainsi, « aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits passibles de sanctions. Ce délai est interrompu jusqu'à leur terme en cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire. Passé ce délai et hormis dans le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire. »

L'article 28 du même projet de loi, introduit dans la loi du 13 juillet 1983 un nouvel article 19 bis fixant l'échelle des sanctions disciplinaires communes aux trois versants de la fonction publique.

Cet article abroge donc les articles fixant une échelle propre à chaque versant contenus dans les titres II, III et IV du statut général. Il crée une nouvelle sanction : la radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la CAP. Enfin, il impose à l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire de statuer dans un délai de deux mois après l'avis du conseil de discipline. Les sanctions sont toujours réparties en quatre groupes. Seules les sanctions des 2^e, 3^e et 4^e groupes sont prononcées après avis de la commission administrative paritaire siégeant en formation disciplinaire.

Parmi les sanctions du premier groupe : seul le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire. Il est automatiquement effacé du dossier au bout de deux ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

Groupes	Sanctions
1 ^{er} groupe	- Avertissement - Par décision de l'autorité hiérarchique - Blâme
2 ^e groupe CAP disciplinaire	- Radiation du tableau d'avancement. - Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur. - Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours. - Radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la CAP. - Déplacement d'office.
3 ^e groupe CAP disciplinaire	- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur. - Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 mois à 2 ans
4 ^e groupe CAP disciplinaire	- Mise à la retraite d'office - Révocation

DISPONIBILITÉ

Procédure qui permet à un fonctionnaire, après quelques années d'ancienneté, de quitter momentanément l'administration pour se consacrer à d'autres activités. Durant la période de disponibilité, le fonctionnaire ne perçoit pas de rémunération. À l'issue de sa période de disponibilité, il peut renoncer définitivement au statut de fonctionnaire ou réintégrer l'administration, au grade qu'il occupait au moment de son départ.

DROIT À LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Les fonctionnaires et agents non titulaires, des trois versants, ont droit à une protection lorsqu'ils ont fait l'objet, dans l'exercice de leurs fonctions, de menaces, d'outrages, de voies de fait, d'injures ou de diffamations et à une réparation, le cas échéant, du préjudice qui a pu en résulter. Elle permet aussi de protéger tout agent, pénalement poursuivi pour des faits qui n'ont pas le caractère de faute personnelle.

Les agents publics, en raison de la nature de leur action, peuvent être exposés à des relations parfois conflictuelles avec les usagers du service public, ainsi qu'à la mise en cause de leur responsabilité juridique. C'est donc dans le but de ne pas laisser les fonctionnaires se défendre seuls et pour préserver la continuité et le bon fonctionnement du service public que le principe de la protection statutaire a été instauré par le législateur. Cette protection juridique est donc organisée, pour le personnel civil, par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 (droits des fonctionnaires). La loi du 21 janvier 1995 a accordé la protection juridique aux con-

joint, enfants et ascendants directs des policiers, et militaires de la gendarmerie lorsque, du fait des fonctions de leur parent ou conjoint, ils ont été victimes de menaces, de violences, de voies de fait, d'injures, de diffamations ou d'outrages. Mesure étendue par la loi du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure, aux conjoints, enfants et ascendants directs des militaires de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris et marins-pompiers de Marseille, décédés dans l'exercice de leurs fonctions ou du fait de leurs fonctions à raison des faits à l'origine du décès ou pour des faits commis postérieurement au décès du fait des fonctions qu'exerçait le militaire décédé.

Le code de la défense, article L. 4123-10, a également étendu le bénéfice de la protection aux conjoints, ascendants de l'ensemble des militaires. La protection fonctionnelle est aussi accordée aux familles de certaines catégories d'agents, du fait de la nature particulière de leurs fonctions (magistrats de l'ordre judiciaire et des fonctionnaires en charge de missions de sécurité).

Enfin, l'article 16 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 a étendu la protection aux concubins et aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité d'un agent de l'administration pénitentiaire qui sont eux-mêmes victimes de menaces, de violences, de voies de fait, d'injures, de diffamations ou d'outrages du fait des fonctions de l'agent. **L'article 25 du projet de loi relatif à la « déontologie et droits et obligations des fonctionnaires » complète l'article 11 de la loi 13 juillet 1983, et étend cette protection fonctionnelle à tous les fonctionnaires (ou anciens fonctionnaires) et à leurs familles.**

– La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité physique de la personne, voies de fait, agissements constitutifs de harcèlement, menaces, injures, diffamations ou outrages dont il pourrait être victime et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

– La protection fonctionnelle peut être accordée, sur sa demande, au conjoint, concubin, partenaire de pacte civil de solidarité du fonctionnaire, à ses enfants, ou à ses ascendants directs, pour les instances qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité physique de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire en cette qualité.

– La protection fonctionnelle peut être également accordée, sur sa demande, au conjoint, concubin, partenaire de pacte civil de solidarité du fonctionnaire, ou à défaut, à ses enfants, ou à défaut, à ses ascendants directs, en cas d'atteinte volontaire à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions qu'il a exercées en cette qualité.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

DROIT DE GRÈVE

Le droit de grève est un droit constitutionnel prévu par l'alinéa 7 de la Constitution du 27 octobre 1946, maintenu en vigueur par la Constitution du 4 octobre 1958. Les conséquences de la grève sur la rémunération sont identiques dans leur principe quels que soient les secteurs (privé ou public) mais les règles de prélevement ne sont pas les mêmes.

Le droit de grève est reconnu aux fonctionnaires et aux agents non titulaires.

Pour les **fonctionnaires**, hormis les cas où elle est illicite, la grève ne peut, depuis 1946, donner lieu à des sanctions disciplinaires ni être considérée comme autorisant une amende puisqu'elle constitue un droit, mais l'agent gréviste fait l'objet d'une retenue opérée sur sa rémunération, conséquence du fait qu'il n'a pas travaillé.

L'exercice du droit de grève est soumis à préavis et fait l'objet de certaines limitations. Le fait de faire la grève entraîne des retenues sur salaires.

Conditions d'exercice du droit de grève :

1 - Toute grève doit être précédée d'un préavis de la part d'une organisation syndicale représentative au niveau national dans la catégorie professionnelle ou l'administration concernée.

Il doit être remis à l'autorité hiérarchique au moins 5 jours francs avant le déclenchement de la grève et préciser clairement le lieu, la date et l'heure du début de la grève, sa durée envisagée et ses motifs.

Si cette obligation de préavis n'est pas respectée, l'administration peut prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre des agents grévistes.

Pendant la durée du préavis, organisations syndicales et administration employeur sont tenues de négocier.

Dans les établissements scolaires du 1^{er} degré (écoles maternelles et primaires), les préavis de grève ne peuvent être déposés qu'à l'issue de négociations préalables entre l'État et les organisations syndicales représentatives des personnels enseignants.

Dans le versant de la territoriale, le dépôt d'un préavis de grève n'est pas obligatoire dans les communes de moins de 10 000 habitants.

2 - Certaines formes de grève sont interdites. Il en est ainsi de :

- la grève tournante : cessation du travail par intermittence (ou roulement) en vue de ralentir le travail et désorganiser le service ;
- la grève politique non justifiée par des motifs d'ordre professionnel ;
- la grève sur le tas avec occupation et blocage des locaux de travail.

3 - Certaines catégories de personnels n'ont pas le droit de faire grève. Ce sont :

- les personnels de police ;
- les membres des compagnies républicaines de sécurité (CRS) ;
- les magistrats judiciaires ;
- les militaires ;
- les personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire ;
- les personnels des transmissions du ministère de l'Intérieur.

4 - Certaines catégories de personnel ont l'obligation d'assurer un service minimum, même en période de grève. Cela concerne, par exemple, les agents hospitaliers et les agents de la navigation aérienne.

Un droit d'accueil des élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le

temps scolaire a été institué par la loi du 20 août 2008. La bonne organisation de ce droit d'accueil suppose de prévenir autant que possible le déclenchement de la grève. Ainsi, l'article 3 de cette loi prévoit la mise en place d'un dispositif d'alerte sociale préalable à tout conflit social pour les personnels enseignants du premier degré.

Un préavis de grève concernant les enseignants du premier degré ne peut désormais être déposé, par une ou plusieurs organisations syndicales, qu'à l'issue d'une négociation préalable dont l'organisation incombe à l'État.

5 - Réquisition ou assignation : en cas de grève portant gravement atteinte à la continuité du service public ou aux besoins de la population, certains personnels peuvent être réquisitionnés.

La réquisition doit être motivée et peut faire l'objet d'un recours devant le juge administratif.

Elle ne peut être décidée que par décret en conseil des ministres ou par arrêté du préfet de département.

De même, certains agents peuvent être tenus de rester à leur poste en fonction de responsabilités particulières (notamment certains personnels d'encadrement supérieur ou certains personnels participant directement à l'action gouvernementale).

Retenue sur traitement en cas de grève :

1 - La notion de service fait

La règle selon laquelle les agents publics n'ont droit à rémunération **qu'après avoir accompli leur service** a pour origine l'article 10 d'un décret en date du 31 mai 1862 concernant les règles de comptabilité publique qui dispose qu'*« aucun paiement public ne peut être effectué qu'au*

véritable créancier justifiant de ses droits et pour l'acquiescement d'un service fait ». Cette règle a été reprise dans le statut général de 1946, dans celui de 1959, puis dans l'actuel statut général (article 20 de la loi du 13 juillet 1983).

2 - La règle de comptabilité publique dite du 30^e indivisible (pour l'Etat)

Divers règlements particuliers, ultérieurement pris pour l'exécution du décret de 1862 par plusieurs ministères ou services soumis à l'application des règles de la comptabilité publique, ont précisé que :

- les traitements se liquident par mois et sont payables à terme échu ;
- chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose (de 28 à 31), compte pour 30 jours ;
- le douzième de l'allocation annuelle (expression budgétaire) se divise en conséquence par trentième, chaque trentième étant indivisible.

Depuis la loi du 30 juillet 1987, il existe deux types de situations :

- **la règle dite du prélèvement du trentième de la rémunération** pour toute durée de grève égale ou inférieure à une journée s'applique aux **fonctionnaires de l'Etat** et des services publics de l'Etat. **Lors de l'examen du projet de loi modifiant le titre I du statut des fonctionnaires, Solidaires Fonction Publique a déposé un amendement visant à abroger cette disposition. Cette « règle » sera donc discutée dans le cadre de l'agenda social en 2014 ;**
- **la règle de la proportionnalité du prélèvement** s'applique aux fonctionnaires des versants de la territoriale et de l'hospitalière, selon les modalités prévues par la loi de 1982.

Prise en compte des périodes de grève : les périodes de grève ne sont pas prises en compte pour le calcul des droits à la retraite. Elles sont sans effet sur les droits à avancement.

DROIT SYNDICAL

Le droit syndical est le droit reconnu aux travailleurs de se regrouper en syndicats pour la défense de leurs intérêts.

Il faut rappeler que c'est la loi du 21 mars 1884 qui reconnaît le droit syndical pour les ouvriers et les travailleurs mais du privé seulement. Il faudra attendre 1946 pour que ce fait soit pleinement reconnu dans le préambule de la Constitution : *« Tout homme peut défendre des droits et intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »* Ce même préambule stipule que *« le droit de grève des fonctionnaires s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent »*.

Jusqu'en 1968, les droits syndicaux dans la fonction publique demeurent dans un flou juridique absolu. A cette date, la commission Oudinot conduit à l'élaboration de dispositions générales qui se retrouvent dans la loi Chaban-Delmas du 14 septembre 1970, complétée par des circulaires de 1973, 1976 et 1980. Ceci étant, le Conseil d'Etat a longtemps refusé tout caractère réglementaire à ces instructions et circulaires, ce qui en limitait évidemment la portée.

C'est l'arrivée de la Gauche au pouvoir, en 1981, qui va permettre une nouvelle avancée.

Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique est toujours le texte de référence. Il a cependant été modifié

par le décret n° 2012-224 du 16 février 2012 (restriction de certains droits, notamment dans son article 15, sous le gouvernement Fillon), rétabli par le gouvernement Ayrault par le décret n° 2013-451 du 31 mai 2013.

Le droit syndical comporte donc la possibilité pour les fonctionnaires et les agents contractuels de bénéficier d'informations syndicales et la possibilité d'exercer une activité syndicale pendant leur temps de travail.

Information syndicale par affichage, diffusion électronique et tracts : article 8 du décret du 28 mai 1982 complété par la circulaire n° 2006-220 du 19 mai 2006 – DGAFP.

L'agent peut accéder à l'information syndicale en consultant les documents distribués, affichés ou diffusés par voie électronique par les organisations syndicales. Les organisations syndicales sont autorisées à distribuer des documents syndicaux dans l'enceinte des bâtiments administratifs, en dehors des locaux ouverts au public, pendant les heures de travail. L'administration met à disposition des organisations syndicales des panneaux réservés à l'affichage de documents de nature syndicale dans les locaux de travail, en dehors des locaux ouverts au public.

Réunion d'information (ou heure mensuelle d'information – HMI) : article 5 du décret du 28 mai 1982

Toutes les organisations syndicales peuvent organiser des réunions d'information à l'intérieur des bâtiments administratifs prioritairement en dehors des heures de travail ou, à défaut, pendant les heures de travail. L'agent peut librement assister aux réu-

nions se déroulant en dehors des heures de travail. En revanche, seul celui qui n'est pas en service ou qui bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence peut assister à celles organisées pendant les heures de travail.

En outre, les organisations syndicales représentatives peuvent organiser chaque mois une réunion d'information pendant les heures de travail. Sous réserve des nécessités de service, elles peuvent regrouper trimestriellement ces réunions, notamment en cas de dispersion des services.

L'agent peut assister à l'une de ces réunions d'information syndicale dans la limite d'une heure par mois ou de 3 heures par trimestre.

Enfin, dans les versants de l'Etat et de l'hospitalière, les organisations syndicales qui présentent des candidats à l'élection des représentants du personnel à une instance de consultation (CAP, comité technique) peuvent organiser une réunion d'information spéciale au cours des 6 semaines précédant le jour du scrutin.

L'agent peut participer à l'une de ces réunions dans la limite d'une heure.

Congé de formation syndicale : article 12 du décret du mai 1982

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel peut bénéficier d'un congé de formation syndicale. Ce congé est accordé pour suivre une formation dispensée par un centre de formation agréé.

La demande de congé doit être effectuée par écrit au moins un mois avant le début de la formation. Le congé est accordé sous réserve des nécessités de service.

À défaut de réponse au plus tard 15 jours avant le début de la formation, le congé est considéré comme accordé.

Les décisions de rejet sont communiquées à la CAP lors de sa plus prochaine réunion.

Le nombre d'agents susceptibles de bénéficier chaque année d'un congé de formation syndicale est limité en fonction de l'effectif de la structure administrative concernée et, dans les versants de l'Etat et de l'hospitalière, de la représentativité de l'organisation syndicale responsable de la formation.

À la fin de la formation, le centre de formation délivre à l'agent une attestation d'assiduité à remettre à son administration.

Participation aux congrès syndicaux et aux organismes directeurs du syndicat : article 13 du décret du 28 mai 1982.

L'agent mandaté par son organisation syndicale peut assister, sur son temps de travail, aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont il est membre élu ou désigné.

Il bénéficie à cet effet d'autorisations spéciales d'absence dont la durée varie selon le niveau des congrès (internationaux, nationaux, autres) et des organismes directeurs dans la structure du syndicat.

DURAFOUR (ou accords DURAFOUR)

On désigne, sous le nom de cet ancien ministre de la Fonction publique, la dernière grande négociation qui a modifié en 1990 la grille-type de la fonction publique d'Etat. La multiplication des conflits sectoriels en 1988-1989 (infirmiers, impôts, gardiens de prison) avait conduit le gouvernement Rocard à créer en fin d'année 1989 « un groupe d'étude », présidé par M. Pêcheur et consacré à la carrière du B.

C'est en 1989, encore, qu'en début d'année les enseignants avaient obtenu des revalorisations de carrière et en particulier la création des « professeurs des écoles » – cadre A – en lieu et place des instituteurs – cadre B.

Face au long conflit des Finances, mais aussi suite à la pression de la FEN – Fédération de l'Education nationale – (qui veut obtenir une revalorisation de carrière de tous les agents non enseignants de l'éducation nationale) le gouvernement transforme le groupe Pêcheur (cadre B) en une négociation pour l'ensemble des fonctionnaires qui dépendent de la « grille type » - Voir grille indiciaire. Le ministre de la Fonction publique va donner son nom aux accords qui ont été signés par la FEN, la CFDT, la CFTC, la CGC.

ÉCHELLE DE LA RÉMUNÉRATION

Ce terme « d'échelle » est employé pour classer les agents de catégorie C. En fait, il s'agit d'échelles de rémunération (bornes indiciaires) situant chaque grade composant les corps de cette catégorie. Les échelles 3, 4, 5 et 6 de rémunération s'appliquent à l'ensemble des agents de la catégorie C dans la fonction publique (versant Etat, hospitalière et territoriale). Elles concernent les personnels administratifs, techniques, soignants et généraux.

Les décrets 2005-1228 et 2005-1229 publiés le 29 septembre 2005, ont fusionné à compter du 1^{er} octobre 2005, les échelles 2 et 3 pour ne maintenir qu'une seule échelle de rémunération, l'échelle 3.

ÉCHELON

Chaque grade est divisé en plusieurs échelons correspondant à un indice de rémunération (niveau indiciaire). A chaque échelon correspond une durée moyenne ou minimale de séjour. L'agent accèdera à l'échelon supérieur, plus ou moins rapidement, en fonction des résultats de l'entretien d'évaluation ou de la notation de l'année N-1.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes dans tous les domaines. L'article 1^{er} de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^e alinéa, que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Ce principe a été rappelé par la **loi du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Les grands principes tardant à se concrétiser, différentes lois ont vu le jour.

1) La loi du 12 mars 2012 qui :

- fait obligation d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres du conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (article 53 de la loi n° 2012 347 du 12 mars 2012),

- prévoit dans l'article 56 que, chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction

devront concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe à partir de 2018 ;
– impose, à compter de 2015, que chaque jury et comité de sélection devront respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret a été présenté en ce sens devant le conseil commun de la fonction publique en 2013.

2) La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 qui modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende.

3) Le protocole d'accord du 8 mars 2013 qui a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs. Celui-ci a été mis en application par la **circulaire du 8 juillet 2013 RDFS 1315966 C** et s'applique aux trois versants de la fonction publique aux titulaires et non titulaires, et ce à tous les niveaux y compris local. L'ensemble des négociations sur les carrières, l'action sociale, les conditions de travail doivent spécifiquement intégrer les enjeux d'égalité professionnelle et des mesures permettant d'arriver à cette égalité.

Le protocole prévoit :

– **l'établissement d'un rapport de situation comparée (RSC)** qui reprend clairement les indicateurs de celui qui existe dans le privé. Il sera établi au niveau national mais aussi au niveau

local. Il permettra d'une part, d'être présenté devant le conseil commun pour y dégager des orientations pluriannuelles et des plans d'action et d'autre part, d'engager au niveau local, au plus près des agents, des plans d'action à partir d'indicateurs localement négociés ;

– **les campagnes de communication**, de luttres contre les stéréotypes et les discriminations et des guides sur les congés familiaux. Pour **Solidaires**, la prise en charge de l'information sur les violences détectées sur les lieux de travail, est encore insuffisante ;

– **la facilitation de l'accès aux formations** avec une possibilité donnée à l'e-formation (formation à distance) qui n'a pas vocation à se faire au détriment de la formation présentielle ;

– **des dispositifs d'organisation du temps de travail** pour une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle, chartes de gestion du temps ;

– **la prise en compte de l'homoparentalité**, au travers du congé de paternité et d'accueil de l'enfant qui deviendra un congé de droit, pour les titulaires et non titulaires, sans condition d'ancienneté, ni perte de rémunération et ce, quel que soit l'employeur ou le versant de la fonction publique dans lequel l'agent exerce ;

– **la prise en compte de la question des violences** – harcèlement et violences familiales détectés sur le lieu de travail – qui, à elle seule, fait l'objet d'un axe du protocole. Une circulaire doit assurer sa prise en charge dans la fonction publique. **L'article 31 du projet de loi « déontologie »** traduit les engagements du protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la

fonction publique en **modifiant le congé pour maternité ou pour adoption et en modernisant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, afin de favoriser l'exercice conjoint de la parentalité (coparentalité) au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.**

Des dispositions transitoires sont prévues pour sécuriser la situation juridique des agents bénéficiant d'un congé pour maternité, ou pour adoption, ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

EMPLOI

L'administration distingue les emplois budgétaires (c'est-à-dire les emplois inscrits dans la loi de finances pour que puissent être engagées les dépenses de rémunération) des effectifs réels (le nombre exact de fonctionnaires). Par ailleurs, certains emplois fonctionnels sont des emplois publics qui ne sont pas soumis au régime général de la fonction publique (pas de titularisation, pas de recrutement sur concours, pas de traitement indiciaire, etc.). Dans le versant de la fonction publique territoriale, les emplois fonctionnels sont des postes stratégiques : secrétaire général de mairie, directeur des services techniques.

C'est l'appartenance à un « grade » qui permet à un agent d'occuper un « emploi ». Lorsqu'un agent est titularisé, il a vocation à être nommé sur un emploi vacant (notion budgétaire).

La loi du 13 juillet 1983 (Titre I - article 12), a opéré une distinction entre la notion de grade et la notion d'emploi. Alors que le fonctionnaire est titulaire à titre personnel de son grade, il n'est pas titulaire de son emploi qui s'assimile à son poste de

travail. L'emploi peut être éventuellement modifié par l'employeur public dans l'intérêt du service.

Si l'emploi est supprimé, l'agent perd, comme on le dit souvent, sa « chaise » et donc son emploi. Pour autant, l'administration doit lui redonner un autre emploi correspondant à son grade. La suppression de l'emploi ne fait pas perdre le « grade »... c'est ça la garantie de la « fonction publique de carrière ».

Versant de l'Etat : lorsqu'un emploi était supprimé ou en passe de l'être suite à restructuration, l'article 7 de la loi dite de « mobilité » du 3 août 2009, plaçait l'agent en « situation de réorientation professionnelle » pouvant aller de la mise en disponibilité d'office, jusqu'au licenciement ou à la mise à la retraite. A la demande expresse des organisations syndicales nationales cet article va être abrogé dans la loi et donc retiré du statut (passage en CSFPE en septembre 2012 puis conseil commun de juin 2013).

EMPLOIS ETP (Équivalent Temps Plein)

La LOLF (loi organique relative aux lois de finances), prévoit un plafond global d'emplois rémunérés par l'Etat, décliné par ministère.

Les dépenses de personnels seront assorties de plafonds autorisés d'emplois (PAE), exprimés en équivalent temps plein (ETP), sans tenir compte du caractère permanent ou non, ni de la catégorie, du corps ou du grade.

Les équivalents temps plein emploi (ETP ou ETPE) mesurent la capacité de travail à un instant donné, c'est-à-dire le nombre de postes de travail susceptibles d'être occupés.

Un agent à temps plein sur 12 mois = 1 ETP; un agent à temps partiel (50 %) sur 12 mois = 0,5 ETP; un agent à temps plein sur 6 mois = 0,5 ETP; deux agents à temps partiel (50 %) sur 6 mois = 1 ETP; Un agent à temps partiel (80 %) + un agent à temps partiel (20 %) sur 12 mois = 1 ETP.

Les gestionnaires de personnel établissent, dans les plans de recrutement, leurs prévisions d'entrées et de sorties dans les corps ou catégories d'emploi de la LOLF à partir de cette unité de décompte.

Ces plafonds d'emplois portent sur l'ensemble des emplois existants (stock) et pas seulement sur le flux (nombre de créations, suppressions et transformations d'emplois par catégories, corps et grades). Cette notion n'existe pas dans les deux autres versants.

EMPLOIS ETPT (Équivalent Temps Plein annuel Travaillé)

Les ETPT, contrairement au calcul des effectifs en personnes physiques qui correspondent au nombre d'agents rémunérés quelle que soit leur quotité de travail (partiel, 100 %), résultent des effectifs physiques pondérés par la quotité de travail des agents. C'est donc l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

Un fonctionnaire travaillant à mi-temps = 0,5 ETPT, un contractuel employé durant 4 mois à temps plein = 4/12 ETPT mais s'il a travaillé à mi-temps ce sera, 4/12 ETPT x 0,5.

EMPLOIS IMPLANTÉS

Ce sont les emplois budgétaires de chaque catégorie, localisés sur telle ou telle résidence et sur telle ou telle structure ou service.

EMPLOIS RÉSERVÉS

Ce sont les emplois permettant l'accès à la fonction publique à des anciens militaires ou à des personnes rencontrant des difficultés de santé. Les emplois réservés non pourvus sont reversés aux autres concours.

ENTRETIEN/ÉVALUATION

La procédure de notation a longtemps été au cœur du dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires. En 2001, un rapport du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics a, paraît-il, démontré que cette procédure ne permettait plus de mesurer objectivement et précisément la valeur professionnelle des agents et était devenue source de nombreuses dérives. Le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat a introduit l'entretien d'évaluation comme complément indispensable à la procédure de notation pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires.

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a autorisé les ministères, au titre des années 2007, 2008 et 2009, à se fonder sur un entretien professionnel en lieu et place de la notation pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires et le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 est venu préciser les modalités de ce nouveau dispositif.

En 2009, l'article 35 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique est venu prolonger cette expérimentation de l'entretien professionnel pour les années de référence 2010 et 2011. Cet article prévoit également la pérennisation du dispositif à compter de la période de référence 2012 ainsi que sa généralisation à l'ensemble de la fonction publique versant de l'Etat à cette même date.

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat porte application de l'article 35 précité.

L'article 7 de ce décret de juillet 2010 modifié précise que l'évaluateur peut attribuer aux agents, au vu de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté moyenne pour accéder à l'échelon supérieur.

La circulaire NOR : MFPP1221534C du 23 avril 2012 précise les modalités d'application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010.

Ce dispositif permet ainsi l'accélération ou le ralentissement de la carrière de certains agents. Avec une réduction d'ancienneté, l'administration donne un coup de pouce à la progression de la carrière. Avec une majoration d'ancienneté, l'administration freine le déroulement de la carrière. Ce dispositif permet ainsi aux agents bénéficiant d'une réduction d'ancienneté de gravir plus vite les échelons et donc de voir leur niveau de rémunération s'améliorer en conséquence. Il est à noter que l'administration, qui est une adepte de l'interministérialité, a décidé d'octroyer « un mois de réduction de cadence » à tous les CIGeM attachés.

Versant de l'Etat

A compter de 2013, l'évaluation professionnelle remplace définitivement la notation dans la fonction publique versant de l'Etat au titre des activités exercées en 2012, sauf pour les enseignants non soumis à l'entretien d'évaluation. L'évaluation est basée sur un entretien professionnel qui donne lieu à un compte-rendu auquel

l'agent peut apporter des observations et dont il peut demander la révision. L'évaluation professionnelle est prise en compte pour l'avancement et pour la fixation du montant de certaines primes.

Agents concernés et périodicité : l'évaluation professionnelle s'applique à tous les fonctionnaires titulaires. Elle est réalisée chaque année.

Le fonctionnaire doit justifier d'une durée de présence effective suffisante (environ 180 jours en dehors des périodes de scolarités, des congés de maladie, des congés de maternité, des disponibilités, etc.) au cours de l'année pour permettre à son supérieur hiérarchique direct d'apprécier sa valeur professionnelle. Cette durée est appréciée au cas par cas.

Attention : les agents contractuels en CDI font l'objet d'une évaluation professionnelle au moins tous les 3 ans. Toutefois, cette évaluation ne relève pas du dispositif d'évaluation mis en place pour les fonctionnaires à partir de 2013.

L'évaluation professionnelle est basée sur un entretien professionnel (non obligatoire contrairement à ce qu'indique la circulaire du 23 avril 2012) portant principalement sur les points suivants :

- résultats professionnels obtenus au regard des objectifs assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- objectifs assignés pour l'année à venir et perspectives d'amélioration des résultats professionnels ;
- manière de servir ;
- acquis de l'expérience professionnelle ;
- besoins de formation ;
- qualités d'encadrement s'il y a lieu ;

- perspectives d'évolution de carrière et de mobilité.

Des arrêtés ministériels, pris après avis des comités techniques compétents, fixent éventuellement d'autres thèmes sur lesquels peut porter l'entretien professionnel en fonction de la nature des tâches confiées aux agents et du niveau de leurs responsabilités.

Les critères d'évaluation de la valeur professionnelle dépendent de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilités.

Des arrêtés ministériels, pris après avis des comités techniques compétents, précisent les critères applicables.

Organisation de l'entretien :

- l'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent ;
- l'agent est informé de la date de l'entretien au moins 8 jours à l'avance.

Des arrêtés ministériels, pris après avis du comité technique compétent, précisent les conditions d'organisation de l'entretien d'évaluation et éventuellement, la liste des responsables hiérarchiques habilités à le réaliser.

Compte-rendu de l'entretien : le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire établit un compte-rendu de l'entretien d'évaluation qui comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

Des arrêtés ministériels, pris après avis du comité technique compétent, précisent le contenu du compte-rendu qui se réfère aux thèmes abordés.

Le compte-rendu est communiqué au fonctionnaire qui peut y apporter des observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté.

Il est ensuite visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler ses propres observations sur la valeur professionnelle du fonctionnaire.

Le compte-rendu est notifié au fonctionnaire qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance, puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

Recours : le fonctionnaire peut demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel auprès de son autorité hiérarchique. Ce recours hiérarchique est obligatoire avant tout recours devant la CAP.

Cette demande de révision doit être formulée dans les 15 jours francs suivant la notification du compte-rendu.

L'autorité compétente a 15 jours pour répondre.

En cas de réponse défavorable, l'agent peut saisir la CAP dans les 30 jours à compter de la notification de la réponse. Après avis de la CAP, l'autorité hiérarchique communique à l'agent le compte-rendu définitif de l'entretien et le verse à son dossier.

Le compte-rendu d'entretien peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Dans un objectif d'harmonisation des modalités d'évaluation des agents publics, une expérimentation de l'entretien professionnel est également prévue dans les versants de l'hospitalière pour les années de référence 2011, 2012 et 2013 et de la territoriale, pour les années de référence 2010, 2011 et 2012.

Expérimentation de l'évaluation dans l'hospitalière

Jusqu'à présent, conformément à l'arrêté du 6 mai 1959, les agents de l'hospita-

lière sont évalués par une note chiffrée administrative.

Le décret 2010-1153 du 29 septembre 2010 instaure, à titre expérimental, un entretien annuel d'évaluation pour les agents du versant de l'hospitalière.

Ainsi, après avis du comité technique d'établissement, les fonctionnaires et les agents contractuels en CDI peuvent faire l'objet, à titre expérimental, d'une évaluation ayant pour but d'apprécier leur valeur professionnelle. Si le CTE valide cette disposition, les dispositions de l'arrêté du 6 mai 1959 cessent d'être applicables.

Les personnels de direction et les directeurs des soins sont exclus de ce dispositif.

L'entretien professionnel des agents porte principalement sur 7 critères d'évaluation et doit être transcrit sur un compte-rendu. Les critères retenus sont :

- résultats professionnels en regard des objectifs fixés ;
- objectifs pour l'année à venir ;
- manière de servir ;
- compétences acquises ;
- aptitudes à l'encadrement ;
- besoins de formation ;
- perspectives d'évolution professionnelle.

L'agent est convoqué par son supérieur hiérarchique direct à l'entretien professionnel au moins 8 jours avant la date fixée et le support du compte-rendu est joint à cette convocation.

Le compte-rendu de l'entretien professionnel est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il se réfère obligatoirement aux 7 critères d'évaluation définis et comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

Le compte-rendu est visé par l'autorité investie du pouvoir de nomination (la direction) qui le complète éventuellement de ses observations.

Ce compte-rendu est alors notifié à l'agent, qui le signe, pour attester qu'il en a pris connaissance, après l'avoir, le cas échéant, complété de ses observations. Il est ensuite retransmis à l'autorité investie du pouvoir de nomination et il est ajouté au dossier de l'agent.

L'agent peut demander une révision du compte-rendu de l'entretien professionnel auprès de sa direction dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte-rendu de l'entretien. Il est nécessaire de demander cette révision du compte-rendu de l'évaluation par courrier en recommandé avec AR.

La direction doit notifier la réponse qu'elle accorde à cette demande de révision dans un délai de 15 jours.

L'agent qui conteste la réponse de la direction à sa demande de révision peut saisir la CAP locale correspondant à son grade dans un délai d'un mois franc suivant la notification de la réponse formulée.

Dans ce cas, la direction doit fournir :

- à la CAP, tous éléments utiles d'information ;

- à l'agent, le compte-rendu définitif de l'entretien professionnel par recommandé avec AR.

Quand le compte-rendu de l'entretien professionnel le justifie et après avis de la commission administrative paritaire compétente, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut moduler la durée du temps passé dans les échelons, dans la limite des durées prévues par les statuts particuliers.

Pour l'établissement annuel du tableau d'avancement, il est procédé à un examen de la valeur professionnelle des agents remplissant les conditions pour être promu, compte tenu notamment :

- des comptes-rendus d'entretiens professionnels ;

- des propositions motivées formulées par l'autorité investie du pouvoir de nomination, notamment au regard des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent ;

- pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de ce décret, des notations et des appréciations générales.

Pendant la durée de cette expérimentation, lorsqu'une modulation des montants ou des taux des primes et indemnités en fonction de la valeur professionnelle est prévue par les textes, celle-ci est appréciée au vu du compte-rendu de l'entretien professionnel.

Ainsi, cette évaluation aura des conséquences sur l'attribution et le calcul de la prime de service.

Un bilan de l'expérimentation de cette procédure nouvelle dans la fonction publique versant de l'hospitalière est présenté à chaque CTE - comité technique d'établissement. Au titre de 2013, ce bilan devra être présenté avant le 31 juillet 2014

Un bilan annuel de cette expérimentation est aussi communiqué au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Expérimentation de l'évaluation dans la territoriale

Les dispositions du décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 relatives à l'entretien professionnel sont rendues applicables, à titre expérimental, aux fonctionnaires territoriaux (sauf dispositions spéciales).

Une délibération de l'organe délibérant

e compétent de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local dont ils relèvent doit avoir lieu.

Cette délibération vise les fonctionnaires territoriaux concernés soit dans leur totalité, soit par cadre d'emplois ou emplois. Dans ce cas, les dispositions de la notation prévues par le décret du 14 mars 1986 cessent d'être applicables à ces fonctionnaires territoriaux.

Les collectivités territoriales peuvent expérimenter l'évaluation professionnelle de 2010 à 2012.

La circulaire (RDFB1304895C) du 4 mars 2013, permet la poursuite de l'expérimentation pour les années 2013 et 2014.

La pérennisation de l'entretien professionnel pour le versant de la territoriale est prévue pour l'année 2015.

L'évaluation professionnelle s'applique aux fonctionnaires territoriaux déterminés par délibération de la collectivité territoriale.

Il peut s'agir de tous les fonctionnaires de la collectivité ou de certains cadres d'emplois seulement. Elle est réalisée chaque année.

Attention ; les agents contractuels en CDI font l'objet d'une évaluation professionnelle au moins tous les 3 ans. Toutefois cette évaluation ne relève pas du dispositif d'évaluation expérimenté pour les fonctionnaires.

L'évaluation professionnelle est basée sur un entretien professionnel portant principalement sur les points suivants :

- résultats professionnels obtenus au regard des objectifs assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- objectifs assignés pour l'année suivante

et perspectives d'amélioration des résultats professionnels ;

- manière de servir ;
- acquis de l'expérience professionnelle ;
- besoins de formation ;
- qualités d'encadrement s'il y a lieu ;
- perspectives d'évolution de carrière et de mobilité.

Les critères d'évaluation de la valeur professionnelle dépendent de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilités.

Ces critères, fixés après avis du comité technique, portent notamment sur :

- l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

Le fonctionnaire est convoqué 8 jours au moins à l'avance.

La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'agent concerné et d'un exemplaire de la fiche d'entretien servant de base au compte-rendu.

Le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire établit un compte-rendu de l'entretien d'évaluation qui comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

Le compte-rendu est visé par l'autorité territoriale (maire, président de conseil général, de conseil régional ou de conseil d'administration) qui y apporte éventuellement des observations.

Il est ensuite notifié à l'agent qui le com-

plète éventuellement de ses observations, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance, puis le transmet à son supérieur hiérarchique.

Le fonctionnaire peut demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel auprès de l'autorité territoriale.

Cette demande de révision doit être formulée dans les 15 jours suivant la notification du compte-rendu. L'autorité territoriale dispose de 15 jours également pour faire connaître sa décision.

En cas de réponse défavorable, l'agent peut saisir la CAP dans les 15 jours.

Après avis de la CAP, l'autorité territoriale communique à l'agent le compte-rendu définitif de l'entretien et le verse à son dossier.

EXAMEN PROFESSIONNEL

Il permet aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par leurs statuts particuliers, d'accéder à un grade supérieur à celui auquel ils appartiennent ou à un corps supérieur.

FILIÈRE

A l'instar de la territoriale (structurée en pas moins de 60 cadres d'emplois et en 8 filières professionnelles) le gouvernement souhaite décloisonner la fonction publique versant de l'Etat. Principale proposition : substituer 7 filières à quelque 700 unités statutaires actuelles de l'Etat (500 corps et 150 statuts d'emploi). Ainsi, une filière administration générale, une filière financière et fiscale, une filière sociale, une filière de l'éducation et de la recherche, une filière culturelle, une filière technique et une filière de la sécurité pourraient être créées. A chaque niveau de recrutement, et donc de qualification, correspondrait en principe, un cadre statutaire : « *Les agents des cadres statutaires de l'ensemble des filières professionnelles auraient vocation à exercer leurs fonctions dans toutes les administrations.* » Ainsi, à la différence des corps, les cadres statutaires auraient un caractère national et transversal ne se rattachant pas à un ministère donné.

Pour **Solidaires**, cette fonction publique de « métiers » remet en cause la notion de corps, c'est-à-dire ces ensembles fonctionnels (regroupant le cas échéant plusieurs métiers dans une structure hiérarchique) organisés pour assurer cer-

taines missions de services publics spécifiques. Remplacer la notion de corps en opposant la « fonction » au « métier », c'est adopter le concept du secteur privé et substituer la logique de marché à celle de service public. C'est donc remplacer la fonction publique de carrière par une fonction publique d'emploi.

FONCTIONNAIRE

Un fonctionnaire est une personne placée dans une situation « statutaire et réglementaire » vis-à-vis de l'Administration (article 4 de la loi de 1983 – droits et obligations des fonctionnaires) et non dans une situation contractuelle (comme dans le privé, contrat entre deux personnes).

La situation statutaire assure l'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique, elle permet la continuité du service public quels que soient les aléas de la vie politique.

Le fonctionnaire est une personne, qui titulaire d'un grade, est nommée sur un emploi et soumise à un statut.

FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

C'est un organisme créé le 1^{er} janvier 2006. Sa création découle de la loi « handicap » du 11 février 2005.

Le FIPHFP a le statut d'établissement public, placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget, avec une gestion confiée à la caisse des dépôts et consignation. Ce fonds est piloté par un comité national qui définit ses orientations générales. Ce comité est composé de 20 membres : des représentants les employeurs, des syndicats de fonctionnaires, des associations de personnes handicapées et de parents d'enfants handicapés.

Dans chaque région, un comité local (au nombre de 26 sur le territoire et les DOM) gère les questions relatives au fonctionnement du fonds à l'échelon régional.

Chaque comité local est présidé par le préfet de région ou son représentant. Des représentants de **Solidaires FP** siègent dans ces comités, tant au niveau national qu'au niveau régional.

La mission du FIPHFP est de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique et à La Poste mais, également, d'aider à leur maintien dans l'emploi. Les employeurs publics ne remplissant pas l'obligation légale d'emploi de 6 % de personnes handicapées sont dans l'obligation de verser une contribution annuelle au FIPHFP. Cette contribution est calculée

à proportion des effectifs de travailleurs handicapés manquants.

Le FIPHFP finance des aides permettant l'insertion de personnes handicapées dans l'emploi.

Qui peut bénéficier des aides du fonds :

- les personnes reconnues comme travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que leur invalidité réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les pensionnés de guerre ou assimilés (dont les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme) ;
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH) ;
- les personnes qui ont fait l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique ; les titulaires de l'allocation temporaire d'invalidité.

Les différents types d'aides ou actions financées (liste non exhaustive) :

- les aides techniques et humaines ;
- les aménagements des postes de travail et les études afférentes ;
- véhicule personnel ;
- véhicule professionnel ;
- télétravail pendulaire ;

- traduction : interprète en langue des signes, interface communication, codeur ou transcripteur ;

- auxiliaires de vie : pour les activités professionnelles et/ou pour les actes de la vie quotidienne ;

- rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions, etc.

Il existe également **des aides ou actions qui sont financées par les employeurs** et ce afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle :

- prothèses, orthèses fauteuils ;
- fauteuils roulants ;
- transports domicile/travail ;
- transports dans le cadre des activités professionnelles ;
- aides pour améliorer les conditions de vie ;
- aide sociale.

La formation et l'information des travailleurs handicapés ;

- aides techniques à la formation et à l'information des travailleurs handicapés ;
- formations aux aides techniques, formations spécifiques destinées à compenser le handicap, surcoûts des actions de formation continue, formation individuelle professionnelle qualifiante et diplômante ;
- événements liés à l'activité professionnelle (surcoûts relatifs à l'assistance des personnes handicapées lors d'événements liés à l'activité professionnelle) ;
- supports de communication développés ou utilisés dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- rémunération versée par un employeur

public à ses agents ou salariés en situation de handicap, suivant une formation liée à la compensation de son handicap ;

- rémunération de l'agent ou salarié pendant le temps de formation liée à un reclassement ou à une reconversion professionnelle.

FORMATION PROFESSIONNELLE

En sus du congé de formation professionnelle qui existait déjà, la réforme de la fonction publique (notamment la RGPP) a intégré de nouvelles modalités de gestion des carrières des agents. Ont été institués des dispositifs proches de ceux en vigueur dans le secteur privé : congé pour bilan de compétences, congé pour valorisation des acquis de l'expérience - VAE - et droit individuel à la formation - DIF - mais aussi développement de livret individuel de formation et d'entretiens professionnels. Selon le versant, le système de financement est différent avec notamment l'intervention de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) pour les agents hospitaliers et du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour les agents territoriaux.

Versant de l'Etat

La formation continue interministérielle comprend deux volets : **la formation interministérielle centrale et la formation interministérielle déconcentrée.**

Les frais de formation sont à la charge de l'administration qui les emploie.

Le chapitre VIII du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat tout au long de la vie et du n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la forma-

tion professionnelle des agents non titulaires et des ouvriers d'Etat définissent les modalités d'organisation et de coordination de la politique de formation professionnelle. Le rôle de chaque ministère est défini dans l'article 31 du décret précité, celui de la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) par les articles 34 et 35.

Ce décret impose à l'administration d'identifier les thèmes de formations interministérielles prioritaires, qui doivent être retenus aux niveaux central et local pour la formation des fonctionnaires.

Ces priorités sont inscrites au sein du programme interministériel, des documents d'orientation et des plans annuels de formation des administrations prévus aux articles 6, 31 et 34 du même décret. Chaque ministère dispose de deux outils à cette fin :

- un document d'orientation à moyen terme, établi en fonction du schéma stratégique des ressources humaines ;
- des plans de formation des services de chaque ministère.

La DGAFP exerce également la tutelle des écoles interministérielles d'application de service public que sont les Instituts régionaux d'administration et l'Ecole nationale d'administration.

La circulaire du 22 octobre 2012, relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat, fixe six grands axes de formation pour l'année 2013 :

- mettre en œuvre la responsabilité sociale de l'Etat par une mise en place effective de l'égalité professionnelle femmes/hommes ;

- accompagner l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans le domaine de la santé et sécurité au travail ;
- former les médecins agréés, membres des instances médicales (comités médicaux et commissions de réforme), les médecins agréés chargés d'effectuer les expertises médicales ainsi que les gestionnaires de personnel (gestion des congés de maladie et/ou du secrétariat des instances médicales) ;
- développer l'accompagnement de la mobilité ;
- accompagner les équipes RH dans le cadre de la mise en place de l'Opérateur national de paye (ONP) ;
- favoriser le renforcement de la qualité des textes juridiques.

Les priorités interministérielles énoncées par la circulaire du 19 octobre 2011 demeurent dans le socle commun de formation, en particulier en ce qui concerne les actions de formation pour les agents concernés aux voies d'accès spécifiques à l'emploi titulaire telles que prévues par la loi du 12 mars 2012.

Versant de l'hospitalière

Le décret n° 2006-1685 du 22 décembre 2006 fixe les conditions d'agrément et de fonctionnement des organismes paritaires collecteurs des contributions des employeurs versées au titre de la formation professionnelle continue des agents du versant de la fonction publique hospitalière.

C'est l'ANFH (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier), organisme paritaire collecteur agréé de la fonction publique versant de l'hospitalière, qui est agréée par le ministère de la Santé pour collecter et gérer les

fonds consacrés au financement du plan de formation, des congés de formation professionnelle, des congés pour valorisation des acquis de l'expérience et des congés pour bilan de compétences, des études promotionnelles et à la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les établissements et service d'aide par le travail (ESAT).

En complément de la gestion des fonds, l'ANFH propose à ses adhérents un ensemble de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers : veille, information, offre de formation, outils méthodologiques, supports de communication.

Plus de 1 000 administrateurs bénévoles et 26 délégations régionales œuvrent depuis 1974 pour l'égalité d'accès à la formation continue et le développement des compétences des agents employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, soit plus de 800 000 personnes.

Les établissements publics hospitaliers doivent établir un document pluriannuel d'orientation de la formation des agents et le soumettre pour avis au comité technique d'établissement

Versant de la territoriale

Le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) organise les actions de formation par application d'un programme établi en fonction des plans de formation. Les collectivités ou établissements territoriaux peuvent recourir à ces formations ou à celles organisées par d'autres organismes. Dans ce second cas, ils supportent intégralement la charge financière de ces formations, mais restent redevables d'une cotisation au

g

CNFPT. Lorsque la collectivité ou l'établissement demande au CNFPT une formation particulière non prévue à son programme, elle est redevable, dans le cadre d'une convention, d'une participation financière qui s'ajoute à sa cotisation.

Le site du CNFPT informe sur l'accès à la fonction publique territoriale. Il offre des renseignements sur les établissements, les concours, la formation des agents, les cadres d'emplois, les métiers territoriaux. Les régions, départements, communes et établissements publics relevant de la fonction publique versant de la territoriale doivent établir un plan de formation annuel ou pluriannuel.

g

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans (2003-2007, 2007-2011, 2011-2015) et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. La GIPA est entrée en vigueur en 2008. Ainsi, les agents dont l'évolution moyenne de leur traitement était inférieure à celle de l'inflation, ont reçu une indemnité au second semestre 2008. Depuis, la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été reconduite.

La GIPA est versée :

- aux agents non titulaires employés de manière continue et rémunérés par référence expresse à un indice inférieur ou égal à la hors échelle B, qui ont atteint depuis quatre ans l'indice le plus élevé de leur corps ou cadre d'emplois ou qui ont atteint depuis quatre ans l'indice le plus élevé du premier grade ou d'un grade intermédiaire de leur corps ou cadre d'emplois ;

– aux fonctionnaires des catégories A détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B. **Contrairement à son appellation, la GIPA n'est pas une garantie de pouvoir d'achat mais une simple indemnité ponctuelle. Cette prime prétend compenser la perte de pouvoir d'achat. Par cette disposition l'Etat-employeur reconnaît que le point d'indice évolue à un rythme inférieur à celui de l'inflation.**

Cette mesure ne compense pas, bien sûr, l'évolution du coup de la vie puisqu'elle :

- ne prend pas en compte le régime indemnitaire ;
- n'a pas d'effet pour les années ultérieures ;
- n'est basée que sur une inflation moyenne calculée sur quatre années ;
- n'est basée que sur la valeur pondérée annuelle du point d'indice des deux années butoir ;
- n'est pas prise en compte pour le calcul de la pension de retraite.

Par contre, cette prime est prise en compte au titre du fonds de pension qu'est le régime additionnel de retraite de la fonction publique (ERAFP) pour un taux de cotisation de 5 %.

GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ (GVT)

Le terme « glissement vieillesse technicité », permet de mieux comprendre l'augmentation du salaire moyen des fonctionnaires.

Même si le nombre de fonctionnaires stagne, et que la grande majorité ne reçoit pas d'augmentation générale, la masse salariale de la fonction publique augmente :

- du fait qu'un certain nombre de fonctionnaires est mieux payé, parce qu'ils ont obtenu une promotion de grade ou de corps
- ou parce qu'ils ont bénéficié d'un changement d'échelon,
- ou parce que, pour des raisons démographiques, ils ont une ancienneté moyenne plus importante... et stagnent dans des échelons de fin de grade.

Le GVT est l'une des trois composantes de l'évolution de la masse salariale. Les deux autres sont la valeur du point d'indice et l'évolution du nombre total de fonctionnaires.

On distingue :

- **le « GVT positif »** (ou l'effet de carrière) qui retrace l'incidence positive sur la masse salariale des avancements (à l'ancienneté, au choix, par concours interne, etc.) et de l'acquisition d'une technicité.
- **le « GVT négatif »** (ou l'effet de structure des emplois), qui traduit l'incidence négative sur la masse salariale du remplacement des fonctionnaires anciens (en haut de la « grille salariale ») par des nouveaux (en bas de cette même grille, donc moins bien payés).

GRADE

Chaque corps administratif regroupe, éventuellement, plusieurs grades. Le grade est distinct de l'emploi. Le grade est le titre qui confère à celui qui le détient le droit d'occuper un des emplois qui lui correspond, mais pas un emploi bien déterminé. Ainsi en cas de suppression ou de transformation d'emploi, l'agent sera obligé de quitter son emploi mais il en occupera un autre normalement attribué à un agent de son grade.

GRADE À ACCÈS FONCTIONNEL (GRAF)

La revalorisation des carrières des corps de catégorie A doit se traduire par la création de grades en sommet de corps, dont l'accès est conditionné par l'exercice préalable de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilités (grade à accès fonctionnel).

La notion de grade à accès fonctionnel (GRAF) a été introduite dans le statut général des fonctionnaires par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. D'après l'administration, elle permet de prendre en compte la spécificité des parcours professionnels des personnels d'encadrement supérieur.

Cette réforme ne peut être mise en œuvre avant la publication des arrêtés interministériels, fixant les fonctions éligibles au GRAF, nécessaires à l'établissement des tableaux d'avancement.

GRILLE INDICIAIRE

Dans le cadre du statut de la fonction publique, il est établi une grille indiciaire type qui concerne une majorité de fonctionnaires. C'est elle qui classe les agents des différentes administrations et qui détermine les indices de rémunération de chacun d'eux.

La grille indiciaire établit des parités entre les grades et emplois des fonctionnaires, quel que soit leur ministère de rattachement et les accords Durafour se sont appliqués sur la grille type. Les enseignants, la police et les magistrats sont hors "grille type". Ces catégories de fonctionnaires sont gérées par des grilles spécifiques avec des possibilités d'évolution qui leur sont propres.

HANDICAP

La loi sur le handicap, promulguée en 2005, a apporté trois nouveautés pour « une prise en charge personnalisée et globale du handicap » :

- le droit à compensation,
- la création des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH),
- le remplacement de la Cotorep par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cependant, elle ne modifie pas les aides et les prestations qui relèvent de l'Assurance Maladie.

La loi apporte une définition du handicap : « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* »

La loi sur le handicap crée notamment :

- **le droit à compensation** : il vise à permettre à la personne handicapée de faire face aux conséquences de son handicap dans sa vie quotidienne, en prenant en compte ses besoins, ses attentes et ses choix de vie, exprimés dans son « projet de vie » ;

- **la prestation de compensation du handicap (PCH)** qui englobe des aides de toute nature en fonction des besoins et du « projet de vie » de la personne handicapée, sans condition de ressources.

À noter que cette prestation n'est pas attribuée par l'Assurance Maladie

- **la maison départementale des personnes handicapées (MDPH)** : lieu d'information et d'accompagnement, elle possède une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins des personnes handicapées. Elle reçoit toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de la CDAPH, notamment l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

À noter que l'AAH est attribuée par la caisse d'allocations familiales (CAF). Renseignez-vous auprès d'elle ou de la MDPH pour en bénéficier ;

- **la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées**



(CDAPH) – en remplacement de la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) – évalue le degré d'incapacité et accorde la carte d'invalidité.

Trois voies d'accès à un emploi, dans le secteur public, s'ouvrent aux personnes handicapées ;

– **le recrutement par concours** : diplômes et épreuves identiques à ceux exigés pour les autres candidats ; être reconnu travailleur handicapé et déclaré apte à l'emploi postulé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;

– **le recrutement par examen d'accès aux emplois réservés** (initialement prévu pour les anciens militaires, les invalides et les veuves de guerre) ;

– **le recrutement par contrat** des candidats reconnus handicapés par la CDAPH qui doivent remplir les conditions générales de recrutement dans la fonction publique et les conditions particulières exigées pour l'accès à l'emploi.

Les contractuels handicapés

L'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée fixe deux conditions générales préalables au recrutement : le candidat doit avoir été reconnu travailleur handicapé et son handicap jugé compatible avec l'emploi postulé. Les candidats doivent remplir les conditions, en matière de diplôme ou de niveau d'études (brevet, ou CAP, ou qualification équivalente) et les conditions générales d'accès aux emplois publics (nationalité, droits civiques, casier judiciaire, service national).

Les personnes handicapées, dont la candidature est retenue, sont engagées sur la base d'un contrat d'un an, au terme duquel elles auront vocation à être titularisées.

A l'issue de ce contrat, la détermination de leur aptitude professionnelle s'effectue sur la base d'un rapport d'appréciation établi par le directeur de la direction d'affectation de l'agent contractuel.

INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

Créée à l'origine, par décret du 24 octobre 1985, pour compenser les différences du coût de la vie entre les lieux d'exercice des agents publics, elle est attribuée aux agents dont la résidence administrative se situe en zone 1 ou 2.

Les taux de l'indemnité de résidence sont aussi fixés suivant les zones territoriales d'abattement de salaires telles qu'elles sont déterminées par l'article 3 du décret du 30 octobre 1962. Il existe trois zones de résidence. Seules deux d'entre elles ouvrent droit au versement de l'indemnité.

Les taux de celles-ci sont de : 3 % en zone 1 - 1 % en zone 2 - 0 % en zone 3.

Le dernier classement des communes en zone 1 ou 2 ou 3 a été établi par la circulaire FP n° 1996 - 2B n° 00-1235 du 12 mars 2001 relative à la modification des zones d'indemnité de résidence.

A titre d'exemple, Paris, Marseille, Aix-en-Provence, Noisiel (77), en zone 1, bénéficient du taux de 3 %. Lille, Meaux (77), Montpellier, Nantes, en zone 2, du taux de 1 % et Bordeaux, Clermont-Ferrand, Tulle et Toulouse, en zone 3, du taux de 0 %.

Une indemnité de résidence spécifique, au taux de 3 %, a été obtenue par les agents en fonction dans les deux départements de Corse.

Le calcul de l'indemnité de résidence s'effectue en multipliant le traitement brut, majoré de la NBI (nouvelle bonification indiciaire) quand elle est servie, par le taux correspondant à la zone où se situe la résidence administrative de l'agent.

L'indemnité de résidence évolue dans les mêmes proportions que le traitement soumis aux retenues pour pension.

Suite à une demande répétée de **Solidaires Fonction Publique**, une refonte de l'indemnité de résidence (modification des zones) devrait être discutée, avec la ministre de la Fonction publique, dans le cadre de la mission du conseiller d'Etat Pêcheur, en 2014.

INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS, D'EXPERTISE ET D'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (IFSEEP)

Le 7 février 2013, dans le cadre de l'agenda social, et suite à la demande de certaines organisations syndicales nationales dont **Solidaires Fonction Publique**, la ministre de la Fonction publique a annoncé la suppression de la « prime de fonctions et de résultats » PFR.

Au fil des réunions qui se sont tenues sur ce sujet, les représentants de **Solidaires Fonction Publique** sont passés de la surprise à la déception, pour finir par la colère, en constatant que cette PFR, serait remplacée par une autre prime qui dans sa conception ressemble à la précédente. Son appellation en dit long...

Ce sera « l'IFSEEP », un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Ce nouveau dispositif indemnitaire de référence sera composé de deux parties indemnitaires distinctes :

1 - une partie indemnité de « fonctions, sujétions et expertise » - IFSE qui sera la formalisation de critères professionnels et la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Les critères professionnels pris en compte pour la répartition des fonctions par catégorie et l'attribution du montant individuel de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise seront notamment les suivants :

- **fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;**
- **technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;**
- **sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

Des montants « planchers » seront fixés par grade et des montants « plafonds » par catégorie de fonctions.

Cette indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise remplacera tous les autres régimes indemnitaires de même nature. Son versement sera mensuel.

Pour tenir compte de l'expérience professionnelle, son montant fera l'objet d'un réexamen (sans obligation de modification) en cas de changement de fonctions au sein d'une même catégorie au vu de l'expérience acquise par l'agent... ou... à minima, tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et toujours au vu de l'expérience acquise par l'agent.

2 - une partie « complément indemnitaire annuel » qui pourrait être versée au regard de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir, appré-

ciés dans le cadre de l'entretien professionnel. Il pourra également être tenu compte des « résultats obtenus » au regard des objectifs préalablement fixés, notamment pour les fonctionnaires relevant de la catégorie A.

Cette attribution individuelle, non reconductible d'une année sur l'autre, pourra être comprise entre 0 et 100 % d'un montant maximal fixé par arrêté. Son versement interviendrait une à deux fois par an. Cette prime (IFSEEP) devrait s'appliquer à tous les fonctionnaires d'Etat et donc ne plus être exclusivement réservée à la filière administrative comme c'est le cas, actuellement, pour la PFR.

Elle aura aussi vocation à être déclinée dans les deux autres versants de la fonction publique. L'intégration des corps et emplois dans le nouveau dispositif se fera selon un mécanisme d'adhésion. Un arrêté fixera pour chaque ministère la liste des corps et emplois concernés. Les vagues d'adhésion sont ainsi programmées :

1 - Avant le 1^{er} janvier 2015 :

- les corps d'adjoints administratifs régis par le décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 ;
- les corps de secrétaires administratifs régis par le décret n° 2010-302 du 19 mars 2010, ;
- les corps interministériels des assistants et conseillers techniques de service social ainsi que l'emploi de conseiller pour l'action sociale régis respectivement par les décrets n° 2012-1098, 2012-1099 et 2012-1100 du 28 décembre 2012.

2 - Avant le 1^{er} juillet 2015 :

- le corps interministériel des attachés des administrations régis par le décret

n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 ;
- l'ensemble des corps et emplois bénéficiant de la PFR régie par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008.

3 - Au plus tard le 1^{er} janvier 2017 pour l'ensemble des fonctionnaires d'Etat à l'exception de ceux mentionnés dans un arrêté interministériel.

INDICE BRUT

(voir Traitement brut) dans les statuts particuliers, le classement hiérarchique des grades et des échelons est exprimé en indice brut. Ces indices bruts servent à bâtir la grille de classement des fonctionnaires mais ne servent pas directement pour le calcul de la rémunération.

INDICE MAJORÉ

A chaque indice brut correspond un indice majoré qui sert à la liquidation du traitement. Le traitement brut mensuel est le résultat de la multiplication du nombre de points d'indice majoré par la valeur brute du point d'indice (4,63 € et ce depuis le 1^{er} juillet 2010, dernière revalorisation de la valeur du point).

INDICE MINIMUM

L'indice minimum de traitement de la fonction publique est un élément commun aux trois versants. Le traitement afférent à cet indice ne peut être inférieur au SMIC brut (dans le privé : salaire minimum interprofessionnel de croissance, anciennement connu sous le sigle SMIG salaire minimum interprofessionnel garanti). Il est donc relevé en fonction des variations du SMIC au moins une fois par an (au 1^{er} janvier depuis l'année 2010). Depuis 2010, en l'absence de revalorisa-

tion de la valeur du point d'indice, le traitement minimum fonction publique a été relevé 2 fois en 2012, et en janvier 2013. Compte tenu du relèvement du SMIC à hauteur de 1,1 % au 1^{er} janvier 2014, le traitement minimum sera lui aussi relevé à cette même date. Cependant, compte tenu que la nouvelle grille de carrière C sera appliquée au 1^{er} février 2014, l'augmentation ne se traduira pas par un abondement de nombre de points d'indice mais par le versement, sur 1 mois, d'une indemnité différentielle.

INSTANCES DE CONCERTATION

La compétence consultative des comités techniques portait, jusqu'à présent, essentiellement sur les questions d'organisation et de fonctionnement des services, de modernisation des méthodes et techniques de travail, sur les politiques de formation et les critères de répartition des primes.

La loi Dialogue social du 5 juillet 2010 a élargi leurs attributions pour tenir compte des nouveaux enjeux de la gestion publique : ils doivent être obligatoirement consultés sur les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences des agents, sur les questions statutaires, les grandes orientations en matière de politique indemnitaire, la formation et le développement des compétences, l'insertion professionnelle, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations. Ils doivent être également informés des décisions à caractère budgétaire ayant des incidences sur la gestion des emplois et débattre du bilan social.

Des organes supérieurs : le conseil commun des trois versants de la fonction publique, les conseils supérieurs de la

FPE, de la FPH et de la FPT demeurent les instances nationales de concertation entre représentants des agents et des employeurs d'Etat, hospitaliers ou territoriaux pour les questions d'ordre général intéressant chaque versant de la fonction publique.

Les CSFPH et CSFPT sont saisis obligatoirement, pour avis, des projets de loi et des projets de décret relatifs à la situation des agents hospitaliers ou des agents territoriaux, et des statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois.

Le CSFPE et le CSFPH jouent le rôle d'organes supérieures de recours en matière disciplinaire, d'avancement et de licenciement.

Le conseil commun et les différents conseils supérieurs sont parfois précédés par des commissions spécialisées qui traitent de divers sujets.

Il existe d'autres instances de concertation plus spécifiques : le Fond d'insertion des personnels handicapés de la fonction publique (FIPHFP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT créé suite aux accords de Bercy).

Autres instances de concertation de l'Etat : comité technique ministériel, comité technique de réseaux, comité technique local, comité d'action sociale, comité interministériel d'action sociale.

Hospitalière : Haut Conseil des professions paramédicales, Comité de gestion des œuvres sociales (CGOS), Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), Association pour la gestion des œuvres sociales des personnels de l'administration parisienne pour les hôpitaux de Paris de l'assistance publique (APHP) et la ville de Paris.

Territoriale : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Les sièges sont répartis entre organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix obtenues lors des dernières élections 2011 aux comités techniques ministériels (CTM) pour l'Etat, aux comités techniques d'établissement (CTE) pour l'hospitalière ; aux commissions administratives paritaires (CAP) lors des élections de 2008 pour le versant de la territoriale.

IRCANTEC

L'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités est : un régime réglementaire créé par le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 modifié.

C'est un régime obligatoire qui s'applique à une catégorie d'employeurs juridiquement bien définie. Ce régime regroupe les cadres et non cadres.

C'est un régime complémentaire par points : les cotisations sont transformées en unités de compte appelées points de retraite. Il fonctionne selon le principe de la répartition : les cotisations des actifs servent à payer les pensions de retraite.

La retraite de l'Ircantec s'ajoute à celle servie par les régimes de base de Sécurité sociale. Champ d'intervention : tout le secteur public (Etat, hospitalière et territoriale; organismes publics et para publics).

L'Ircantec concerne les salariés de l'Etat et des employeurs du secteur public ne relevant pas d'un régime spécial de retraite et notamment les vacataires, auxiliaires et contractuels ;

- des administrations, des services ou établissements publics de l'Etat, des col-

lectivités territoriales et des établissements hospitaliers ; de la Banque de France ; des industries électriques et gazières ; des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ; de certains organismes qui poursuivent des missions d'intérêt général et dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

L'Ircantec concerne également :

- les agents titulaires à temps non complet des départements, communes, établissements publics départementaux ou communaux qui ne relèvent pas de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) ;
- les agents titulaires sans droit à pension (TSD), c'est-à-dire quittant leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- les élus locaux percevant une indemnité pour des mandats communaux, départementaux, régionaux, ainsi que pour des mandats au sein d'un établissement public de coopération intercommunale.

Les cotisations, comme dans les autres régimes complémentaires, il existe deux taux de cotisations ;

- **la cotisation « appelée »** est celle qui est réellement payée par l'assuré et l'employeur. Elle est équivalente à 125 % de la cotisation théorique ;
- **La cotisation « théorique »** (taux fictif) est celle qui sert à calculer les droits.

Les cotisations versées sont transformées en points pour le calcul de la retraite.

L'assiette de cotisations des salariés est la partie de la rémunération sur laquelle sont calculées et prélevées les cotisations.

Elle comprend :

- la rémunération brute ;
- toutes indemnités attachées aux fonctions ou à l'emploi : indemnités de congés payés, indemnités de départ en retraite ou de fin de contrat, indemnités d'attente pour les assistantes maternelles, indemnités de résidence, indemnités différentielles, etc. ;
- les heures supplémentaires ;
- les avantages en nature, par exemple pour les maîtres au pair ;
- les sommes attribuées lors de la remise de la médaille d'honneur du travail.

L'assiette ne comprend pas ;

- les éléments de rémunération à caractère familial ;
- les prestations familiales ;
- les indemnités journalières servies par le régime agricole ou général de la sécurité sociale ;
- les indemnités représentatives de frais ;
- les indemnités exceptionnelles des cessations progressives d'activité (sauf en cas de rétablissement pour les titulaires sans droit à pension).

Précisions ; l'indemnité attachée à une affectation hors métropole ne doit pas être soumise à cotisation. La rémunération à prendre en compte est celle d'un agent occupant à Paris un emploi de niveau hiérarchique équivalent, indemnité de résidence incluse.

Si le montant de l'assiette des cotisations est supérieur au plafond de la Sécurité sociale, cette assiette est fractionnée en deux tranches :

- la tranche A correspond au plafond de la Sécurité sociale (3 086 €/mois) ;
- la tranche B correspond à la fraction de rémunération qui excède ce plafond.

La réglementation en vigueur n'autorise pas les cotisations volontaires.

Versant de l'hospitalière : élargissement de l'assiette de cotisation Ircantec - décret n° 2012-1564 du 31 décembre 2012 modifiant le décret n° 2010-1142 du 29 septembre 2010 relatif à l'assiette des cotisations de certains membres du corps médical des établissements publics de santé au régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 modifié.

Ce décret met en œuvre l'accord-cadre sur l'exercice médical signé début 2012. Il élargit l'assiette des cotisations Ircantec des praticiens des hôpitaux à temps partiel et des praticiens attachés exerçant à temps plein.

Désormais les praticiens des hôpitaux exerçant à temps partiel, les praticiens attachés à temps plein ou exerçant leur activité sur plusieurs établissements à hauteur d'un temps plein et sans activité libérale et les praticiens contractuels cotisent à l'Ircantec :

- pour 2013, sur 80 % de leurs émoluments et indemnités, à l'exception des frais de déplacement ;
- pour 2014, sur 90 % de leurs émoluments et indemnités, à l'exception des frais de déplacement ;
- à partir du 1^{er} janvier 2015, sur la totalité de leurs émoluments et indemnités, à l'exception des frais de déplacement.

En revanche, les praticiens attachés n'exerçant pas leur activité à temps plein cotisent à l'Ircantec sur 70 % de leurs émoluments hospitaliers, de l'indemnité différentielle et des indemnités, à l'exception de l'allocation versée au titre des déplacements temporaires pour les besoins du service.

J

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE (JO)

C'est le journal dans lequel sont publiées toutes les informations officielles (lois et décrets, débats de l'Assemblée nationale et du Sénat, avis et rapports du Conseil économique et social, etc.). La publication des lois ainsi que des dispositions réglementaires émanant du gouvernement ou des ministres est centralisée dans le *Journal officiel de la République française*. La publication des dispositions d'ordre réglementaire prises par les autorités déconcentrées ou décentralisées est réalisée par des voies propres à ces autorités (voir le code général des collectivités territoriales). Par ailleurs, il résulte de la jurisprudence que l'entrée en vigueur des actes administratifs est subordonnée à une publicité adéquate.

La publication au *Journal officiel* remplit deux fonctions :

- elle porte les textes à la connaissance de l'administration et du public ;
- elle rend ces textes opposables.

La publication des lois et des règlements au *Journal officiel* est donc nécessaire pour qu'une disposition législative ou réglementaire produise un effet juridique.

LES ACCORDS DE BERCY

Ces accords du 2 juin 2008 : ont profondément modifié les règles de représentativité et les instances de dialogue social dans la fonction publique.

Les principales stipulations de ces accords ont été transposées dans la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, parue au JO du 6 juillet 2010.

Les principales dispositions de la loi relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique sont :

- le renforcement de la place de la négociation ;
- la consécration de l'élection comme source de la représentativité et de la légitimité des organisations syndicales ;
- la réforme des comités techniques ;
- la création d'un conseil commun de la fonction publique ;
- la création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale.

1- Le renforcement de la place de la négociation

Prenant acte du développement de la négociation sur des thèmes aussi variés que le déroulement des carrières ou la formation professionnelle tout au long de

la vie, la loi consacre le champ de la négociation dans le statut général.

Désormais, tous les sujets concernant la vie professionnelle et sociale de l'agent sont ouverts à la négociation :

- conditions et organisation du travail - télétravail ;
- déroulement des carrières et promotion professionnelle ;
- formation professionnelle et continue ;
- action sociale et protection sociale complémentaire ;
- hygiène, sécurité et santé au travail ;
- insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Hormis les questions de rémunération et de pouvoir d'achat, négociées au seul niveau national, le statut général reconnaît la possibilité de négocier, sur les différents sujets, à tous les niveaux pertinents de l'administration. Les négociations peuvent ainsi être menées au niveau national (s'agissant des questions communes aux trois versants ou propres à un versant ou encore, au sein d'un versant, des questions propres à un ministère, à un corps ou un cadre d'emploi, à une catégorie de collectivités territoriales ou d'établissements publics) ou au niveau local (s'agissant des services centraux, des services déconcentrés, des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs ou des établissements publics de santé).

Les négociations peuvent être engagées soit de façon autonome, à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale compétente, soit pour mettre en œuvre, à un niveau inférieur, un accord conclu à un

niveau supérieur. Dans ce cas, l'accord local ne peut que préciser ou améliorer l'accord conclu à un niveau supérieur.

Seules les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans l'instance de concertation correspondant à l'objet et au niveau de la négociation sont habilitées à négocier avec l'autorité administrative ou territoriale compétente.

Les critères de validité des accords

Si la fonction publique de statut et de carrière conserve ses spécificités, notamment l'absence d'effet juridique d'un accord, la loi conforte la valeur politique de la signature, dans une logique de responsabilisation de l'ensemble des acteurs parties prenantes aux négociations, en fixant des critères de validité des accords conclus.

A partir de 2014, seuls les accords signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau où l'accord est négocié, seront valides. Avant ce terme, des dispositions spécifiques permettent aux acteurs de la négociation de s'approprier ce dispositif inédit dans la fonction publique : au cours de cette phase intermédiaire, la validité d'un accord est reconnue dès lors que celui-ci est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 20 % des voix aux dernières élections professionnelles et qu'il n'a pas rencontré l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli la majorité des voix à ces mêmes élections.

2 - La consécration de l'élection comme source de la représentativité et de la légitimité des organisations syndicales.

La représentativité est désormais fondée,

non plus sur les élections en commission administratives paritaires, **mais sur les élections aux comités techniques ou comités technique d'établissement (CT et CTE) dont les membres seront élus, sauf « dérogations », (scrutin de sigle) dans le cadre d'un scrutin de liste.**

- **Le scrutin de liste** est un système d'élection dans lequel les électeurs votent pour des listes de candidats présentées par les organisations syndicales. Ce système se différencie du scrutin sur sigle dans lequel les électeurs votent pour une organisation syndicale. Les voix obtenues par l'organisation syndicale déterminent alors le nombre de sièges qui lui revient pour lesquels elle désigne librement les titulaires et suppléants.

- **Les comités techniques** du versant de l'Etat et de la territoriale et les **comités techniques d'établissement** du versant de l'hospitalière, sont élus directement par l'ensemble des agents qu'ils représentent. Alors que la plupart de ces instances, composées jusqu'alors à partir des résultats des élections aux commissions administratives paritaires, ne prenaient en compte que les suffrages des fonctionnaires, désormais les agents contractuels de droit public sont également électeurs sous condition d'une durée minimale d'ancienneté de leur contrat.

- **L'élargissement de l'accès aux élections professionnelles**

La loi du 5 juillet 2010 élargit les conditions d'accès aux élections professionnelles en ne conditionnant plus la présentation de listes, par les organisations syndicales, à certains critères de représentativité ou au bénéfice d'une présomption de représentativité.

C'est ce « barrage sciemment voulu par le politique » qui avait contraint **Solidaires** a déposé un recours en Conseil d'Etat pour obtenir sa représentativité nationale pour le versant de l'Etat et qui avait interdit la fédération Sud Collectivités territoriales de présenter des listes aux élections de 2008.

Peuvent désormais se présenter aux élections professionnelles les syndicats qui, dans la fonction publique où celles-ci sont organisées, sont constitués depuis au moins deux ans et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, ou sont affiliées à une union de syndicats qui remplit ces critères. Conséquence directe de cette ouverture au plus grand nombre, les scrutins ne comporteront plus qu'un seul tour.

Ces nouvelles règles sont mises en œuvre pour les principales instances de concertation de la fonction publique : comités techniques (CT et CTE) et commissions administratives paritaires (CAP) des trois versants de la fonction publique, comités consultatifs nationaux (CCN), ainsi que dans toutes les instances de concertation apparentées, présentes dans certains organismes publics ou privés employant des agents publics (La Poste, France Télécom, etc.).

L'harmonisation de la durée et de la date de renouvellement des instances de concertation.

La loi prévoit l'harmonisation de la durée des mandats de toutes les instances de concertation de la fonction publique, fixée à 4 ans, et du calendrier des élections professionnelles dans les trois versants de la fonction publique. L'année 2011 aura été une première étape pour regrou-

per les cycles électoraux du versant de l'Etat, caractérisés par une absence de synchronisation, contrairement aux deux autres versants.

Dès octobre 2011, les instances de concertation du versant de l'Etat mais aussi de l'hospitalière ont été renouvelées selon les nouvelles règles prévues par la loi. Les résultats des élections aux comités techniques ont été pris en compte pour recomposer le conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (**Solidaires** qui détenait 1 siège depuis 2007 en a obtenu 2) et le conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (2 sièges). Le renouvellement des instances de concertation du versant de la territoriale interviendra dans le cadre du prochain renouvellement général du 4 décembre 2014.

3 - La réforme des comités techniques paritaires qui deviennent des comités techniques

La loi consacre tout d'abord le principe de l'élection des représentants des personnels au sein des comités techniques de l'Etat. Les représentants des personnels au sein des comités techniques ministériels et de proximité, sauf en cas d'insuffisance des effectifs, sont désormais élus au scrutin de liste par l'ensemble des personnels qui relèvent de leur périmètre. Pour les autres catégories d'instances, d'autres modes de constitution peuvent être utilisés, par exception, pour tenir compte de besoins particuliers.

A l'Etat, les comités techniques peuvent être créés à tous les niveaux d'administration, dès lors qu'un sujet d'intérêt collectif le requiert. Quatre catégories de comités techniques sont prévues : les

comités techniques ministériels, les comités techniques de proximité, les comités techniques uniques ou communs et les comités techniques spéciaux.

La perte du paritarisme (nombre égal de représentants de l'administration et de représentants des personnels), sauf pour les commissions administratives paritaires, est une des grandes conséquences de la réforme. Désormais la représentation de l'administration sera adaptée en fonction de l'ordre du jour : siégeront les interlocuteurs les plus concernés par les sujets discutés au sein de ces instances. Seuls les représentants des personnels votent. Mais, sauf pour les commissions administratives paritaires, s'il faut regretter la fin du paritarisme, n'oublions pas que les instances ne sont que consultatives et que l'administration a toujours eu la faculté de « décider ». Ce mode de composition est déjà appliqué dans le versant de l'hospitalière où depuis 1991 les comités techniques d'établissement ne sont plus paritaires. Les collectivités territoriales qui le souhaitent peuvent réintroduire une composition paritaire de leurs instances ainsi que le vote des représentants de la collectivité.

4 - La création d'un conseil commun de la fonction publique : la loi a prévu la création d'un Conseil commun de la fonction publique afin de promouvoir le dialogue social inter-versants de la fonction publique. Cette nouvelle instance ne se substitue pas aux trois conseils supérieurs compétents pour chaque versant de la fonction publique (CSFPE, CSFPT, CSFPH) : elle est consultée sur les textes communs aux trois versants ainsi que sur les problématiques communes telles que

l'évolution de l'emploi public, la mobilité, la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances ou bien encore le dialogue social européen. Présidé par la ministre chargée de la fonction publique, le Conseil commun rassemble, dans des collèges distincts, des représentants des organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, ainsi que des employeurs de l'Etat, de l'hospitalière et des collectivités territoriales. Seuls les représentants des organisations syndicales et les représentants des employeurs hospitaliers et territoriaux peuvent prendre part au vote.

Ce conseil commun a été mis en place le 31 janvier 2012, après les élections organisées pour la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques de l'Etat et dans les comités techniques d'établissement de l'hospitalière mais en tenant compte des résultats des élections en CAP de 2008 du versant de la territoriale. **Solidaires** a 2 sièges au sein de ce conseil.

5 - La création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les versants de l'État et de la territoriale.

Afin de développer une véritable culture de prévention, les comités d'hygiène et de sécurité sont transformés en CHSCT, sur le modèle des instances existantes dans le versant de l'hospitalière. Lieux de dialogue et de concertation en matière de santé et de sécurité au travail, ces comités sont dotés de pouvoirs nouveaux afin de veiller au respect des prescriptions légales prises en ces matières. Par ailleurs, ils peuvent proposer toute évolution du droit ou des pratiques de nature à mieux assurer la protection de la santé

physique et mentale et la sécurité des agents au travail, de même que l'amélioration des conditions de travail.

LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

L'agent n'est pas licencié pour des motifs disciplinaires mais l'administration rompt le lien d'emploi avec l'agent en raison de l'inaptitude au service de l'agent.

LINÉARITÉ OU CARRIÈRE LINÉAIRE

Pour **Solidaires**, chaque agent doit pouvoir au minimum accéder, sans barrage, au grade terminal de sa catégorie et donc atteindre par le jeu de l'ancienneté, et non par promotion, l'indice terminal du corps dans lequel il a été recruté. Cette position repose sur le fait que le travail demandé aux agents d'un même corps est le même, sauf pour le corps des agents A où les spécificités des grades d'encadrement et de commandement sont incontestables.

LISTE

Enumération, par ordre alphabétique ou par ordre de mérite, des candidats reçus à un concours de la fonction publique. Une liste principale et une liste complémentaire sont établies pour chaque concours. Dans le versant de la territoriale, les candidats sont inscrits sur une liste dite d'aptitude.

LISTE D'APTITUDE

Le mode d'accès normal à un corps de fonctionnaires est le concours (externe ou interne). Cependant il est possible de passer d'un corps à un corps de la catégorie supérieure par liste d'aptitude, c'est-à-dire au choix.

Les projets de listes sont soumis à l'avis des CAP locales, puis des CAP Nationales.

Dans le versant de la territoriale, la notion de « liste d'aptitude » n'a pas la même signification. Ainsi, tout lauréat d'un concours est inscrit sur une liste, appelée liste d'aptitude. Cette inscription sur la liste est valable un an après le concours et renouvelable deux fois à la demande du lauréat. Durant ce laps de temps, ce dernier doit conduire ses démarches de recherche d'emploi.

A l'issue des trois ans, le lauréat qui n'a pas été recruté perd le bénéfice de son concours. Le terme « reçu-collé » désigne ces agents. La ministre de la Fonction publique s'est engagée à ouvrir des discussions sur ce sujet en 2014.

LOI HÔPITAL-PATIENTS-SANTÉ ET TERRITOIRES (dite HPST)

La loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires) plus connue sous l'expression « **Hôpital, patients, santé et territoires** » (HPST et dite aussi loi Bachelot), a été promulguée le 21 juillet 2009. Elle a été préparée fin 2008 par la ministre de la Santé Roselyne Bachelot.

Cette loi a constitué le prolongement du rapport sur la réforme hospitalière remis le 11 avril 2008 par Gérard Larcher au président N. Sarkozy qui préconisait :

- le **regroupement des hôpitaux dans des communautés hospitalières de territoires (CHT)**. Dans ces CHT, les établissements de grande taille assureraient les soins de pointe, et les hôpitaux locaux de petite taille concentreraient leurs activités dans les soins de suite et la gériatrie. 300 CHT seraient ainsi créés, regroupant le millier d'établissements hospitaliers actuels ;
- **une gouvernance renforcée exercée par un directeur d'hôpital aux pouvoirs étendus**. Le conseil d'administration des établissements hospitaliers serait transformé en conseil de surveillance et le président du conseil de surveillance du CHT ne serait plus systématiquement le maire de la commune ;
- **une évolution du statut des 40 000 praticiens hospitaliers (PH)**, qui obtiendraient une rémunération supplémentaire en fonction de leur activité ;
- une incitation pour les **cliniques privées** à participer aux missions de service public (permanence des soins, accueil des démunis) ;
- **une organisation régionale de la santé avec la création des Agences régionales de santé (ARS) qui deviendraient de véritables préfectures sanitaires qui auraient tout pouvoir, qui seraient juges et parties pour décider des fermetures d'établissements**.

Ainsi, les ARS ont été appelées à coordonner les hôpitaux, la médecine de ville (généralistes et spécialistes) et le secteur médico-social (maisons de retraite, ESAT...). Pour **Solidaires Fonction Publique**, cette loi « Bachelot » n'a été qu'une **marchandisation de la santé à marche forcée** ! Les hôpitaux sont devenus des entreprises avec obligation d'équilibrer

leurs comptes. A défaut, c'est le directeur de la nouvelle Agence Régionale de Santé (ARS - voir aussi RéATE) qui impose son plan de redressement, une fusion, une coupe claire dans les emplois, la mise sur la touche du directeur d'établissement. L'organisation de l'hôpital est désormais calquée sur celle des entreprises commerciales : pouvoir accru du directeur, mise en place d'un directoire (composé de directeurs adjoints et de praticiens), remplacement du conseil d'administration par un simple conseil de surveillance, contractualisation avec les chefs de pôle des objectifs et des moyens, intérêt au résultat.

Les cliniques privées commerciales ont tout pouvoir pour former les médecins (et les formater aux critères financiers) et assurer des missions de service public avec un financement spécifique. Elles peuvent ainsi, s'organiser en groupements de coopération sanitaire avec un établissement public de santé, récupérant au passage toutes les activités rentables.

Les communautés hospitalières de territoires regroupent sur un ou plusieurs départements différents établissements publics de santé. Les urgences, les services de chirurgie et maternités des différents hôpitaux sont supprimés pour n'être réunis que sur un seul site.

Les établissements de santé privés qui participent au service public hospitalier (établissements associatifs ou mutualistes, centres de lutte contre le cancer,...) sont désormais des établissements d'intérêt collectif.

Aujourd'hui, les ARS sont devenues les outils de la gestion comptable et de la

privatisation, maîtrisant l'octroi de budgets insuffisants, surveillant la gestion en imposant une rentabilité des activités et disposant d'un droit de vie ou de mort sur les établissements. Des hôpitaux sont toujours menacés de fermeture, les restructurations et fusions d'établissements s'accélèrent sur injonction des agences régionales de santé.

Le personnel embauché sous contrat (contractuel) ne cesse de progresser au détriment du personnel titulaire malgré les discours officiels sur la résorption de l'emploi précaire. La plupart des établissements subissent toujours des plans d'économies qui se traduisent par des suppressions d'emplois, des mobilités forcées, des remises en cause des avancements et promotions professionnelles. La tarification à l'activité (T2A) a creusé les déficits des établissements hospitaliers publics et privés non lucratifs entraînant des restructurations, des fermetures créant des déserts médicaux. Les déremboursements, les franchises médicales, les dépassements d'honoraires ont remis en cause l'accès aux soins pour plus de 20 % de la population.

Pour **Solidaires** cette loi a sonné le glas des « services publics hospitaliers » car maintenant c'est la logique marchande qui s'applique partout et pour tous les patients.

LOI ORGANIQUE DE LA LOI DE FINANCES (LOLF)

Est-il encore nécessaire, aujourd'hui, d'expliquer ce qu'est la LOLF ?... Oui, car cette LOLF est bien à l'origine de toutes les politiques régressives concernant la fonction publique. Sans elle, tous les gouvernements successifs n'auraient pas réussi à mettre à mal la fonction publique et ses services publics. Les agents publics n'auraient pas autant souffert.

Alors, un peu d'histoire : l'ordonnance de 1959 faisait voter par le Parlement les crédits de dépenses de personnel au sein d'un titre qui regroupait l'**ensemble des moyens de fonctionnement d'un ministère, ainsi que le nombre et la répartition par corps et par grade des emplois publics.**

Les travaux de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) promouvant une nouvelle gestion publique ont aussi guidé l'élaboration de la LOLF. Ils ont démontré l'intérêt pour les Etats d'adopter **une démarche de budgétisation orientée vers la performance, décrivant les politiques publiques, leur fixant des objectifs, laissant aux gestionnaires une grande latitude dans l'utilisation des crédits, avec pour contrepartie un système de contrôle plus rigoureux.**

S'appuyant également sur les travaux de la Cour des comptes et du Parlement portant sur l'utilisation de l'argent public et la transparence budgétaire, la LOLF a pu être élaborée grâce à l'existence d'un consensus politique exceptionnel sur la nécessité de réformer l'ordonnance de 1959.

S'inspirant des modernisations des procédures budgétaires et des méthodes comptables menées par de nombreux Etats depuis les années 1980, la LOLF à

la différence de tous les autres textes organisant les finances publiques, résulte d'une initiative parlementaire, datant du 11 juillet 2000, et adoptée à la quasi-unanimité sous le gouvernement Jospin ! Plusieurs principes assurèrent le passage de la réforme en évitant d'opérer des changements trop lourds : absence de révision constitutionnelle, notamment sur les prérogatives financières du gouvernement et du Parlement, et absence de modification des rapports avec les lois de financement de la Sécurité sociale.

L'impact de la LOLF sur les agents de l'Etat qu'elle désigne comme étant « les ressources humaines de l'Etat » :

- modification de la façon dont les effectifs et la masse salariale de l'Etat sont présentés et votés au Parlement constituant une **incitation très forte à une « modernisation » de la gestion des ressources humaines dans l'Etat** ;
- chaque ministère se voit affecter un **plafond d'emplois rémunérés par l'Etat à ne pas dépasser, mais qui peut être diminué au profit d'autres dépenses, l'inverse étant interdit**. Les ETPT (équivalent temps plein travaillé) remplacent les emplois budgétaires qui disparaissent ;
- mise en place d'outils de décompte des emplois ;
- développement de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) et, en particulier, des évaluations des départs en retraite ;
- réformes visant à décroïsonner la gestion de la fonction publique d'Etat avec, notamment, une **réduction substantielle du nombre de corps** ;

- les gestionnaires bénéficient de plus grandes souplesses dans la gestion de leur personnel. Ils peuvent ainsi choisir, dans le respect des règles du statut de la fonction publique, de recruter les personnes selon leurs compétences et leur expérience, en fonction de leurs besoins réels, et indépendamment des questions de corps ou de grade (par exemple, on peut remplacer deux emplois de catégorie C par un de catégorie A).

Pour **Solidaires**, la mise en place de la **LOLF a surtout été l'occasion de déconcentrer la gestion des agents** : les actes de gestion ont été le plus possible déconcentrés (instauration des CAP locales) avec des conséquences désastreuses pour les promotions aux choix, les directeurs locaux, juges et partis, ayant toute latitude pour promouvoir tel ou tel agent au mépris des règles objectives dont l'ancienneté.

MISE À DISPOSITION

Dans le statut général de la fonction publique, la mise à disposition est possible auprès des administrations et établissements publics relevant des trois versants, des organisations internationales intergouvernementales ainsi qu'auprès d'un Etat étranger.

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

Les agents qui peuvent être mis à disposition sont :

- les fonctionnaires titulaires
- les agents contractuels en CDI.

L'article 22 du projet de loi relatif à la déontologie supprime la dérogation faite aux administrations d'avoir au sein de leurs effectifs des salariés de droit privé « mis à disposition ». Des dispositions particulières pourront être prévues afin de préserver de telles spécificités liées aux besoins de compétences.

Cet article prévoit qu'une liste des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, auprès desquels la

mise à disposition est possible, soit établie par décret en Conseil d'État.

Il harmonise, également, les règles de remboursement en cas de mise à disposition entre les trois versants de la fonction publique.

MOBILITÉ

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique était censée offrir aux fonctionnaires les moyens de construire des parcours professionnels, notamment en leur garantissant des droits nouveaux en matière de mobilité et un accompagnement professionnel réel.

Mais elle permettait, surtout, aux administrations de disposer plus facilement des « ressources humaines » (des femmes et des hommes !) répondant à leurs besoins et à leurs évolutions au cours des prochaines années.

Adopté par le Sénat le 29 avril 2008, le texte a été débattu à l'Assemblée nationale en juillet 2009 et définitivement adopté par le Parlement le 23 juillet 2009. C'est cette loi de mobilité, combattue, dans la rue, par des milliers de fonctionnaires qui avait donné naissance à l'article plaçant le fonctionnaire en « **situation**

de réorientation professionnelle » lorsque son emploi était supprimé ou en voie de l'être et à son corollaire « le licenciement du fonctionnaire ».

Article abrogé par l'article 23 du projet de loi relatif à la Déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, à la demande des syndicats, dont **Solidaires**. **Désormais, lorsqu'un emploi est supprimé, une priorité d'affectation et de détachement sur tout emploi vacant correspondant au grade de l'agent est effectuée, à la demande de l'agent, dans la même zone géographique.**

MODERNISATION DE L'ACTION PUBLIQUE (MAP)

Depuis l'élection de F. Hollande à la présidence de la République, la MAP tend à succéder à la « Révision générale des politiques publiques », politique menée de 2007 à 2012 (voir RGPP).

Cette MAP est une nouvelle manière de « réformer l'Etat », qui va elle aussi mener à de nouvelles baisses des dépenses publiques. Cette action est menée dans le cadre de deux structures publiques créées en 2011-2012 :

- le **CIMAP**, qui est le comité interministériel pour la modernisation de l'action publique. C'est l'instance de décision et d'arbitrage en matière de modernisation de l'action publique ;

- le **SGMAP**, Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique qui accompagne les acteurs dans le suivi et la mise en œuvre de la réforme.

Pour l'Etat les premières mesures annoncées sont :

- les effectifs publics devront baisser de 2,5 % par an entre 2013 et 2015, hors secteurs prioritaires (éducation, police, gendarmerie, justice)... « *Les effectifs de l'Etat connaîtront une stabilité globale. Les créations d'emplois seront réservées à l'enseignement, la police, la gendarmerie et la justice* », précise Matignon, ajoutant que « *des efforts de - 2,5 % par an sur les autres secteurs seront donc nécessaires afin de respecter cet objectif de stabilité.* »

Ce qui équivaut pour les ministères non prioritaires, comme avec la RGPP, au « non remplacement de deux départs à la retraite sur trois » ;

- une évaluation des politiques publiques (au prétexte de les rendre plus justes, plus

simples, plus efficaces), une ouverture des données publiques, un réseau informatique unifié pour l'Etat... C'est bien la RGPP, que nous connaissons, version 2.

Le versant de la territoriale n'a pas été oublié car la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique a présenté, à l'été 2013, un projet de loi de « modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles », un projet de loi de « mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires » et un projet de loi de « développement des solidarités territoriales et de la démocratie locale ». Cette réforme vise à « *donner aux élus locaux les moyens de faire vivre pleinement le dynamisme de leurs territoires, et de promouvoir les initiatives des acteurs économiques et sociaux et les projets citoyens* ».

Le premier volet de la réforme institue au niveau de chaque région une conférence territoriale présidée par le président du conseil régional et crée un nouveau statut de métropole « *afin de donner aux grandes agglomérations françaises les atouts dont elles ont besoin pour exercer pleinement leur rôle en matière de développement économique, d'innovation, de transition énergétique et de politique de la ville* ». Il reconnaît à chacune des trois plus grandes métropoles françaises un statut particulier : la Métropole de Paris, qui regroupera la ville de Paris et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de l'unité urbaine de la région Ile-de-France ; la Métropole d'Aix-Marseille-Provence regroupera autour d'un projet commun les

six établissements publics de coopération intercommunale qui existent aujourd'hui ; la Métropole de Lyon deviendra une collectivité territoriale à part entière, qui exercera sur son territoire, outre les compétences métropolitaines, l'ensemble des compétences aujourd'hui exercées par le département. Suite aux travaux du CIMAP de juillet 2013, Lille deviendra une « métropole européenne » et Strasbourg « une Euro-métropole ».

Le deuxième volet de la réforme confère aux régions le rôle de chef de file du développement économique et de l'aide aux entreprises, et aux départements le rôle de chef de file de la solidarité. Il prévoit aussi le développement de maisons des services au public.

Le troisième volet institue le Haut Conseil des territoires, « *lieu du dialogue permanent entre les représentants des collectivités territoriales et l'Etat* ». Il renforce les compétences de chacune des catégories d'établissements publics de coopération intercommunale, élargit les conditions d'exercice du droit de pétition locale et renforce la transparence de l'action locale.

La modernisation de l'action publique a donc un champ d'action plus vaste que la RGPP, ses conséquences ne se limiteront pas au versant Etat, mais auront un impact sur un grand nombre de services publics et d'agents. Sans oublier les fortes réductions d'effectifs, une grande confusion concernant les rôles de chaque entité, Etat, région, département...

NOTATION

Versant de l'Etat : le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, consacre l'entretien professionnel comme procédure de droit commun pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat à compter de la période de référence 2012 et définit les modalités de mise en œuvre. **Voir donc, rubrique « Entretien d'évaluation ».**

Versant de l'hospitalière : jusqu'à présent, conformément à l'arrêté du 6 mai 1959, les agents de la fonction publique hospitalière sont évalués par une note chiffrée administrative.

Le Décret 2010-1153 du 29 septembre 2010 instaure à titre expérimental un entretien annuel d'évaluation pour les agents de la fonction publique hospitalière, pour les années 2011, 2012 et 2013. **Voir donc, rubrique « Entretien d'évaluation ».**

Notation : sauf dispositions contraires, seuls les fonctionnaires font l'objet d'une notation exprimant leur valeur professionnelle.

L'autorité investie du pouvoir de notation est le chef d'établissement.

Procédure de notation : les fiches individuelles de notation comportent une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent et une note chiffrée.

Aucun texte ne précise la périodicité de la

notation La notation a lieu chaque année au cours du dernier trimestre.

La notation est établie après que l'agent ait fait connaître ses vœux concernant les fonctions et affectations qui lui paraîtraient les plus conformes à ses aptitudes et, après avis, éventuellement, de ses supérieurs hiérarchiques.

L'autorité ayant pouvoir de notation fait part de ses observations sur ces vœux.

Les fiches individuelles de notation sont communiquées aux agents.

Les agents attestent en avoir pris connaissance par leur signature. Ils peuvent y porter des observations sur leur notation et leur projet d'évolution professionnelle.

Les recours de la notation :

- **gracieux :** les agents peuvent demander la révision de leur note et/ou de leur appréciation générale auprès de l'autorité ayant pouvoir de notation ;

- **saisine de la commission administrative paritaire :** les CAP ont connaissance des notes et appréciations des fonctionnaires qui peuvent les saisir pour demander leur avis sur la révision de leur notation (note et/ou appréciation générale). Les notes définitives sont ensuite communiquées aux agents ;

- **contentieux :** les fonctionnaires peuvent saisir le tribunal administratif pour deman-

der la révision de leur notation à condition d'avoir formulé au préalable un recours gracieux auprès de leur administration.

Versant de la territoriale : sauf disposition statutaire contraire, les fonctionnaires et certains agents non titulaires font l'objet d'une notation exprimant leur valeur professionnelle. La notation donne lieu à l'établissement d'une fiche individuelle de notation.

L'autorité investie du pouvoir de notation est l'autorité territoriale (maire, président de conseil général, de conseil régional ou de conseil d'administration) sur proposition du directeur général des services de la collectivité ou de l'établissement.

Procédure de notation : les fiches individuelles de notation comportent une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent et une note chiffrée.

La notation a lieu chaque année au cours du dernier trimestre.

La notation est établie après que l'agent ait fait connaître ses vœux concernant les fonctions et affectations qui lui paraîtraient les plus conformes à ses aptitudes et, après avis, éventuellement, de ses supérieurs hiérarchiques.

L'autorité territoriale fait part de ses observations sur ces vœux.

Les fiches individuelles de notation sont communiquées aux agents.

Les agents attestent en avoir pris connaissance par leur signature. Ils peuvent y porter des observations sur leur notation et leur projet d'évolution professionnelle.

Les recours de la notation :

– **gracieux :** les agents peuvent demander la révision de leur note et/ou de leur appréciation générale auprès de l'autorité territoriale ;

– **saisine de la commission administrative paritaire :** les CAP ont connaissance des notes et appréciations des fonctionnaires qui peuvent les saisir pour demander leur avis sur la révision de leur notation (note et/ou appréciation générale). Les notes définitives sont ensuite communiquées aux agents ;

– **contentieux :** les fonctionnaires et agents contractuels peuvent saisir le tribunal administratif pour demander la révision de leur notation à condition d'avoir formulé au préalable un recours gracieux auprès de leur administration.

NOUVEL ESPACE STATUTAIRE (NES)

Le NES de la catégorie B : dans le cadre de la mise en œuvre du relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la fonction publique, la refonte des grilles de la catégorie B a consisté en la création d'un « nouvel espace statutaire » (NES).

Ce nouveau corps comporte deux niveaux d'accès (recrutement dans le premier grade à partir d'un diplôme de niveau « bac » et recrutement dans le deuxième grade à partir d'un diplôme de niveau « bac +2 »).

Il permet d'offrir, selon l'administration, de nouvelles perspectives professionnelles (modalités d'avancement plus dynamiques à l'intérieur d'un même corps) et financières, que ce soit en début ou en fin de carrière (indice brut de début de carrière porté de 306 à 325 pour les agents recrutés au niveau « bac » et de 322 à 350 pour ceux recrutés au niveau « bac +2 », l'indice brut terminal étant fixé à 675).

L'entrée en vigueur du NES n'est pas automatique. Les ministères doivent y

adhérer par la voie d'un décret. A l'heure actuelle, tous les ministères et autres établissements n'ont pas encore adhéré au NES B alors que sa mise en place totale était prévue pour le 31 décembre 2011.

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Elle a été créée par le protocole Durafour en 1990 pour l'ensemble de la fonction publique. Elle consiste en une attribution de points d'indice attachée à l'exercice de certaines missions aux sujétions particulières ou requérant une technicité spécifique.

Des mesures peuvent prévoir, à titre dérogatoire pour certains fonctionnaires appartenant à un corps ou un grade donné, et lorsqu'ils occupent un certain type d'emploi, l'attribution d'un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement principal.

La nouvelle bonification indiciaire a été instituée, suite au protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois versants de la fonction publique, par la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Seuls les fonctionnaires sont éligibles à la NBI.

En vertu des textes, la NBI s'échelonne pour les emplois du niveau de la catégorie :

- A - de 20 à 50 points majorés ;
- B - de 10 à 30 points majorés ;
- C - de 10 à 20 points majorés.

La NBI est versée aux fonctionnaires en activité. Ainsi, un agent se trouvant dans une position administrative ne lui permettant pas d'exercer ses fonctions se verra

retirer la NBI (ex d'un agent en congés de longue maladie).

La NBI est attribuée en fonction de l'emploi occupé et non en fonction de la catégorie de l'agent qui l'occupe. Un agent de catégorie C peut ainsi être attributaire d'une NBI supérieure à 20 points, s'il occupe un emploi de catégorie B, etc. La NBI est instituée dans chaque département ministériel par décret. Des arrêtés en fixent les conditions d'attribution dans la limite de l'enveloppe budgétaire prévue à cet effet.

Dans le cadre de la revalorisation des corps et emplois d'encadrement supérieur, une cotation des emplois d'encadrement supérieur des administrations centrales et des services déconcentrés a été mise en œuvre. Cette cotation est destinée à améliorer la lisibilité des parcours professionnels et à fonder l'attribution à une part significative de ces emplois d'une NBI dont le montant varie de 60 à 200 points selon l'importance des fonctions exercées.

ORGANE DÉLIBÉRANT

Ce terme est utilisé dans le versant de la territoriale.

L'organe délibérant est dans une commune : le conseil municipal ; dans un département : le conseil général, et dans une région : le conseil régional.

L'organe délibérant a, entre autres, pour rôle de définir l'organisation des services et les moyens en personnel au regard de la qualité de service public qu'il souhaite atteindre.

Après avis du comité technique, il devra se prononcer par voie de délibération sur :

- le projet d'aménagement et de réduction du temps de travail (les règles relatives à la définition et à la durée du temps de travail de la collectivité temps complet et non complet) ;
- L'adoption d'un temps de travail réduit (inférieur aux 1600 heures annuelles), pour les emplois comportant des sujétions particulières (travail de nuit, de dimanche, en horaires décalés, en équipe, modulation importante du cycle de travail, travaux pénibles ou dangereux) ;
- la définition des cycles de travail et leur condition de mise en place ;
- les cas de recours aux astreintes (les modalités de leur organisation, liste des

emplois concernés, horaires variables et leurs modalités de mise en œuvre).

Eventuellement les conditions dans lesquelles s'exerce le travail à temps partiel au regard des nécessités de service.

Les emplois concernés par les dispositions relatives à l'encadrement.

N B : il est rappelé que toute décision de l'assemblée délibérante non précédée de l'avis du comité technique serait entachée d'illégalité pour vice de procédure.

PARCOURS D'ACCÈS AUX CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE HOSPITALIÈRE ET DE L'ÉTAT (PACTE ou PACTE JUNIOR)

Le parcours d'accès aux carrières des trois versants de la fonction publique est une modalité de recrutement ouverte aux jeunes de 16 à moins de 26 ans, ne disposant d'aucun diplôme ou qualification professionnelle reconnue ou titulaires d'un niveau de qualification inférieur au baccalauréat (général, technologique ou professionnel), de nationalité française ou ressortissants d'un des Etats membres de l'Union européenne ou de l'espace économique européen (ou en cours d'acquisition de l'une de ces nationalités, la condition devant être satisfaite au plus tard à la date de titularisation). De plus, les postulants doivent remplir les conditions générales d'accès à la fonction publique.

Les avis de recrutements sont publiés au Journal officiel. Ils précisent le nombre et la répartition géographique des postes, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, ainsi que la date limite de dépôt des candidatures auprès du Pôle Emploi.

L'avis de recrutement est affiché dans les locaux des services recruteurs du départe-

tement dans lequel est organisée la sélection des candidats.

Les candidatures transmises par les services du Pôle Emploi sont examinées par une commission de sélection, composée de trois membres, parmi lesquels figure un représentant des services concernés par le poste à pourvoir.

La commission doit examiner tous les dossiers de candidature transmis par le Pôle Emploi, établir la liste des candidats qu'elle souhaite auditionner, auditionner les candidats sélectionnés (interrogation sur leur expérience personnelle et professionnelle, sur leur motivation et leur capacité d'adaptation à l'emploi à pourvoir, ainsi que des questions permettant d'évaluer les capacités du candidat à exercer un emploi public, sur les valeurs du service public, la déontologie, etc.).

La durée d'audition est fixée à 15 minutes minimum. La commission arrête la liste des candidats proposés au recrutement et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun des candidats, à la direction locale qui effectue le choix du candidat retenu.

Il est précisé que les personnes figurant sur cette liste, mais qui n'auront pas été recrutées, conservent la possibilité de l'être dans le cas où un poste deviendrait vacant au cours d'une période de dix

mois suivant la date à laquelle la liste a été arrêtée.

Titulaire d'un contrat de droit public d'une durée d'un an, le jeune ainsi recruté suit, pendant son contrat, une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme de niveau V sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé pendant le contrat et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Une convention de formation doit être signée et annexée au contrat de recrutement. La formation doit être suivie dans un organisme de formation habilité à délivrer la qualification (AFPA, GRETA, CFA). Elle peut être complétée par des actions de formation organisées par l'administration et notamment le cursus de formation des agents de catégorie C recrutés par concours.

À l'issue du parcours de professionnalisation, l'agent est titularisé dans le corps ou le cadre d'emploi visé, après vérification des aptitudes acquises par une commission de titularisation. Il est affecté sur l'emploi pour lequel il a signé un pacte.

PARITARISME

Le régime du paritarisme est un système dans lequel employeurs et syndicats se concertent dans des réunions ou les deux parties sont représentées en nombre égal. Exemple des commissions administratives paritaires avec un même nombre de représentants de l'administration que de représentants des personnels.

En France, des instances paritaires de concertation ont été mises en place par la loi du 19 octobre 1946 sur le statut de la

fonction publique. Ces commissions ont un caractère consultatif et non décisionnel.

Les accords de Bercy du 2 juin 2008, sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, ont profondément modifié le principe du paritarisme. Désormais, les instances ne sont plus paritaires sauf celles qui ont à connaître de la gestion de la carrière des agents (CAP, commission administrative paritaire traitant des mutations, avancement de grade, changement de corps, recours sur les entretiens d'évaluation, etc.).

L'administration n'est plus obligée « d'aligner » le même nombre de représentants que celui des organisations syndicales et seules ces dernières votent dans ces instances consultatives.

En cas d'opposition unanime des syndicats à un texte, une nouvelle discussion devra se tenir.

Les principales stipulations de ces accords ont été transposées dans la loi de rénovation du dialogue social (les Accords de Bercy) parue au JO du 6 juillet 2010. Les instances consultatives locales et nationales (comités techniques CT), conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH), de l'État (CSFPE) et le nouveau conseil commun de la fonction publique (CCFP) ne sont donc plus composés à parité numérique de représentants des employeurs et des agents.

PLAFOND D'AUTORISATION D'EMPLOI ou PLAFOND D'EMPLOIS AUTORISÉ

Dans le cadre de la LOLF, ce terme se substitue à partir de la loi de finances initiale 2006 au terme « emplois budgétaires ». Il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'Etat, quel que soit leur statut. Il est exprimé en ETP par ministère.

PLAGE D'APPEL STATUTAIRE (PAS)

Pour pouvoir bénéficier d'une promotion au choix (liste d'aptitude ou tableau d'avancement) les agents doivent satisfaire à l'ensemble des conditions exigées par les statuts particuliers de chaque catégorie (d'échelon, de durée de séjour dans l'échelon, de durée des services publics, etc.). Ces conditions, établies au titre d'une année N, situent ou non les agents dans ce que l'on appelle « la plage d'appel statutaire ».

PLAGE UTILE

Compte tenu du nombre élevé de postulants aux promotions par tableaux d'avancement ou listes d'aptitude, outre l'obligation de satisfaire à certaines conditions statutaires, les agents doivent répondre à certains critères d'âge, d'appréciation suite à entretien d'évaluation, etc. Ce système permet donc de réduire le nombre d'agents en ligne.

POINT D'INDICE

Voir à indice.

POLITIQUES SOCIALES (action sociale et œuvres sociales)

Versant de l'Etat : c'est le Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat (CIAS) qui est l'instance de concertation et de pilotage chargée de proposer les orientations de l'action sociale interministérielle tant au niveau national qu'à l'échelon déconcentré. Ce comité est institué auprès de la ministre chargée de la fonction publique. A la différence des prestations légales, les prestations d'action sociale sont des prestations à caractère facultatif. Il résulte de ce principe qu'elles ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet et que leur paiement ne peut donner lieu à rappel.

Le CIAS est composé de :

- 9 représentants de l'administration ;
- 13 représentants des organisations syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. Il est placé sous la présidence d'un représentant de l'une des organisations syndicales. Chaque réunion du CIAS (hors CIAS exceptionnels) est précédée de la réunion de cinq commissions permanentes préparatoires (logement ; restauration ; famille, enfance, culture, loisirs, sports, vacances et retraités ; suivi des sections régionales interministérielles d'action sociale [SRIAS] ; budget). Les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) : sont des instances consultatives instituées au niveau régional pour participer à la mise en œuvre de l'action sociale interministérielle au profit des agents publics rémunérés sur le budget de l'Etat.

A ce titre, elles sont placées auprès du préfet de région.

Les SRIAS sont composées de 12 représentants de l'administration et de 13 représentants des organisations syndicales. Le président, issu d'une organisation syndicale, est nommé pour une durée de 3 ans. Tous les représentants ainsi que le président sont nommés par le préfet de région. A noter qu'il existe, en complément du niveau interministériel, une « action sociale ministérielle ».

Chaque ministère met en place une action sociale à destination de ses propres agents. Il définit et gère aussi bien le financement que les prestations, lesquelles s'exercent dans des domaines variés : aides à la famille, loisirs et culture, secours et prêts, logements, etc.

L'action sociale ministérielle permet de prendre en compte les particularités de chaque département ministériel et des personnels qu'il emploie.

Les retraités peuvent ainsi se renseigner auprès de leur ancien ministère d'appartenance sur les prestations auxquelles ils peuvent prétendre.

Bénéficiaires de l'action sociale interministérielle : tous les agents de l'Etat rémunérés sur le budget de l'Etat, actifs ou retraités, titulaires ou contractuels. L'action sociale interministérielle ne comprend donc pas les agents des opérateurs de l'Etat tels que notamment les EPA ou EPIC dont les agents sont rémunérés sur le budget propre de ces structures.

L'action sociale interministérielle peut bénéficier aux agents publics de l'Etat rémunérés sur le budget des établissements publics nationaux à caractère administratif et des établissements pu-

blics locaux d'enseignement. Ce bénéfice est conditionné à la contribution des établissements au programme du budget général comprenant les crédits de l'action sociale interministérielle, à due concurrence des effectifs bénéficiaires.

Les prestations : peuvent être forfaitaire ou liées aux revenus des agents ou liées aux lieux d'affectation des agents pour les logements. Elles concernent :

– **l'aide aux familles :** la réservation de place en crèches, les CESU pour la garde d'enfant, l'aide aux parents en repos, l'aide aux parents d'enfants handicapés, les centres de vacances avec hébergement, les centres de loisirs sans hébergement, les séjours dans les centres familiaux de vacances en gîtes de France, les séjours mis en œuvre dans le cadre scolaire, les centres de vacances spécialisés pour handicapés, les actions en faveur des séjours linguistiques et les chèques vacances.

– **le logement :** réservation réglementaire du 5 % des logements dont la construction ou la réhabilitation a été subventionnée par l'Etat, réservation conventionnelle de logements sociaux locatifs réservés sur crédits sociaux ministériels ou interministériels et logements temporaires ;

– **l'aide à l'installation des personnels :** primo arrivants dans la fonction publique, recrutés par PACTE ou affectés en « zones urbaines sensibles - ZUS » ;

– **la restauration :** une participation au prix des repas servis dans les restaurants administratifs et inter-administratifs est effectuée sous forme de subvention. Cette subvention n'est jamais remise directement à l'agent mais versée à l'organisme gestionnaire, l'agent bénéficiant d'une

réduction sur le prix du repas consommé. Par ailleurs, l'Etat participe au financement de la rénovation et création de restaurants inter-administratifs.

Les fonctionnaires stagiaires élèves des écoles d'administration, les agents non titulaires ouvrent droit au versement de la subvention. Les agents retraités des administrations de l'Etat peuvent, ainsi que leurs conjoints, être « accueillis » (sans subvention) dans les restaurants des administrations.

Lorsqu'il n'existe pas de restaurant de l'administration à proximité d'un centre administratif, des conventions peuvent être signées avec les gestionnaires de restaurants du secteur privé et notamment de restaurants d'entreprise de manière à permettre l'accès de ces restaurants aux agents de l'Etat;

– **l'aide aux retraités** : c'est l'aide au maintien à domicile, des retraités, sous certaines conditions de ressources et de dépendance.

En complément, chaque SRIAS (section régionale de l'action sociale) met en œuvre ses propres actions (ex : séjours familiaux ou pour enfant, aides aux agents ayant des enfants étudiants, etc.).

Versant de l'hospitalière : le **CGOS (comité des œuvres sociales), association de loi de 1901** à but non lucratif, gère l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs. Il s'adresse aux agents actifs, retraités et aux ayants droit, des établissements qui versent une cotisation annuelle de 1,50 % de la masse salariale (hors personnel médical). Le taux et l'assiette sont fixés par le ministre de la santé. La plupart des établissements adhèrent au CGOS.

Créé en 1960, le **CGOS est structuré régionalement (16 comités régionaux)** où siègent les représentants syndicaux.

Bénéficiaires : les agents titulaires, stagiaires, les étudiants rémunérés (considérés comme stagiaires), les contractuels et les emplois aidés à temps plein ou à temps partiel (minimum 50 %) ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

Les prestations : sont forfaitaires ou liées aux revenus des agents. Elles concernent :

– **les enfants** : naissance, adoption, handicap, études et vacances;

– **les loisirs** : vacances, location, camping, voyages, billetterie;

– **la vie quotidienne** : mariage, aide exceptionnelle remboursable (travaux, achat de biens de consommation, difficultés financières), chèques réduction, abonnements magazines, achat de voiture, etc.;

– **la protection** : maladie des titulaires, stagiaires ou contractuels, aide exceptionnelle non remboursable (aide financière en cas de difficultés graves), consultation juridique (service d'assistance juridique par téléphone), décès (de l'agent, du conjoint ou d'un enfant à charge);

– **la retraite** : prestation servie lors du départ à la retraite ou du décès de l'agent en activité, allocation annuelle retraité (versée aux agents disposant de revenus modestes), aide au maintien à domicile des personnes âgées, complémentaire retraite des hospitaliers auprès de l'assureur Allianz. Pour ouvrir ou revalider les droits des différentes actions du CGOS, un dossier d'ouverture des droits est à retirer la première fois auprès du correspondant CGOS de l'établissement. Par la suite, il est envoyé automatiquement à chaque agent concerné.

L'**AGOSPAP** est une association pour la gestion des œuvres sociales des personnels des administrations parisiennes. Elle a été créée le 2 novembre 1981. C'est une association à vocation sociale, à but non lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901. Elle œuvre pour le bénéfice des agents de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris (54 % des ouvriers droit), de la Ville de Paris et du département de Paris (37 % des ouvriers droit) ainsi que pour une vingtaine d'établissements conventionnés (9 % des ouvriers droit).

Les subventions annuelles des administrations fondatrices et des établissements conventionnés constituent la principale ressource de l'association à hauteur de 60 % du budget global de chaque administration. La subvention est calculée en fonction de la masse salariale (0,50 %) des personnels de chacune des deux administrations soit une subvention de 27 millions d'€ en 2012 pour un budget de 49 millions d'€

Depuis 2002, l'Agospap adhère à l'UNAT (Union nationale des associations de tourisme et de plein air) association reconnue d'utilité publique qui regroupe les principaux organismes à but non lucratif et associations de tourisme français. L'Agospap est également titulaire d'un agrément tourisme et dispose d'un agrément du ministère de la Santé.

Son action consiste à proposer des activités et à attribuer des prestations suivant un mode de décision paritaire (représentants des personnels/représentants des administrations fondatrices) et à en favoriser l'accès grâce à des subventions calculées en fonction du quotient familial de chaque ouvrier droit.

Les missions de l'Agospap consistent à proposer à ses bénéficiaires :

– **des séjours juniors** : le service Juniors propose des séjours en centres de vacances, en France et à l'étranger pour les enfants et les jeunes de 4 à 17 ans ;

– **des vacances** : l'offre vacances se compose d'une sélection de séjours en France et à l'étranger. La programmation comporte essentiellement des locations. En privilégiant les séjours en location à budget égal, l'Agospap peut faire partir à tarifs subventionnés un plus grand nombre d'ouvriers droit ;

– **des loisirs** : en fonction des orientations fixées par les instances dirigeantes, l'Agospap met en place une programmation annuelle avec un large choix de spectacles, d'événements, de sorties à tarifs préférentiels et/ou subventionnés ;

– **des prestations sociales** : l'Agospap gère et verse des prestations et allocations dans tous les domaines de l'action sociale, comme l'enfance, la retraite, le logement, les prêts sociaux, les aides d'urgence. Les prestations sont définies par les conventions qui lient l'Agospap aux administrations ou établissements conventionnés ;

– **arbre de Noël** : le service Arbre de Noël a pour mission d'organiser chaque année l'arbre de Noël. Cette activité est entièrement subventionnée puisque l'association offre un spectacle de fin d'année à tous les enfants de 3 ans à 12 ans et un cadeau aux enfants de 3 mois à 12 ans.

Parmi les prestations sociales les plus importantes, il faut citer :

– **pour les deux administrations fondatrices**, les allocations de départ à la retraite, les aides et secours exceptionnels ;

– pour les agents de la Ville et du département de Paris, les allocations déménagement et les chèques cadeau « médailles du travail » ;

– pour les agents de l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris, les prestations séjour enfant, les aides familiales et les prêts sociaux.

L'Agospap a mis en place un comité d'aides exceptionnelles pour les agents de l'AP-HP. Cet organe est composé paritairement des représentants du personnel, de représentants de l'Assistance-Publique-Hôpitaux de Paris mais également de l'assistance sociale en chef et des professionnels de l'Agospap. Ce comité se réunit tous les 15 jours pour étudier des demandes de prêts et d'aides financières transmis par les assistantes sociales de l'AP-HP ou le CMP-Banque.

L'Agospap participe financièrement au coût des prestations qu'elle propose, en fonction de la situation sociale et familiale de l'ouvrant droit (quotient familial).

Versant de la territoriale : l'article 70 de la loi du 19 février 2007 introduit dans la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale un article 88-1 qui pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents.

L'action sociale des collectivités locales au profit de leurs agents prend ainsi rang parmi les compétences reconnues par la loi aux collectivités territoriales, dans le cadre du renforcement de leurs compétences de gestion des ressources humaines. **Dans le respect du principe de libre administration, la loi confie à**

chaque collectivité le soin de décider le type de prestations, le montant et les modalités de mise en œuvre.

Elle confie ainsi à l'organe délibérant ou à l'assemblée délibérante le soin de fixer le périmètre des actions, c'est-à-dire la nature des prestations définies par l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983, que la collectivité ou l'établissement public entend engager à ce titre :

– **les aides à la famille** (prise en charge partielle des frais de garde jeune enfant par l'attribution de chèques emplois service universel) ;

– **séjours enfants** (séjour linguistique, séjours centres de vacances, centre de loisirs) ;

– **restauration** ;

– **retraite** : aide au maintien à domicile des personnes âgées ;

– **secours exceptionnels**, etc.

L'assemblée délibérante fixe également le montant des dépenses consacrées à l'action sociale, dans le cadre des dispositions du code général des collectivités territoriales relatives aux dépenses obligatoires des collectivités locales (article 71 de la loi du 19 février 2007). Il appartient à chaque assemblée délibérante de fixer le montant des dépenses d'action sociale, de façon souveraine.

L'assemblée décide enfin, librement, les modalités de mise en œuvre de l'action sociale, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs prestataires de service (centre de gestion au titre de ses missions facultatives, association nationale telle que le comité national d'action sociale - CNAS, associations locales type comité d'action sociale).

PROLONGATION D'ACTIVITÉ APRÈS LA LIMITE D'ÂGE

Les fonctionnaires nés avant le 1^{er} juillet 1951 sont mis à la retraite d'office à 65 ans. Pour ceux nés après le 1^{er} juillet 1951, la limite d'âge dépend de l'année de naissance. Cependant, certains fonctionnaires peuvent, par dérogation, partir après la limite d'âge.

Les dérogations sont les suivantes :

1 - Pour enfants

- le (ou la fonctionnaire) qui a encore des enfants à charge lorsqu'il atteint l'âge limite d'activité applicable à son emploi a le droit de continuer à exercer son activité professionnelle au-delà de la limite d'âge à raison d'un an supplémentaire par enfant à charge dans la limite de 3 ans ;
- le fonctionnaire qui, à la date de son 50^e anniversaire, était parent d'au moins 3 enfants vivants, a aussi le droit de continuer à exercer son activité professionnelle une année supplémentaire au-delà de l'âge limite d'activité. Cet avantage ne se cumule pas avec le précédent sauf si l'un des enfants à charge est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % ou ouvre droit à l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

2 - Pour carrière incomplète

Le fonctionnaire qui ne dispose pas du nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein lorsqu'il atteint l'âge limite d'activité applicable à son emploi, peut demander à être maintenu en activité pendant 10 trimestres au maximum (2 ans et demi).

Ce maintien n'est pas de droit. L'administration peut y répondre défavorablement si l'intérêt du service le justifie.

Cette prolongation d'activité ne peut avoir

pour effet de maintenir le fonctionnaire concerné en activité au-delà de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

3 - Fonctionnaires de catégorie active

Le fonctionnaire de catégorie active peut demander à être maintenu en activité au-delà de la limite d'âge applicable à son emploi jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge limite d'activité applicable aux fonctionnaires de catégorie sédentaire (de 65 à 67 ans).

Cette prolongation d'activité peut être accordée après, éventuellement, application :

- des droits à recul de limite d'âge pour enfants ;
- du recul de la limite d'âge en cas de carrière incomplète.

Le fonctionnaire doit formuler sa demande de prolongation d'activité au moins 6 mois avant la date à laquelle il atteint la limite d'âge. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical établi par un médecin agréé attestant son aptitude physique à occuper son emploi. Afin d'établir ce certificat, le médecin peut demander à l'administration que lui soient précisées les conditions d'exercice et les sujétions du poste occupé. Le fonctionnaire reçoit aussi communication de ces informations.

Le fonctionnaire et l'administration peuvent contester les conclusions du certificat médical devant le comité médical.

L'administration répond à la demande de prolongation d'activité au plus tard 3 mois avant la survenance de la limite d'âge. Le silence gardé pendant plus de 3 mois sur la demande de prolongation vaut acceptation.

En cas de saisine du comité médical, la décision de l'administration intervient au plus tard un mois après l'avis du comité.

4 - Fonctionnaires occupant un emploi supérieur

Versant de l'Etat : le fonctionnaire qui, lorsqu'il atteint l'âge limite d'activité, occupe un des emplois supérieurs de l'administration de l'Etat dont les nominations sont laissées à la décision du gouvernement (préfet, recteur d'académie, ...) peut être maintenu dans cet emploi, à titre exceptionnel, par décision du gouvernement, dans l'intérêt du service et avec son accord, pendant au maximum 2 ans au-delà de la limite d'âge.

Versant de la territoriale : le fonctionnaire (ainsi que l'agent non titulaire de droit public) qui, lorsqu'il atteint l'âge limite d'activité, occupe un emploi fonctionnel du versant de la territoriale (directeur général des services, directeur général des services techniques, ...) peut demander à être maintenu en activité au-delà de la limite d'âge jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité qui l'emploie si ce renouvellement intervient dans les 18 mois suivant le jour où il atteint la limite d'âge.

Ce maintien n'est pas de droit. L'autorité territoriale peut y répondre défavorablement si l'intérêt du service le justifie.

Aptitude physique : dans tous les cas, la possibilité de poursuivre son activité professionnelle au-delà de la limite d'âge est soumise à la vérification de l'aptitude physique du fonctionnaire.

Prise en compte des services : les périodes de maintien en activité au-delà des limites d'âge sont prises en compte dans la constitution et la liquidation des droits

à pension, c'est-à-dire pour le calcul de la durée d'assurance et du montant de la pension de retraite.

PYRAMIDAGE

A l'intérieur d'une même catégorie, le nombre des emplois de chaque grade est statutairement contingenté. Plus on monte en grade et moins il y a d'emplois. C'est ce qui fait penser à une pyramide, d'où le terme de pyramidage.

Cette notion de pyramidage est remplacée par le terme Ratio promu/promouvable.

q

QUALIFICATIONS

La reconnaissance des qualifications, c'est en terme de promotion reconnaître :

- la spécificité des missions accomplies par les agents ;
- le haut degré de technicité requis dans tous les services ;
- que déjà certains d'entre eux accomplissent le travail normalement dévolu aux agents d'un grade supérieur.

Pour **Solidaires**, la reconnaissance des qualifications doit s'accompagner de revalorisations indiciaires et non pas en l'attribution de diverses primes, comme peuvent le faire certains ministères qui ainsi achètent la « paix sociale ».

r

RADIATION DES CADRES

La radiation des cadres est une décision administrative constatant, d'office ou à la demande d'un fonctionnaire, qu'il a cessé d'appartenir au corps dans lequel il était titulaire d'un grade.

Un agent de la fonction publique, est radié des cadres et perd la qualité de fonctionnaire dans les cas suivants :

- en cas d'admission à la retraite ;
- en cas de démission régulièrement acceptée ;
- en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- en cas de révocation (faute sanctionnée en Conseil de discipline) ;
- en cas de perte de la nationalité française ;
- en cas de déchéance des droits civiques,
- en cas d'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public ;
- en cas de non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité.

RATIO PROMU/PROMOUVABLE

Depuis le décret n°2005-1590 du 1^{er} septembre 2005, le nombre maximum des fonctionnaires appartenant à l'un des corps des administrations de l'Etat, pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce corps est déterminé par application d'un taux de promotion à

qr

r l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Cet effectif s'apprécie au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Le taux de promotion est fixé par un arrêté du ministre intéressé.

De nombreux départs en retraite d'agents se situant dans les grades terminaux de chaque corps, ont lieu et vont encore avoir lieu dans les prochaines années. Dans la logique du pyramidage des corps, leur remplacement aurait entraîné, par exemple pour le NES B, un passage massif d'agents du 2^e grade vers le grade terminal et un passage massif d'agents du 1^{er} grade vers le 2^e grade, et donc logiquement un recrutement important pour alimenter le 1^{er} grade du corps. La logique est identique pour le versant de l'hospitalière, dont le corps ne comporte que deux grades.

Pour l'administration, qui a décidé de ne remplacer qu'un départ sur deux en retraite, la logique du pyramidage était devenue ingérable... Sa parade : le fameux « ratio » promu sur promouvables qui lui permet d'ajuster les promotions par tableaux d'avancement aux effectifs.

RÉFORME DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT (la RéATE)

La réforme de l'administration territoriale de l'Etat, mise en œuvre en 2010 et 2011, a constitué l'un des éléments majeurs de ces deux dernières années pour les services de l'Etat en région.

La RéATE a décliné dans les administrations territoriales de l'Etat la logique de la RGPP (révision générale des politiques publiques) qui, soi-disant, visait à assurer une efficacité accrue de l'action publique, une amélioration de la qualité du service rendu à l'utilisateur et une optimisation des moyens. Le renforcement des responsabilités dévolues à l'échelon administratif régional, sous l'autorité du préfet de région, devait permettre d'assurer la prise en compte des réalités de terrain dans la conduite des services publics nationaux.

Au niveau régional, la réforme de l'administration territoriale de l'Etat s'est traduite par la mise en place progressive, à partir du 1^{er} janvier 2010, de sept nouvelles directions régionales et d'une agence, en lieu et place d'une vingtaine de services régionaux : **DIRECCTE** (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), **DRAAF** (direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt), **DRAC** (direction régionale des affaires culturelles), **DREAL** (direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement), **DRFIP** (direction régionale des finances publiques), **DRJSCS** (direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale), **Rectorat**, et **ARS** (agence régionale de santé).

Ces huit services régionaux sont aujourd'hui tous opérationnels. Avec une direction par ministère ou par grands réseaux, l'organisation régionale est so-disant largement simplifiée mais surtout plus complexe et beaucoup moins lisible pour l'utilisateur.

Au niveau départemental, échelon du contact et de la proximité avec les usagers, **les trois directions départementales interministérielles – DDI** - (hors DGFiP-Douanes-Justice et Education nationale), sont placées sous l'autorité des préfets de département. Elles ont remplacé, le 1er janvier 2010, les nombreux services déconcentrés, en fonction du nombre d'habitants du département :

– une direction départementale des territoires/et de la mer (**DDT ou DDTM**), une direction départementale de la protection des populations (**DDPP**), une direction départementale de la cohésion sociale et/ou de la protection de la population. (**DDCS ou DDCSPP**).

Pour les agents rien n'a été et rien n'est encore simple car cette RéATE avait bien pour but de : faire évoluer les structures de l'Etat, d'ouvrir plus largement la mobilité (forcée) des agents de la fonction publique, de « moderniser » les relations de l'Etat avec ses usagers, et donc d'avoir une gestion des agents « professionnalisée ». Des outils au service de ces enjeux ont été mis en place dès la mise en œuvre de la RGPP : création d'une plateforme régionale d'appui à la GRH (gestion des ressources humaines), mise en place d'une bourse régionale à l'emploi public, expérimentation d'un dispositif de mobilité au sein des Directions départementales interministérielles, ainsi qu'une

démarche de mutualisation de la formation continue.

La réorganisation des services s'est accompagnée d'une rationalisation sans précédent des implantations immobilières de l'Etat, ce qui a entraîné une réduction des surfaces de bureau et théoriquement d'importantes réductions de charges locatives.

Les nombreuses restructurations immobilières engagées pour regrouper les différents services de l'Etat (sur un site unique pour chacune de ces nouvelles directions) qui devaient permettre des économies et l'amélioration de la qualité du travail fourni ont été un échec non seulement pour les usagers mais également pour les agents... et pour les économies budgétaires.

Solidaires Fonction Publique a, dès le début, dénoncé cette réforme et les constats énoncés dans le « rapport Rebière et Weiss », remis au Premier ministre le 3 juillet 2013 ne viennent que confirmer ses dires : « *L'administration territoriale de l'Etat est déstabilisée. Il n'est pas excessif de parler de perte d'identité professionnelle des agents aboutissant à une profonde désignation.* »

Chargés d'une mission sur la « stratégie d'organisation de l'administration territoriale à cinq ans », Jean-Marc Rebière et Jean-Pierre Weiss, reviennent sur la réforme de l'administration territoriale de l'Etat (Réate), mise en place le 1er janvier 2010 par le précédent gouvernement, pour en dresser un bilan sévère.

En voici des extraits :

« *La Réate a été initiée dans le cadre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) : le nombre des directions départementales et régionales a été fortement*

réduit, le pilotage des politiques publiques a été confié au préfet de région. »

Dans leur rapport, les deux hauts fonctionnaires indiquent ainsi ne pas « avoir trouvé d'estimation disponible des baisses de dépenses engendrées par la RÉATE faute pour l'Etat de disposer d'un appareil de mesure adéquat ». Ils estiment également qu'il « est, sauf exception, très difficile aujourd'hui pour un service territorial de l'Etat de bien remplir ses missions », et observent que « la conception du pilotage des directions interministérielles départementales par les directions régionales leur est apparue largement inadaptée ».

« La mobilisation de l'expertise disponible en direction régionale pour les directions départementales n'est pas organisée. Directions régionales et départementales ne travaillent pas bien en réseau, avec heureusement quelques contre-exemples très positifs. Il en ressort, à ces exceptions près, un sentiment de concurrence entre les unes et les autres qui n'échappe d'ailleurs pas toujours aux usagers », critiquent aussi Jean-Marc Rebière et Jean-Pierre Weiss.

Les deux hauts fonctionnaires proposent **trois scénarios** pour une nouvelle réforme de l'administration territoriale de l'Etat. Le **premier** prévoit la suppression des directions départementales de la cohésion sociale (DDCS), fragiles en raison d'une trop grande dispersion de leurs missions; ces dernières seraient réparties dans les autres directions. **Dans le deuxième scénario**, ils proposent de stabiliser les structures départementales et régionales, en engageant un chantier relatif aux modalités d'exercice des missions.

En outre, les agents en charge de la consommation, de la concurrence et de la répression des fraudes (CCRF) resteraient affectés au sein des directions départementales de la protection des populations. **Dans le scénario 3**, les DDCS sont également supprimées, comme dans le scénario 1. Parallèlement, les services de la CCRF seraient intégrés dans les unités territoriales des DIRECCTE. Les services vétérinaires rejoignent les directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt.

Dans tous les cas, les rapporteurs recommandent que la mise en œuvre de la réforme soit structurée autour d'engagements de service public pris par l'Etat. « Ces engagements porteront à la fois sur les missions dont l'Etat exerce la responsabilité principale ou unique et celles pour lesquelles il coopère avec des partenaires, collectivités territoriales ou associations », expliquent les deux rapporteurs qui prévoient de confier le pilotage de l'opération au secrétariat général à la modernisation de l'action publique (SGMAP) pour « des résultats d'ici fin 2013 ».

Malheureusement, les premières pistes, annoncées le 17 juillet 2013 par le CIMAP (comité interministériel de la MAP – modernisation de l'action publique), ne vont pas dans le bon sens, du moins pas pour les agents et les usagers. Tout le monde, sans aucun doute, se souvient de l'épisode de la « viande de cheval »... mais les premières décisions arrêtées portent à croire que cela n'a pas suffi et que d'autres catastrophes étaient à prévoir comme celle « toujours de la viande de cheval » découverte à Narbonne (11) en décembre 2013!

RECLASSEMENT

Un agent qui obtient une promotion interne dans le corps supérieur (par concours interne ou liste d'aptitude) est reclassé dans la nouvelle catégorie en tenant compte de l'ancienneté acquise dans son ancien corps. Cette ancienneté n'est cependant pas reprise en totalité. L'année de scolarité et la durée effective des services militaires entrent également en ligne de compte.

RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (la RAEP)

Elle a été introduite par la loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique. La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), mise en place dans la fonction publique depuis la loi citée, est un mécanisme d'évaluation et de comparaison des compétences et aptitudes professionnelles, fondé sur des critères professionnels.

Ce nouveau type d'épreuves se substitue aux exercices académiques traditionnels dans le cadre du recrutement par concours. La RAEP permet au candidat de valoriser l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de ses fonctions au sein d'une administration, d'un service déconcentré, d'un établissement public, d'une collectivité territoriale, ainsi que celle acquise en qualité de salarié d'une entreprise, de responsable d'une association ou d'élu d'une collectivité territoriale, en lien avec le métier pour lequel il postule.

Réservée quasi exclusivement pour les concours internes, à quelques exceptions près... comme le concours externe des greffiers des services judiciaires.

Les contractuels sont également bénéficiaires de la RAEP dans le cadre des concours internes. Par ailleurs, la loi du 9 mars 2011 « portant sécurisation des parcours professionnels » prévoit, sur 4 ans, des « voies d'accès personnalisées » au statut pour certains détenteurs de CDI et de CDD, sur la base de concours et d'examens professionnels dont le contenu des épreuves repose sur la RAEP.

RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (la REP)

C'est le décret du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique qui a introduit la reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) et l'équivalence des diplômes (RED) pour la plupart des concours, ce dispositif a été étendu par la loi du 19 février 2007 sur la fonction publique versant de la territoriale.

Il est désormais possible de se présenter aux concours externes sans posséder le diplôme requis, mais en faisant valoir son expérience professionnelle, seule ou en complément d'un autre diplôme.

REÇUS-COLLÉS

Dans le versant de la territoriale, le concours débouche simplement sur l'établissement d'une liste d'aptitude (inscription valable un an après le concours, renouvelable deux fois) à occuper des postes sur lesquels le candidat devra postuler pour être éventuellement recruté. Dans le versant de la territoriale, réussir un concours ne signifie donc pas obtenir

automatiquement un emploi. Ainsi, lorsqu'un lauréat n'aura pas réussi à trouver un employeur, dans le délai de validité de la liste d'aptitude, il fera partie de ce que l'on appelle dans le versant de la territoriale des « reçus-collés ».

RÉPERTOIRE INTERMINISTÉRIEL DES MÉTIERS DE L'ÉTAT (RIME)

Pour l'Etat employeur, identifier les emplois et les compétences qui lui permettent d'assumer ses missions est devenu une fonction centrale des responsables RH, qu'il s'agisse de réussir les recrutements, de professionnaliser la formation ou de faciliter les mobilités.

Pour les agents, connaître les métiers exercés au sein de l'Etat, savoir quelles sont les compétences requises pour les occuper, est indispensable pour concevoir son avenir dans la fonction publique et élaborer un projet professionnel.

Le Rime est aussi un outil d'information et de communication. Le répertoire décrit 261 métiers dont la diversité s'est accentuée. Certains sont bien connus du grand public, préfet, enseignant, infirmière, sapeur sauveteur. D'autres le sont moins, conseiller export pour les entreprises, technicien d'art, cadre paramédical, gestionnaire des aides au développement, etc.

RÉPERTOIRE DES MÉTIERS TERRITORIAUX (RMT)

Depuis la publication en 2005 du répertoire des métiers territoriaux, les programmes annuels d'observation et de prospective sur l'emploi et les métiers, validés par les instances paritaires de l'établissement et le conseil supérieur de la fonction publique territoriale, ont per-

mis, par une approche de terrain, d'identifier et de quantifier précisément et en continu les métiers dans les collectivités et les établissements publics territoriaux. La méthode d'actualisation du répertoire a été pilotée par la commission métiers instituée au sein du conseil national d'orientation du CNFPT, composée de représentants des élus et des partenaires sociaux.

A l'instar de la première version du répertoire, le système d'élaboration et de validation de cette actualisation s'est déroulé à plusieurs niveaux :

- au niveau sectoriel, en mobilisant les pôles de compétences et les professionnels des collectivités ;
- au niveau de la méthode, par la direction de la prospective ;
- au niveau institutionnel, par les instances paritaires de l'établissement.

Ce que vous y trouverez : le répertoire regroupe les métiers de la fonction publique territoriale. Ils sont le reflet de la diversité des services publics locaux.

Les agents de la territoriale se répartissent dans 35 familles professionnelles, soit au total 253 métiers, à la fois d'exécution et d'encadrement.

Chaque agent pourra y retrouver la description du métier, des activités et des compétences.

Ce répertoire ne constitue en aucun cas une référence juridique. Il s'agit d'un outil de gestion de ressources humaines mis à disposition des collectivités et des établissements publics territoriaux.

REPRISE D'ACTIVITÉ DU PRIVÉ LORS DU RECRUTEMENT D'UN FONCTIONNAIRE

C'est le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 qui fixe les conditions générales lorsqu'un agent (quelle que soit sa catégorie) justifiant d'activités professionnelles exercées sous un régime juridique autre que celui d'agent public, peut récupérer pour partie ou totalité de son temps de travail, effectué en qualité de salarié de droit privé dans une administration (en qualité de CES, de CEJ, ou en contrat d'apprentissage) ou dans le secteur privé et associatif, dès sa nomination en qualité de stagiaire dans un grade de la fonction publique territoriale.

– Agents nommés dans un emploi de catégorie C

La reprise d'ancienneté des services privés exercés antérieurement à l'entrée en fonction est égale à **la moitié de la durée de travail et s'effectue sur la base de la durée maximale exigée pour chaque avancement d'échelon**. Cette reprise s'effectue pour leur durée effective. Une conversion en équivalent temps plein (à 35 heures) s'impose en cas de travail à temps partiel ou de vacation.

L'agent n'a pas à justifier de la nature de son activité de salarié au moment de sa nomination. En effet, aucune condition liée à la nature des services n'est imposée par les textes (à la différence de ce qui est exigé pour les catégories A et B) et seules les périodes où l'agent a eu la qualité de salarié seront prises en compte.

Attention : le contrat d'apprentissage est considéré comme un contrat de travail à temps plein, cependant, les contrats

emploi solidarité sont des contrats de travail effectif à temps partiel et sont comptabilisés comme tels. Les périodes de travail à l'étranger sont également prises en compte.

– Agents nommés dans un emploi de catégories A et B

Cette reprise de service dans le secteur privé **limitée à sept années de la moitié de la durée totale de l'activité professionnelle** est réservée aux agents ayant exercé des fonctions dans des domaines d'activités susceptibles d'être rapprochés de ceux dans lesquels ils sont nommés. Les périodes au cours desquelles une ou plusieurs activités ont été exercées simultanément ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

– Lauréats d'un troisième concours

Cette bonification d'ancienneté s'adresse aux élus locaux et aux responsables d'association.

– Lauréats d'un troisième concours de catégorie C

Ils bénéficient sur leur demande d'une reprise d'une partie de leur ancienneté acquise...

Chaque versant de la fonction publique ayant ses propres dispositions, il est recommandé à chaque agent concerné par le sujet de se rapprocher de son représentant syndical.

RETRAITE

Depuis deux décennies, la question des retraites est au cœur des politiques publiques. Le vieillissement démographique et l'arrivée à la retraite de nombreuse génération du « baby-boom » ont régulièrement conduit les analystes à faire des prévisions alarmistes sur l'avenir de notre système de retraite par répartition et à souligner l'urgence des réformes à entreprendre.

Pour faire face, à ces soi-disant inquiétantes évolutions, des réformes importantes ont été mises en œuvre et cela depuis le début des années 1990.

A chaque fois qu'une nouvelle réforme des retraites est prévue en France, les différences entre le régime du privé et celui du public sont mises en avant car, très souvent, trop souvent, les règles applicables aux fonctionnaires sont présentées et perçues par la majorité des Français comme plus avantageuses que celles du secteur privé.

Pourtant, depuis les trois grandes réformes des retraites voulues et mises en place par la droite (en 1993, 2003 et 2010) les règles de calcul entre les systèmes public et privé ont déjà été considérablement rapprochées.

En 2003 :

- **alignement de la durée de cotisation** nécessaire pour obtenir une retraite au taux plein : durée de cotisation (41,5 années) identique ;
- **introduction d'une décote et d'une surcote** qui seront identiques à celles du privé en 2020 ;
- **revalorisation des pensions alignée sur celle du privé** : en fonction de l'inflation et non plus de l'évolution des traitements ;

- **création du régime additionnel de retraite** sur 20 % des primes perçues.

En 2010, malgré l'opposition d'une très grande majorité de salariés et de fonctionnaires et de multiples manifestations la loi 2010-1330 portant réforme des retraites est promulguée le 9 novembre. Cette contre-réforme poursuit un double objectif : poursuivre le démantèlement du système de solidarité de la retraite par répartition et à la place instaurer la privatisation en opérant un basculement au profit des assurances privées.

L'effort de convergence privé/public se caractérise par la suppression de certaines spécificités du régime des pensions des fonctionnaires :

- **alignement de l'âge légal d'ouverture des droits et l'âge de départ à taux plein** sont les mêmes (62 et 67 ans), avec pour la catégorie active une augmentation de deux ans (sauf pour ceux qui avaient déjà atteint 15 ans de service actif et qui ont été reclassés dans un poste sédentaire) ;
- **augmentation du taux de cotisation** (chaque année de 0,27 point), pour être progressivement aligné sur celui du privé (10,55 %). Mais, il ne faut pas oublier, que de surcroît, le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012, relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a prévu une augmentation des taux de cotisations salariales (y compris pour les fonctionnaires) et patronales afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Ainsi s'ajoute 0,25 point à raison de 0,10 point dès le 1^{er} novembre 2012 puis 0,05 point par an à compter de 2014. Au final, la cotisation salariale des fonctionnaires et

ouvriers d'Etat devrait être portée à 10,80 % en 2020 ;

– **le départ en retraite anticipée accordé aux fonctionnaires parents de trois enfants** et justifiant d'au moins quinze années de service est supprimé. En contrepartie, la notion d'interruption d'activité est étendue aux périodes de travail à temps partiel, d'au moins deux mois, intervenues entre les 4 semaines précèdent la naissance d'un enfant et le 1^{er} anniversaire de l'enfant. Ces périodes sont prises en compte gratuitement dans le calcul de la durée de service qui donne droit à pension ;

– **les infirmières ayant accepté d'être reclassées en catégorie A**, perdent le bénéfice de la catégorie active (et donc d'un départ anticipé) ;

– **la bonification accordée pour les fonctionnaires** recrutés en tant que professeurs de l'enseignement technique est supprimée ;

– **la validation des services d'auxiliaire** est supprimée en contrepartie de l'abaissement de la condition de fidélité de 15 ans à 2 ans donnant droit à pension ;

– **le dispositif de la cessation progressive d'activité** est fermé ;

– **les bonifications de durée de service et les majorations de durée d'assurance** (à l'exclusion de celles accordées au titre des enfants et du handicap) ne seront plus prises en compte pour le calcul de la surcote. En contrepartie la limite de 20 trimestres de surcote est supprimée ;

– **le minimum garanti est désormais soumis à conditions** tenant à la qualité des personnes (handicapés, invalides, etc.), et à l'âge de départ sans décote. Ce minimum sera, en 2014, écrêté en cas de

dépassement d'un montant égal fixé par décret. A partir du 1^{er} janvier 2014, ce traitement indiciaire est fixé à l'indice majoré 224 (revalorisé) soit 1081 euros par mois ;

– sans oublier **la fin du dispositif du « salaire continué »** et l'extinction progressive de l'ITR (indemnité temporaire de retraite à la Réunion) qui devait être remplacée et qui ne l'est toujours pas.

Durée d'assurance pour percevoir le taux plein (secteur public et secteur privé)

Si vous êtes né avant 1958 – dispositifs anciens régimes

Vous êtes né en	Nombre de trimestres nécessaires pour le taux plein
1949	161
1950	162
1951	163
1952	164
1953	165
1954	165
1955	166
1956	166
1957	166

Génération 1957 : le décret d'application n° 2013-1155 du 13 décembre 2013 fixe à 166 trimestres (41,5 années) la durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite à taux plein pour la génération née en 1957.

En 2013 : les principales mesures de la loi du 18 décembre 2013

– maintien de l'âge légal de départ en retraite à 62 ans avec un allongement de la durée de cotisations à 43 ans en 2035

et mise en place à partir de 2015 d'un compte pénibilité financé par les entreprises ;

Pour un assuré né à partir de	Nombre de trimestres nécessaires pour le taux plein
1958	167
1961	168
1964	169
1967	170
1970	171
1973	172

– **hausse des cotisations de 0,15 point** en 2014 et ensuite 0,05 point par an jusqu'en 2017 ;

– **les trimestres d'apprentissage** seront des trimestres **validés** pour la retraite ;

– **un trimestre sera désormais validé avec 150 heures SMIC** au lieu de 200 heures,

– **les jeunes pourront acheter jusqu'à 12 trimestres correspondants à leurs années d'étude** dont 4 à tarif préférentiel. Cette possibilité ne sera ouverte que durant les 10 années qui suivent la fin des études,

– **tous les trimestres de maternité** seront validés pour la retraite ;

– **les majorations de pension de 10 %** perçue par les parents de 3 enfants ou plus seront fiscalisées ;

– **les pensions seront revalorisées le 1^{er} octobre** et non le 1^{er} avril sauf pour les bénéficiaires du minimum vieillesse dont la pension sera revalorisée 2 fois en 2014.

LA RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Durée de service : depuis la loi de 2010, la condition de fidélité (temps passé comme fonctionnaire) exigée a été ramenée de 15 ans à 2 ans pour l'obtention d'une pension. Mais, bien sûr, le versement de la pension n'interviendra qu'à l'âge d'ouverture des droits et le montant de la pension sera calculé en fonction des années de services effectifs dans la fonction publique.

Calcul du montant brut de la pension : le montant de la pension brute d'un fonctionnaire est égal à 75 % du traitement indiciaire brut perçu les 6 derniers mois de la carrière. Il faut obligatoirement que cet indice majoré ait été consolidé durant les six derniers mois d'activité.

Chaque année travaillée est donc équivalente à un pourcentage. Ainsi, avant la réforme de 2003, pour avoir une pension complète, c'est-à-dire égale à 75 % du traitement indiciaire brut, les fonctionnaires devaient cotiser 37,5 annuités. La valeur d'une année de travail était alors égale à : 75 % : 37,5 = 2 %. En 2010, il fallait cotiser 40,5 annuités, la valeur d'une année de travail passant ainsi à 1,85 %. En 2018, il faudra avoir cotisé 41,5 annuités, la valeur d'une année de travail sera alors de 1,807 %. Avec les différentes réformes des retraites, la valeur ne cesse de diminuer... mais pas le travail !

La décote : depuis 2006 une pénalité est mise en place, dans la fonction publique, pour les fonctionnaires qui partent en retraite alors qu'ils n'ont pas atteint le nombre d'années de cotisation suffisantes pour obtenir une pension à taux plein ou qui n'auraient pas atteint l'âge maximum de départ en retraite (butoir).

Ainsi, les fonctionnaires qui n'ont pas toutes les années de cotisation requises pour obtenir une retraite à taux plein devront choisir : soit partir et percevoir une pension rognée par l'application de la décote, ou travailler plus longtemps pour bénéficier d'une retraite à taux plein ! Les femmes aux salaires les plus bas sont donc pénalisées par cette contre-réforme de 2010.

Cotisations retraite : alors que les fonctionnaires subissent depuis 2010 les effets financiers de la loi Fillon... alors que depuis début 2012, tous les salariés, supportent les hausses liées aux mesures sur les carrières longues, la réforme Ayrault, augmente encore la charge de prélèvement pour les agents de la fonction publique.

La loi Fillon avait validé le fait que « par souci d'équité » les fonctionnaires devaient cotiser au même niveau que les salariés du secteur privé. **La cotisation retraite passe donc ainsi de 7,85 % à 10,55 %, étalée sur 10 ans.** La loi Fillon a proposé une montée en charge étalée sur 10 ans soit + 0,27% par an et cela jusqu'en 2020. Lors de son arrivée au pouvoir, le gouvernement Ayrault a modifié les règles régissant la possibilité d'un départ à 60 ans pour les carrières longues. Ce nouveau dispositif (décret du 2 juillet

2012), plus réaliste et donc moins rigide, répondait à une forte demande des salariés. Il s'est à nouveau traduit, pour tous, par une augmentation des cotisations de **0,25 % (0,05 % par an), s'étalant de 2012 à 2016, portant le taux des cotisations à 10,80 % en 2020.** La réforme portée par le gouvernement Ayrault et votée en décembre 2013, aggrave la situation en augmentant, une énième fois, les cotisations de tous les salariés (du public et du privé) de **0,30 %** et ce dès le 1^{er} janvier 2014.

Ainsi, pour les agents de la fonction publique, il s'agit d'une triple peine puisqu'ils auront à supporter, à la fois, les effets de la loi Fillon et les deux effets de la réforme Hollande/Ayrault. Pour « ménager » les fonctionnaires, le gouvernement étalera dans le temps, le surcroît de 0,30 % de cotisations dû à sa réforme. Cela se traduira par un étalement sur quatre ans, basé sur le schéma suivant : 0,06 % en 2014 puis 0,08 % les trois années suivantes (au lieu + 0,15 pour 2014 et trois fois + 0,05)

Ainsi, les cotisations retraites des agents de la fonction publique se déclinera de la manière suivante : **voir tableau ci-dessous** (mesures Fillon - Hollande + mesures Ayrault).

En 2010, les fonctionnaires cotisaient à hauteur de 7,85% - en 2020 ce sera 11,10 %	
1/1/2011 : 7,85 % + 0,27 = 8,12 %	1/1/2016 : 9,54 + 0,27 + 0,05 + 0,08 = 9,94%
1/1/2012 : 8,12 + 0,27 + 0,05 = 8,44 %	1/1/2017 : 9,94 + 0,27 + 0,08 = 10,29 %
1/1/2013 : 8,44 + 0,27 + 0,05 = 8,76 %	1/1/2018 : 10,29 + 0,27 = 10,56 %
1/1/2014 : 8,76 + 0,27 + 0,05 + 0,06 = 9,14 %	1/1/2019 : 10,56 + 0,27 = 10,83 %
1/1/2015 : 9,14 + 0,27 + 0,05 + 0,08 = 9,54 %	1/1/2020 : 10,83 + 0,27 = 11,10 %

RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE (RAFP)

Elle constitue l'équivalent d'un fonds de pension obligatoire.

Issu de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, ce fonds de pension a été mis en place depuis 2005. Il est géré par l'établissement de la RAFP. L'établissement public à caractère administratif (ERAFF) est placé sous la tutelle de l'Etat.

La retraite additionnelle prévoit le versement, en sus de la pension principale, d'une prestation additionnelle de retraite qui prend en compte les primes et rémunérations accessoires versées aux fonctionnaires au cours de leur période d'activité. L'ensemble des éléments pris en compte ne peut excéder 20 % du traitement indiciaire brut perçu par le fonctionnaire au cours d'une année civile.

Le taux de cotisation est de 10 %, à part égale entre l'employeur (5 %) et le fonctionnaire (5 %)

Le régime fonctionne à *cotisation définie* mais **le montant de la pension est ajusté au moment de la retraite**. Le nombre de points obtenus est calculé par division de la cotisation par la valeur du point d'acquisition (chaque euro rapportait 1 point à l'origine du régime en 2005). Il n'est pas possible de cotiser plus de façon volontaire et il n'est pas attribué de point gratuit.

La pension est calculée par multiplication du nombre de point par la valeur de service de l'année en cours (il y a donc revalorisation de la pension chaque année), avec une majoration (par un coefficient multiplicateur) lorsque la pension est demandée après 60 ans.

Les bénéficiaires doivent relever d'une des catégories visées par l'article 76-II de la loi du 21 août 2003 :

- les fonctionnaires civils régis par les lois du 13 juillet 1983, du 11 janvier 1984, du 26 janvier 1984 et du 9 janvier 1986;
- les magistrats de l'ordre judiciaire;
- les militaires de carrière ou servant en vertu d'un contrat.

De ce fait, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers de statut local dans les COM (ancien TOM) ne bénéficient pas du régime additionnel de la fonction publique.

Le conseil d'administration de l'ERAFF est composé de :

- un représentant titulaire et un suppléant pour chaque organisation syndicale (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA), donc huit voix en tout, représentant 4,7 millions d'ayants droit ;
- huit représentants des employeurs (trois pour l'Etat, trois pour la territoriale et deux pour l'hospitalière) ;
- trois « personnalités qualifiées ».

Le conseil d'administration de l'ERAFF définit chaque année les paramètres techniques du régime et fixe également les orientations générales de la politique de placements des provisions. Sa gestion administrative (encaissement des cotisations, suivi des comptes de droit, liquidation et versement, mais pas le paiement des prestations aux fonctionnaires de l'Etat, assuré par la direction générale des finances publiques) a été confiée à la caisse des dépôts et consignations sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration.

Le directeur général de l'établissement est nommé par arrêté conjoint du minis-

tre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la Sécurité sociale.

Solidaires FP et la retraite additionnelle de la fonction publique

La question de la pertinence de la présence de **Solidaires** dans la gestion d'un fonds de pension s'est posée, et se pose encore, d'autant qu'il s'agit d'un « fonds de pension obligatoire ». Le versement sous forme de capital ou de rente dépend du nombre de points acquis.

Exemple d'un agent à qui la RAFF ponctionne 300 euros par an et pour lequel l'employeur verse également 300 euros (total versé 600 euros). Les versements ayant débuté en 2005, si l'agent part en retraite en 2015, il aura cumulé 600 euros x 10 années = 6000 euros. Si le prix d'achat du point (valeur d'acquisition) est par exemple de 1,08 € le nombre de points cumulés sera de 5530 points (6000/1,085). La rente annuelle sera de 5530 points x valeur de liquidation du point (valeur de service) au moment du calcul de la retraite. Si cette valeur de service est, par exemple, de 0,0435 € la rente annuelle sera de 241 € par an. L'agent ne récupéra donc sa « mise » qu'au bout de 12,5 ans de retraite ! Pour récupérer les fonds versés par l'agent, plus ceux versés par l'employeur, il faudra 25 ans ! Si l'agent a pris sa retraite vers les 65 ans, il lui faudra vivre jusqu'à 90 ans pour récupérer l'agent versé. CQFD !

Au prétexte d'aligner le système de retraite de la fonction publique sur celui du privé, les gouvernements successifs ne cessent de réclamer que la pension des fonctionnaires ne soit plus calculée à par-

tir de l'indice détenu les 6 derniers mois mais sur la moyenne du traitement perçu (5 ans, 10 ans ?) avec intégration d'une partie des primes dans le traitement. Au moment où une énième réforme des retraites est prévue, la question de la pérennité de l'ERAFP et de la RAFF se pose donc... Pour Solidaires, il est plus que temps que les primes soient intégrées dans le traitement indiciaire des fonctionnaires et donc soumises, dans le futur, à un système de répartition !

RÉVISION GÉNÉRALE DES POLITIQUES PUBLIQUES (RGPP)

Elle a été lancée par le Premier ministre de N. Sarkozy, François Fillon le 10 juillet 2008. Elle exprimait la volonté de ce gouvernement de limiter les dépenses et par conséquent les activités des administrations publiques. C'est le conseil de modernisation des politiques publiques (conseil des ministres élargi) qui a été chargé de prendre les décisions politiques dans le cadre de la RGPP. D'abord, limiter les dépenses publiques en appliquant le dogme du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux (voire sur trois) partant à la retraite : soit plus de 150 000 suppressions d'emplois en cinq ans !

Mais la RGPP ne s'est pas arrêtée là. En prétextant réformer et moderniser les administrations, les grandes politiques d'intervention de l'Etat ont été aussi « revisitées » : famille, assurance-maladie, politique de solidarité et de lutte contre la pauvreté, ville et logement, emploi et formation professionnelle, développement des entreprises.

La RGPP a aussi servi de boîte à outil pour engager des réflexions, puis apporter des modifications sur l'organisation de l'Etat, de l'administration territoriale et sur les relations entre l'Etat et les collectivités territoriales.

Toutes ces cogitations se sont traduites dans le budget pluriannuel 2009-2011 : la loi Boutin sur le logement, la Réforme de l'administration territoriale de l'Etat (RéATE), la loi Hôpital Patients Santé Territoires (HPST), la loi liberté et responsabilité des universités, la réforme des collectivités territoriales (aidée par la suppression de la taxe professionnelle), les fusions imposées comme celles des services des impôts et du trésor public, la création de Pôle Emploi et des Agences régionales de santé, le changement de statut de La Poste, etc.

Ainsi, les « boîtes à outils » des 561 mesures structurelles de la RGPP ont toutes visé à démanteler principe par principe, le statut général de la fonction publique : des milliers d'emplois supprimés, des suppressions de services et de postes, des mobilités forcées (géographiques et/ou fonctionnelles), des restructurations, des fusions et des délocalisations avec la mise en place du licenciement pour les fonctionnaires... le gel des rémunérations, l'instauration de l'individualisme avec les rémunérations au mérite et à la performance, sans oublier la dégradation continue des conditions de travail, la pression hiérarchique et le stress ainsi généré.

La RGPP a ainsi conduit à la fermeture de services dans les hôpitaux, de maternités et de blocs opératoires, de commissariats, de gendarmeries, de tribunaux

d'instance ou de commerce, de bureaux de poste, de classes, d'écoles, de bases militaires, de sous-préfectures, de centres régionaux de Météo France, etc.

Des services publics laminés, des usagers privés de services de proximité, des agents asphyxiés et au bord de la rupture, la RGPP a été, elle-même, la boîte à outil scélérate qui sous couvert de modernisation et d'économies budgétaires, aura servi à démanteler le service public et les politiques publiques existantes.

STAGE

Période variable qui suit le recrutement dans un corps et pendant laquelle le fonctionnaire en poste est en « période d'essai » et éventuellement en formation. A l'issue de la période de stage ou de formation, le fonctionnaire est titularisé dans le nouveau corps. Si le fonctionnaire n'a pas satisfait à la période de stage ou de formation, soit il est admis à « redoubler » cette période, soit reversé dans son corps d'origine. En cas de recrutement externe, le stagiaire peut être licencié.

STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES

La fonction publique, au sens sociologique, existe depuis le milieu du XIX^e siècle. Le nombre d'agents est cependant très faible et il existe une grande diversité de règles même si elles relèvent d'un même esprit :

- une organisation hiérarchique très forte venant de Napoléon ;
- un assujettissement total à l'Etat ;
- une absence totale de liberté syndicale.

L'idée d'un statut des fonctionnaires alimente un débat dès le début du XX^e siècle mais le 1^{er} véritable statut date du 19 octobre 1946 (corrigé par l'ordonnance du 4 février 1959 pour s'adapter à la V^e République).

Les lois du 13 juillet 1983 (droits et obli-

gations des fonctionnaires), du 11 janvier 1984 (fonction publique d'Etat), du 26 janvier 1984 (fonction publique territoriale) et du 9 janvier 1986 (fonction publique hospitalière) constituent un nouveau statut adapté aux trois versants de la fonction publique.

Le statut général des fonctionnaires est une construction complexe, de lois et de règlements, qui fixent le cadre juridique dans lequel évoluent les agents de l'Etat, de l'hospitalière et des collectivités territoriales :

- les conditions pour être fonctionnaires ;
- les droits (garanties) et obligations des fonctionnaires ;
- l'organisation des carrières et des retraites.

Statuts particuliers : s'il n'existe qu'un seul « statut général des fonctionnaires », il existe en revanche plus de 1 000 statuts particuliers à caractère national (exemple : statut particulier applicable à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B).

Statuts spéciaux : à côté de ces statuts particuliers, il existe au sein de l'Etat des statuts spéciaux, qui concernent des corps de fonctionnaires dont la loi décide le retrait ou la restriction du droit de grève dans un souci d'ordre public ou de continuité du service public.

Sont ainsi régis par un statut spécial les personnels de la police nationale (lois du 28 septembre 1948, puis du 21 janvier 1995), les personnels des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire (ordonnance du 6 août 1958) comme les directeurs et surveillants de prisons, et divers techniciens chargés de la sécurité aérienne (exemple : ingénieurs de la navigation aérienne).

La privation du droit de grève s'accompagne, pour ces corps, d'une restriction des garanties procédurales. En effet, si, malgré l'interdiction statutaire, ces personnels se mettent en grève, ils sont sanctionnés hors des garanties disciplinaires classiques.

Cet ensemble de textes organise une certaine « neutralité » de l'administration vis-à-vis du politique. Il garantit aussi une continuité du service et assure la probité des agents (règles disciplinaires). De fait, les adversaires du statut sont très souvent les adversaires des fonctionnaires, mais aussi de la neutralité de l'Administration.

STRUCTURE DES EMPLOIS

Ce terme de structure des emplois (on parle aussi d'architecture des emplois) indique tout simplement la répartition (ou la proportion) des emplois entre les catégories C, B et A.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Lorsqu'un agent assume la charge d'un ou plusieurs enfants, au sens retenu par la CAF, il bénéficie d'un supplément familial de traitement (SFT), en sus des prestations familiales de droit commun.

Les règles d'ouverture, de modification ou de fin de droit sont celles prévues en matière d'allocations familiales. Le SFT n'est pas cumulable avec un avantage de même nature accordé pour un même enfant par un organisme public ou financé sur fonds publics (cf. décret-loi du 29 octobre 1936).

Ce supplément familial de traitement comprend un élément fixe et un élément proportionnel selon le nombre d'enfants. Les taux de ces deux éléments sont fixés de la manière suivante : **(tableau ci-dessous)**

Montants depuis le 1^{er} juillet 2010, en euros

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Montants mensuels planchers	Montants mensuels plafonds
1	2,29	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67	3 %	73,04 €	110,27 €
3	15,24	8 %	181,56 €	280,83 €
par enfant sup	4,57	6 %	129,31 €	203,77 €

Les règles d'attribution du supplément familial de traitement (SFT) sont fixées par les articles 10 à 12 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985.

Lorsque les deux membres d'un couple de fonctionnaires ou d'agents publics, mariés ou vivant en concubinage, assument la charge du ou des mêmes enfants, le bénéficiaire est celui d'entre eux qu'ils désignent d'un commun accord.

Les agents dont l'indice de rémunération **est inférieur ou égal à l'indice majoré 449** perçoivent le supplément familial au plancher correspondant à leur situation familiale :

- 2,29 € pour 1 enfant,
- 73,04 € pour 2 enfants,
- 181,56 € pour 3 enfants,
- 127,33 € par enfants au-delà du 3^e.

Les pourcentages fixés pour l'élément proportionnel s'appliquent à la fraction du traitement n'excédant pas le traitement afférent à **l'indice majoré 717**.

Le SFT, accordé aux agents travaillant à temps partiel, ne peut être inférieur au montant minimal versé aux agents à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Le supplément familial suit le sort de la rémunération principale : son montant est réduit dans la proportion où celle-ci se trouve réduite pour quelque cause que ce soit. La notion d'enfant à charge est celle fixée en matière de prestations familiales. Les textes prévoient les modalités de liquidation du SFT en cas de cessation de vie

commune des conjoints ou concubins. Il est alors fait masse, pour le calcul du SFT, des enfants qui sont à charge effective et permanente ainsi que des enfants dont le fonctionnaire est le parent.

Ce dispositif du SFT ne compense que faiblement la baisse de niveau de vie associée au nombre d'enfants. En 2012, les contours d'une réforme avaient été discutés au sein d'un groupe de travail mis en place par l'ancien gouvernement avec les organisations syndicales. Elle n'avait, hélas, pas été menée à son terme.

La ministre de la Fonction publique du gouvernement de François Hollande, Marylise Lebranchu, entend reprendre les discussions sur ce sujet en 2014.



TABLEAUX D'AVANCEMENT

Les inscriptions sur tableaux d'avancement permettent aux agents de postuler à un grade immédiatement supérieur à celui qu'ils détiennent, tout en restant dans le même corps.

Pour pouvoir bénéficier de ces promotions, les agents doivent remplir certaines conditions fixées par les statuts particuliers (cf. barrages statutaires).

Malheureusement, et même si toutes les conditions statutaires sont remplies, tous les agents ne pourront être promus du fait des contraintes budgétaires (postes offerts en nombre limité).

Solidaires, qui revendique la carrière linéaire, exige la levée des barrages budgétaires et la promotion automatique des agents dès qu'ils remplissent les conditions statutaires.

TEMPS DE TRAVAIL

En 1948, la durée légale du travail était de 48 heures en France, puis de 40 heures en 1936, 39 heures en 1982. La Loi du 11 juin 1996 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, mise en place par Gilles de Robien, offrait une aide (moins de cotisations sociales pour plus d'embauches) aux entreprises pour les inciter à appliquer une politique de

réduction du temps de travail. Mais peu d'entreprises tentèrent cette expérience. En 1998, la politique du gouvernement Jospin, a donné lieu à une Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (loi n°98-461 du 13 juin 1998) ayant pour but de préparer le terrain et informer le patronat. La **réduction du temps de travail (RTT)** est une politique mise en place par **Martine Aubry**, visant à réduire la durée hebdomadaire de travail avec l'idée que cela permettrait de créer des emplois et de relancer l'économie en France, pour lutter contre le chômage par le partage du travail. C'est la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui a fixé les règles d'application du passage aux 35 heures et la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés désirant accumuler des droits à congés rémunérés.

Cette loi a donc consacré le passage de la durée légale du travail en France de 39 heures à 35 heures par semaine et 1 600 heures par an. Mais après la canicule de l'été 2003, il a été décidé de créer **une journée de solidarité** pour assurer le financement d'actions en faveur des personnes âgées ou handicapées confrontées à des situations de perte d'autonomie. C'est dans cet esprit que la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 a été votée et que la durée légale annuelle du temps de travail a été portée à 1 607 heures.

TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

« Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effective de 1 600 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. »

Tels étaient les termes des décrets pris pour l'application de ces dispositions : décret n° 2000-815 du 28 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat - n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale - n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière.

La journée de solidarité a pris la forme de 7 heures supplémentaires travaillées, portant ainsi la durée légale annuelle de travail de 1 600 heures à 1 607 heures.

Cette disposition est fixée pour le versant de l'Etat, par arrêté du ministre compétent, après avis du comité technique ministériel concerné (circulaire n° 2161 du 9 mai 2008); pour le versant de l'hospitalière, par un arrêté des directeurs d'établissement après avis des comités techniques d'établissement (lettre-circulaire du 26 octobre 2005) et pour le versant de la territoriale, elle est déterminée par délibération de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité technique (Circulaire du 7 mai 2008).

Temps de travail effectif : dans les trois versants cette durée est fixée à 35 heures par semaine, hors heures supplémentaires.

Versants de l'Etat et de la territoriale, la durée annuelle de 1 607 heures peut

être réduite pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux. La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Dans le versant de l'hospitalière, et par dérogation, cette durée peut être réduite :

- à 1 582 heures, pour les agents qui travaillent au moins 10 dimanches ou jours fériés par an ;

- à 1 476 heures pour les agents qui travaillent exclusivement de nuit, qui effectuent au moins 90 % de leur temps de travail annuel en nuit et pour ceux qui travaillent dans des établissements fonctionnant en internat toute l'année et qui effectuent au moins 10 surveillances nocturnes par trimestre.

La durée hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder 48 heures pendant une période de 7 jours. En cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder, sauf contraintes de services particulières, 9 heures pour les équipes de jour et 10 heures pour les équipes de nuit.

En cas de travail discontinu, cette amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 10 heures 30 et cette durée ne peut être fractionnée en plus de 2 vacations d'au moins 3 heures.

1 - Jours dits de RTT : dans le cadre de l'accord sur les 35 heures, il est alloué à

chaque agent des jours de « réduction de temps de travail » **dits jours de RTT**. Ce ne sont donc que la récupération des heures effectuées au-delà des 35 heures par semaine qui viennent s'ajouter « aux congés payés ». La « journée de Solidarité », mise en place en 2004, a eu pour effet dans la fonction publique de réduire d'un jour ces jours dits de RTT.

Chaque ministère, établissement de santé et collectivité ont « négocié » ces jours de RTT mais il est impossible d'en donner, ici, le détail. Pour de plus amples informations nous vous conseillons donc de vous rapprocher de vos représentants syndicaux. L'acquisition de jours de RTT est en effet liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires, et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1607 heures.

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent désormais à due proportion, le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir. Circulaire n° NOR MFPP1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Aux termes de cet article 115 « La période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires où l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail ». Le législateur a ainsi mis fin à une jurisprudence qui considérait que l'agent en congé de maladie devait être regardé comme ayant accompli les obliga-

tions de service correspondant à son cycle de travail et que, de ce fait, il pouvait prétendre à des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) générés sur cette période de maladie.

2 - Compte épargne temps (CET) : permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à **la demande écrite de l'agent** qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Versant de l'Etat

Bénéficiaires : l'accès au CET est ouvert aux agents titulaires et non titulaires de la fonction publique versant de l'Etat employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service. Les agents en service à l'étranger peuvent bénéficier d'un CET.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas ouvrir de CET. Cependant, ceux qui disposaient avant leur stage d'un compte épargne temps, en tant que titulaires ou contractuels, conservent leurs droits acquis mais ne peuvent pas les utiliser pendant leur stage.

Alimentation du compte : le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours par :

- des jours de congés annuels. Les agents doivent toutefois prendre au moins 20 jours de congés chaque année.

Les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être versés sur le CET ;

- des jours de réduction du temps de travail (RTT) ;

- des jours de repos compensateur dans des conditions fixées au sein de chaque administration par arrêté.

Lorsque le CET atteint 20 jours, les agents ne peuvent plus épargner ensuite que 10 jours au maximum par an.

Fonctionnement du compte : les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte, ainsi que les conditions de son utilisation par l'agent, sont fixées pour chaque administration par arrêté.

En cas de mutation, de mise à disposition ou de détachement au sein du versant de l'Etat, l'agent conserve le bénéfice de son CET.

Attention : la durée de validité des jours portés dans le CET n'est plus limitée (auparavant 10 ans à compter de l'ouverture du compte).

Versant de l'hospitalière

Le décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant le décret 2002-788 relatif au CET dans le versant de l'hospitalière a pour but d'harmoniser les dispositions en vigueur avec celles déjà intervenues dans les autres versants, et notamment, de mettre en application les mesures relatives au CET figurant dans l'accord signé le 21 février 2008 entre le gouvernement et des organisations syndicales représentatives de fonctionnaires : passage d'un régime exclusivement géré sous forme de jours de congé à un régime combinant une utilisation des jours épargnés en congés, en indemnisation et en épargne retraite. Circulaire n° DGOS/RH4/DGCS/2013/42 du 5 février 2013.

Bénéficiaires : l'accès au CET est ouvert aux agents titulaires et non titulaires de la fonction publique versant de l'hospitalière employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service. Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas ouvrir de CET. Cependant, ceux qui disposaient avant leur stage d'un compte épargne temps, en tant que titulaires ou

contractuels, conservent leurs droits acquis mais ne peuvent pas les utiliser pendant leur stage.

En cas de changement d'employeur, l'agent conserve, dans certains cas, les congés épargnés sur son CET.

Alimentation du compte : le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours par :

- des jours de congés annuels. Les agents doivent toutefois prendre au moins 20 jours de congés chaque année. **Les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être versés sur le CET** ;

- le report d'heures des jours de réduction du temps de travail (RTT) ;

- le report d'heures supplémentaires non indemnisées et non récupérées.

Lorsque le CET atteint 20 jours, les agents ne peuvent plus épargner ensuite que 10 jours au maximum par an.

Attention : l'alimentation du CET n'est plus limitée par un nombre défini de jours (auparavant 22 jours par an)

Fonctionnement du compte : les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte, ainsi que les conditions de son utilisation par l'agent, sont fixées pour chaque établissement. En cas de mutation, de mise à disposition ou de détachement, l'agent conserve le bénéfice de son CET.

Attention : la durée de validité des jours portés dans le CET n'est plus limitée (auparavant 10 ans à compter de l'ouverture du compte).

Attention : jours de RTT avant et après la publication du décret de 2012 :

- les jours accumulés sur les CET au 31 décembre 2011 (appelés historiques) font l'objet d'un suivi et d'une gestion distincts de ceux inscrits à compter de l'an-

t

née 2012 (article 11-1 du décret du 6 décembre 2012) ;

- les jours de CET acquis au titre des jours de congés non consommés en 2012, sont soumis au nouveau dispositif et donc au plafond global de 60 jours.

Versant de la territoriale

Bénéficiaires : l'accès au CET est ouvert aux agents titulaires et non titulaires exerçant leurs fonctions au sein des collectivités et établissements publics territoriaux, employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service. Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas ouvrir de CET.

Cependant, ceux qui disposaient avant leur stage d'un compte épargne-temps, en tant que titulaires ou contractuels, conservent leurs droits acquis mais ne peuvent pas les utiliser pendant leur stage.

Conditions de prise en compte au titre de la retraite additionnelle : les jours épargnés donnent lieu au calcul d'une indemnisation et de sa transformation en points de RAFP dont le montant est forfaitaire et fonction de la catégorie du fonctionnaire.

Alimentation du compte : le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours par :

- des jours de congés annuels. Les agents doivent toutefois prendre au moins 20 jours de congés chaque année. **Les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être versés sur le CET** ;

- des jours de réduction du temps de travail (RTT) ;

- des jours de repos compensateur dans des conditions fixées au sein de chaque collectivité par délibération.

Lorsque le CET atteint 20 jours, les agents ne peuvent plus épargner ensuite que 10 jours au maximum par an.

Fonctionnement du compte : les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte, ainsi que les conditions de son utilisation par l'agent, sont fixées au sein de chaque collectivité par délibération. En cas de mutation, de mise à disposition ou de détachement, l'agent conserve le bénéfice de son CET.

Attention : la durée de validité des jours portés dans le CET n'est plus limitée (auparavant 10 ans à compter de l'ouverture du compte).

Utilisation du compte : comme prévu par le protocole d'accord sur le pouvoir d'achat du 21 février 2008, un premier décret, n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 et un arrêté du 28 août 2009, ont assoupli les règles de prises de jours accumulés sous forme de congé et ouvert la possibilité d'opter pour la « monétisation » de jours de RTT non consommés et épargnés sur un CET. Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 a élargi les options ouvertes en offrant aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte. Le nouveau dispositif, permet, chaque année, de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congé, de se les faire indemniser ou encore de les placer en épargne-retraite.

Dispositions communes aux 3 versants

Attention : il n'existe plus de nombre minimal de jours à poser au titre du CET (5 jours auparavant). Les délais de prévenance sont supprimés et c'est l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son délégué qui donne l'accord sous réserve des nécessités de services.

Nombre de jours comptabilisés sur le compte en fin d'année	Conditions d'utilisation des jours épargnés
de 1 à 20 jours	Uniquement sous forme de congés (obligatoire)
de 21 à 60 jours	Utilisation aux choix de l'agent

Utilisation au choix de l'agent : lorsque le CET compte plus de 20 jours en fin d'année, les jours comptabilisés au-delà de 20 peuvent à la demande de l'agent, tout ou partie, être :

- indemnisés ;
- et/ou maintenus sur le CET dans la limite de 10 jours par an (plafond global 60 jours) ;
- et/ou pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) s'agissant des fonctionnaires.

L'agent doit formuler son choix avant le 1^{er} février de l'année suivante pour l'Etat et la territoriale, avant le 31 mars de chaque année pour l'hospitalière.

En l'absence de toute demande, les jours sont d'office :

- pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, s'agissant des fonctionnaires ;
- indemnisés, s'agissant des agents non titulaires.

Conditions de prise en compte au titre de la retraite additionnelle : les jours épargnés donnent lieu au calcul d'une indemnisation et de sa transformation en points de RAFP dont le montant est forfaitaire et fonction de la catégorie du fonctionnaire.

Indemnisation en cas de décès

En cas de décès d'un agent titulaire d'un CET, ses ayants droit bénéficient d'une indemnisation au titre des droits à congés qu'il avait acquis.

Conditions d'indemnisation des jours épargnés

les jours épargnés sont indemnisés sur la base des montants suivants :

Catégorie de l'agent	Montant journalier brut
Catégorie A	125 €brut - 115,30 €net
Catégorie B	80 €brut - 73,79 €net
Catégorie C	65 €brut - 59,95 €net

Références

- **Etat** : décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du CET dans le versant de l'Etat et dans la magistrature. Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du CET dans le versant de l'Etat et dans la magistrature. Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au CET dans le versant de l'Etat et dans la magistrature.

- **hospitalière** : décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 modifié relatif au CET dans le versant de l'hospitalière; décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au CET et aux congés annuels dans le versant de l'hospitalière; Arrêté du 6 décembre 2012 pris

t en application des articles 4 à 8 du décret 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au CET dans le versant de l'hospitalière; circulaire DGOS/RH4.DGC/2013/42 du 5 février 2013 relative à l'application du décret du 6 décembre 2012.

– **territoriale** : décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au CET dans le versant de la territoriale; circulaire ministérielle N10-007135-D du 31 mai 2010.

3 – Temps partiel : en principe, l'autorisation de travailler à temps partiel peut être accordée aux agents titulaires, stagiaires et contractuels recrutés à temps complet et ayant une année d'ancienneté. Elle peut, en outre, être accordée lors d'une reprise de fonctions après un quelconque congé.

Temps partiel de droit

– **à l'occasion de chaque naissance ou adoption** : pour chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

L'agent non titulaire doit avoir été employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à la date de prise d'effet du temps partiel;

– **pour les agents non titulaires reconnus travailleurs handicapés ou autres** : lorsqu'ils relèvent de certaines catégories de travailleurs handicapés, énumérées à l'article L. 323-3 du code du travail, et après avis du médecin de prévention;

– **pour donner des soins à un membre de la famille** : leur conjoint, un enfant à charge ou un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave;

– **pour créer ou reprendre une entreprise** mais l'administration peut différer l'octroi du temps partiel pour une durée qui ne peut excéder 6 mois.

Le temps partiel de droit est accordé pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet. Le temps partiel accordé sous réserve des nécessités de service peut être de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps complet. Dans le versant de l'hospitalière, les agents ont aussi la possibilité de travailler à 75 %.

Organisation du travail à temps partiel

Le service à temps partiel peut être organisé :

- dans un cadre quotidien (la durée de travail est réduite chaque jour) ;
- dans un cadre hebdomadaire (le nombre de jours travaillés par semaine est réduit) ;
- dans le cadre d'un cycle de travail ;
- dans un cadre annuel, sauf dans le versant de l'hospitalière où des périodes travaillées et des périodes non travaillées se répartissent sur l'année civile.

Dans le versant de la territoriale, les conditions d'organisation du temps partiel sont fixées par l'organe délibérant de chaque collectivité.

Le temps partiel est accordé par période de 6 mois à un an, renouvelable pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

À l'issue d'une période de 3 ans, l'agent qui souhaite rester à temps partiel doit en faire la demande par écrit. L'administration lui fait connaître sa décision par écrit également.

TRAITEMENT

Le traitement d'un agent est fonction de son appartenance à un corps (cadre C, B, A), de son grade dans ce corps et de son échelon dans ce grade.

A chaque échelon est associé un indice brut (de la grille indiciaire) déterminé selon les corps par le décret n° 2008-836 du 22 août 2008.

A chaque indice brut correspond un indice « majoré » (ou indice de traitement) selon un tableau de correspondance édicté par le décret 85-1148 modifié. **Cet indice majoré est celui qui apparaît sur le bulletin de salaire.**

Le traitement budgétaire brut se calcule en fonction :

– de **l'indice majoré détenu** par chaque fonctionnaire compte tenu de son grade et de son échelon et de la **valeur du point d'indice (indice majoré X valeur du point d'indice)**.

Depuis le 1^{er} juillet 2010, la valeur du point d'indice s'établit à 4,63029 €. Aucune revalorisation de cette valeur n'est intervenue depuis juillet 2010. La valeur du point à de nouveau été gelée pour 2013 et le sera sans doute pour 2014.

Le traitement minimum dans la fonction publique ne peut être inférieur au Salaire minimum de croissance du secteur privé (SMIC).

L'indice majoré minimum a été porté de 308 à 309 en janvier 2013 – traitement minimum brut : 1430,76 euros.

Dans le secteur privé, le salaire minimum (SMIC) a été revalorisé, de 1,1 % au 1^{er} janvier 2014. Dans la fonction publique, compte tenu de l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de carrière des agents de catégorie C au 1^{er} février 2014, la revalorisation du traitement minimum ne s'est pas traduite pas une augmentation du nombre de points d'indice, du bas de grille, mais par le versement d'une indemnité différentielle.

VACATAIRE

Un certain nombre d'agents sont souvent appelés « vacataires » au motif que leur rémunération s'impute sur des crédits dits de vacation. Pour autant, dès lors que leur activité présente une certaine continuité dans le temps et qu'il existe, dans l'exercice de cette activité, un lien de subordination à l'autorité administrative, ces agents sont des agents publics contractuels à part entière.

Dans son rapport annuel de 1996, le Conseil d'Etat a ainsi rappelé que le support budgétaire des rémunérations est sans portée au regard de la situation juridique des agents. La jurisprudence de la Haute Assemblée précise en outre que le fait d'être agent contractuel n'interdit pas que la rémunération soit calculée sur la base d'un taux horaire ou « vacation ».

A contrario, un vrai vacataire, même si aucun texte ne le définit, est une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, etc.) et qui l'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative.

C'est cet état de subordination à l'autorité administrative qui constitue la caractéristique première du lien contractuel et, par conséquent, du lien salarial (CE -

n° 25248 du 24 avril 1981 - ministre du Budget c/ M.X).

Cette dernière catégorie regroupe un nombre restreint d'agents dont les fonctions sont assimilables à une prestation de service ponctuelle ou à l'accomplissement d'une tâche très précise (le médecin qui effectue à titre très occasionnel une visite médicale pour le compte de l'administration, le spécialiste juridique à qui une consultation sur un problème précis a été demandée, etc.).

VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Le dispositif de « valorisation des acquis de l'expérience » permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée, non salariée (commerçant, collaborateur de commerçant, profession libérale, agriculteur ou artisan...) et/ou bénévole (syndicale, associative) et/ou volontaire. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury. Les certifications, enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par la VAE.

VILLE DE PARIS

Une collectivité territoriale à part entière

La Ville de Paris offre la particularité d'être à la fois une commune et un département. Elle est considérée comme une collectivité territoriale et emploie des fonctionnaires territoriaux... qui n'appartiennent cependant pas, à la fonction publique territoriale. En fait, la Ville de Paris organise ses propres concours de recrutement. En passant un concours de la Ville de Paris, les candidats sont assurés de travailler dans la capitale.

Cette fonction publique, qui regroupe plus de 50 000 fonctionnaires, est rattachée à la fonction publique versant de la territoriale, mais possède ses règles propres, justifiées par la spécificité de la Ville de Paris, à la fois commune et département.

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précise en son article 118 que les fonctionnaires parisiens relèvent d'un statut particulier fixé par décret en Conseil d'Etat.

C'est le décret n° 94-415 du 24 mai 1994 qui porte dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes.

Ces règles, sont inspirées tantôt de la fonction publique versant de l'Etat, tantôt de la fonction publique versant de la territoriale.

1 - Recrutements à la Ville de Paris

La Ville de Paris organise ses propres concours de recrutement (environ 60 concours) et accueille des fonctionnaires extérieurs en position de détachement.

Mais attention, les recrutements de la commune ou du département de Paris ne valent que pour leurs structures. En effet,

les lauréats des concours parisiens ne peuvent pas se faire nommer dans une autre collectivité locale. Réciproquement, les lauréats des concours des centres de gestion ou du Centre national de la fonction publique territoriale ne peuvent pas se faire nommer stagiaires à la Ville de Paris. Les emplois sont assez semblables à ceux du versant de la territoriale, mais le mode de recrutement s'apparente plus à celui du versant de l'Etat. En effet, **les candidats reçus aux concours de la Ville de Paris sont affectés directement à un poste, sans passer par l'inscription sur une liste d'aptitude.** En termes de carrière et de rémunération, les fonctionnaires de la Ville de Paris se rapprochent plus des fonctionnaires territoriaux.

En revanche, une fois fonctionnaire et relevant définitivement de la fonction publique versant de la territoriale, les agents peuvent être nommés sur des emplois de la Ville de Paris, non pas par voie de mutation comme cela se fait entre collectivités, mais par voie de détachement.

Par ailleurs, les nominations après réussite au concours se font selon le modèle de l'Etat c'est-à-dire par ordre de mérite déterminé par le jury et non par ordre alphabétique comme pour le versant de la territoriale.

La Ville de Paris est la seule municipalité française à employer ses propres enseignants. En outre, les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles de la capitale organisent leurs propres concours.

2 - Statut des agents de la Ville de Paris

Aux termes de l'article 36 de la loi du 31 décembre 1982 (loi PML) les maires d'arrondissement, pour l'exécution de

leurs attributions, disposent d'agents qui sont mis à leur disposition par la commune. Les personnels concernés demeurent régis par les statuts applicables aux personnels de la commune.

Actuellement, les agents sont affectés dans les 20 mairies d'arrondissement.

Les fonctionnaires de la ville de Paris sont répartis sur près de 3 000 sites administratifs (Hôtel de Ville, services centraux, mairies d'arrondissement), techniques (sections locales d'architecture), culturels (musées, bibliothèques), éducatifs et sociaux (crèches). Les agents de catégorie C représentent les trois quarts de ces effectifs et 49,4 % du personnel est féminin, soit une quasi-parité.

Les fonctionnaires travaillent pour la commune de Paris dans les mairies d'arrondissement, dans les jardins publics, les musées, les crèches, etc. Sur cet effectif, plus de 2 000 agents sont affectés dans les services du département, il s'agit essentiellement de secrétaires médico-sociaux, d'adjoints administratifs, d'assistants sociaux éducatifs et de conseillers socio-éducatifs. Les services du département font souvent appel à du personnel médical ou paramédical rémunéré à la vacation.

L'organisation du service public

Participant, à des missions de sûreté, comme l'éclairage ou la collecte des ordures, les agents municipaux peuvent être mis à la disposition du département en cas de nécessité.

Afin d'en rationaliser la gestion, le personnel municipal a été regroupé au sein de directions uniques. Certaines de ces directions sont rattachées au maire : information et communication, vie locale et régionale, inspection régionale.

On distingue les directions fonctionnelles (finances, affaires économiques et contrôle de gestion, ressources humaines, affaires juridiques, logistique et informatique) et les directions opérationnelles (patrimoine et architecture, prévention et protection des Parisiens, développement de l'activité économique et de l'emploi, voirie et déplacements, affaires scolaires, jeunesse et sports, aménagement urbain et construction, logement, environnement, parcs, jardins et espaces verts, affaires culturelles, affaires sanitaires et sociales). Le domaine sanitaire et social relève à la fois de la direction de l'action sociale, de l'enfance et de la santé (administration départementale) et du centre d'action sociale de la Ville de Paris (établissement communal autonome).

Le maire de Paris possède actuellement un pouvoir sur les affaires départementales, l'essentiel de l'appareil administratif, la police en matière de salubrité sur la voie publique et la charge du maintien du bon ordre dans les foires et marchés et également la réglementation des bruits de voisinage.

Des postes d'adjoints au maire supplémentaires ayant la responsabilité d'un ou plusieurs quartiers peuvent être créés par les arrondissements dans la limite de 10 % de l'effectif légal du conseil d'arrondissement.

3 - Les statuts particuliers

Les fonctionnaires parisiens sont organisés en corps, sur le modèle du versant de l'État. Les fonctionnaires de chaque corps participent à l'élection de leurs représentants qui siègent au sein d'une commission administrative paritaire (CAP) chargée d'émettre un avis sur toutes les

questions intéressant la carrière individuelle des agents.

Les statuts particuliers des différents corps ainsi que leur rémunération sont fixés par référence à ceux des emplois équivalents de la fonction publique versant de l'Etat, de la territoriale ou de l'hospitalière. **Ce sont des corps dits « homologues ».**

Toute modification statutaire du corps de référence est répercutée sur le statut parisien après avis du Conseil supérieur des administrations parisiennes et délibération du Conseil de Paris.

Lorsqu'il n'existe aucun corps comparable dans un autre versant de la fonction publique, le statut du corps parisien **est « spécifique ».**

4 - Rémunérations

Les fonctionnaires parisiens bénéficient directement des évolutions indiciaires (augmentation de la valeur du point) communes à toute la fonction publique sans qu'aucune transposition particulière ne soit nécessaire.

5 - Le conseil supérieur des administrations parisiennes (CSAP)

Le conseil supérieur des administrations parisiennes (CSAP) a compétence pour connaître toutes questions d'ordre général relatives aux personnels et notamment pour examiner les projets de délibération fixant les statuts particuliers de Paris. C'est l'organisme fondamental en matière de concertation ainsi que l'organisme d'appel en matière disciplinaire, composé pour moitié de représentants du personnel.

Z

Z

ZONE URBAINE SENSIBLE (ZUS)

Sont des territoires infra-urbains définis par les pouvoirs publics pour être la cible prioritaire de la politique de la ville, en fonction des considérations locales liées aux difficultés que connaissent les habitants de ces territoires.

La loi du 14 novembre 1996 de mise en œuvre du pacte de relance de la politique de la ville distingue trois niveaux d'intervention : les zones urbaines sensibles (ZUS) ; les zones de redynamisation urbaine (ZR) ; les zones franches urbaines (ZFU).

Les trois niveaux d'intervention ZUS, ZR et ZFU, caractérisés par des dispositifs d'ordre fiscal et social d'importance croissante, visent à répondre à des degrés différents aux difficultés rencontrées dans ces quartiers.

La loi n° 94-628 du 25 juillet 1994 relative à l'organisation du temps de travail, aux recrutements et aux mutations dans la fonction publique, qui a modifié l'article 60 de la loi n° 84 -16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique versant de l'Etat et le décret n° 95-313 du 21 mars 1995 ont créé **un dispositif d'attribution d'un avantage spécifique d'ancienneté (ASA) et un droit à mutation prioritaire en faveur des agents affectés dans les**

Z quartiers urbains particulièrement difficiles (zones urbaines sensibles) :

- être fonctionnaire ou agent non titulaire affecté en ZUS et y exercer ses fonctions de manière effective, à titre principal ;
- justifier d'une durée minimale de service continu (dans les secteurs déterminés) de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 1995.

Les agents ayant accompli 3 ans au moins de service continu en ZUS ont droit à une bonification d'ancienneté d'1 mois pour chacune de ces 3 années et à une bonification d'ancienneté de 2 mois par année de service continu au-delà de la 3^e année.

A noter que les services doivent être accomplis :

- de manière effective et à titre principal dans une ZUS, dans un même quartier.

Toute mutation dans une autre ZUS ou dans un autre quartier annule la constitution des droits, et ce, même si la nouvelle affectation intervient dans un secteur éligible à l'avantage spécifique d'ancienneté. Si le changement d'affectation résulte d'une mutation prononcée dans l'intérêt du service, dès lors que cette mutation ne s'appuie pas sur une demande de l'agent, le cumul des droits est suspendu jusqu'au moment où une nouvelle affectation dans un quartier éligible intervient. Il en va de même si l'interruption de l'affectation en quartier difficile résulte d'une modification par arrêté de la liste des quartiers éligibles ;

- de manière continue, c'est-à-dire que ces services doivent être effectués sur trois années consécutives.

Les autorisations spéciales d'absence, y compris le congé de formation professionnelle, les congés annuels, les congés de maladie, les congés de longue mala-

die et les décharges syndicales sont comptabilisés dans cette période. En revanche, le congé de longue durée, le passage en position de hors cadre, la disponibilité et le détachement annulent la constitution des droits.

Le décret n° 96-1156 du 26 décembre 1996 fixe la liste de 750 zones urbaines sensibles (ZUS). Le décret n° 2000-796 du 24 août 2000 ajoute le quartier « Nouveau Mons » de Mons-en-Barœul à la liste des ZUS et le décret n° 2001-707 du 31 juillet 2001 modifie le périmètre de la ZUS de Grigny (91).

Les décrets n° 96-1157 et n° 96-1158 du 26 décembre 1996 fixent la liste des 416 zones de redynamisation urbaine (ZRU) parmi les 751 zones urbaines sensibles (396 en France métropolitaine, 20 dans les départements d'outre-mer).

Un rapport sur la « mobilité des fonctionnaires », dont certaines préconisations sont inquiétantes pour les agents publics affectés dans les zones sensibles, a été remis à la ministre de la Fonction publique en septembre 2013.

Ce rapport préconise :

- soit de supprimer les aides financières attachées à des zonages pour les nouveaux entrants, soit en offrant une garantie de rémunération pour les personnels en place ;
- soit de limiter les avantages, dans les zones difficiles, à l'attribution de points de barèmes de mutation ou à des dispositifs de fidélisation contractualisés et sécurisés juridiquement.

Les conclusions de ce rapport devraient être étudiées lors des échanges sur le rapport Pêcheur.



DIRECTRICE DE PUBLICATION
ANNICK COUPÉ

SUPPLÉMENT À
EXPRESSION SOLIDAIRES
ÉDITÉ PAR
L'UNION SYNDICALE
SOLIDAIRES
MARS 2014

IMPRIMEUR
CORLET
ZI RUE MAXIMILIEN-VOX
14110 CONDÉ-SUR-NOIREAU

MAQUETTE ET MISE EN PAGES
MARIE-HÉLÈNE KLEIN