

*Chaque jour, nous entendons, discutons ou commentons avec nos collègues ou représentants syndicaux, les 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. Et, comme nos carrières seront de plus en plus longues, l'âge légal de départ en retraite ayant été reculé, et que pour l'exercice de notre vie professionnelle nous consacrons cinq jours (parfois plus) par semaine de notre vie active, 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 FONCTIONNAIRES**

**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.** 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.

### **I - 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 éparses.

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 Ve République.

Une refonte complète est intervenue durant les années 1980.

## II – 1983 – 2013 - LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE A 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 Ier 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 consacré 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 1<sup>er</sup> 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-dessous.

**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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> est relatif à la déontologie. »**

**Le chapitre I<sup>er</sup> est relatif à la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêts.**

**L'article 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

De même, le principe de libre production des œuvres de l'esprit par les fonctionnaires, sous réserve des dispositions de la loi, est réaffirmé. En particulier, les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent continuer d'exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

**L'article 7 supprime, dans les titres II, III et IV du statut général, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel accordée de plein droit au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire de droit public qui crée ou reprend une entreprise.** Des dispositions

transitoires accompagnent cette suppression et permettent à l'agent de se conformer aux obligations résultant des nouvelles règles de cumul.

### **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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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'Etat, des autorités administratives et des établissements publics administratifs de l'Etat.

**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 ayant-droits.**

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 prévues par des dispositions antérieures.

### « Le titre III traite de l'exemplarité des employeurs publics. »

**Le chapitre I<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 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. »

### **III - 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 [http://fr.wikipedia.org/wiki/Loi\\_organique\\_relative\\_aux\\_lois\\_de\\_finances](http://fr.wikipedia.org/wiki/Loi_organique_relative_aux_lois_de_finances) 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 clef d'entrée dans la fonction publique est le concours.**

Le concours est le mode de recrutement de la fonction publique qui permet de départager 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, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (IFEPEP) qui pour Solidaires s'apparente étrangement à la PFR.
- **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 évoluées 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. 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 (mère ou père) 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 -Evaluation (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 professionnel 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 administrative 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> au 8<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> février 2014.

Borne indiciaire de début du 1<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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 oeuvre 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 et le dilemme des 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 la territoriale à compter du 1er 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 (N.E.S) » 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, donc 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, a quelques échelons du 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> 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.

### **Constat : extraits du rapport de Bernard Pêcheur 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 majorés 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. »*