

Le statut de la Fonction publique territoriale

Généralités

- Il existe 3 fonctions publiques :
 - Fonction publique d'Etat : 2,37 millions d'agents
 - Fonction publique territoriale : 1,8 million d'agents
 - Fonction publique hospitalière : 1,1 million d'agents

- La fonction publique territoriale représente environ 60 000 employeurs territoriaux

Le statut : 4 grandes lois

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaire
- Loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée : Fonction publique d'Etat
- Loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée : Fonction publique territoriale
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 : Fonction publique hospitalière

Les droits des fonctionnaires

- Liberté d'opinion et d'expression
- Droit syndical
- Droit de grève
- Droits sociaux
- Droits à rémunération après service fait
- Droit à la formation
- Droit à protection juridique

Les obligations des fonctionnaires

- Obligation de service
- Obligation d'obéissance hiérarchique
- Obligation de formation
- Obligation de secret professionnel
- Obligation de discrétion professionnelle
- Obligation de réserve
- Obligation de désintéressement

La fonction publique territoriale

- Composée de huit filières : administrative, technique, animation, culturelle, sanitaire et sociale, sécurité, sportive, sapeurs pompiers.
- Chaque filière est composée de cadres d'emplois
- Chaque cadre d'emplois est composé de grades
- Chaque grade comprend des échelons
- A chaque échelon correspond une rémunération

Chaque filière est composée de cadres d'emplois

	Administrative	Technique	Animation
Cat. A	Administrateurs Attachés Secrétaires de mairie	Ingénieurs	
Cat. B	Rédacteurs	Techniciens	Animateurs
Cat. C	Adjoints administratifs	Agents de maîtrise Adjoints techniques	Adjoints d'animation

Chaque filière est composée de cadres d'emplois

	Filière culturelle		
	Patrimoine	Bibliothèque	Enseignement artistique
Cat. A	Conservateurs Attachés de conservation	Conservateurs Bibliothécaires	Directeurs d'établissement Professeurs
Cat. B	Assistants de conservation		Assistants
Cat. C	Adjoints du patrimoine		

Chaque filière est composée de cadres d'emplois

	Filière sanitaire et sociale		
	Social	Médico-social	Médico-technique
Cat. A	Conseillers socio-éducatifs	Médecins Sage femmes Psychologues Puéricultrices cadre de santé Puéricultrices Cadres de santé infirmier et technicien paramédical Infirmiers en soins généraux	Biologistes Vétérinaires Pharmaciens
Cat. B	Assistants socio-éducatifs Educateurs de jeunes enfants Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux	Infirmiers Techniciens paramédicaux	Assistants médico-techniques
Cat. C	ATSEM de 1 ^{ère} classe Agents sociaux	Auxiliaires de puériculture Auxiliaires de soins	

Chaque filière est composée de cadres d'emplois

	Sportive	Sécurité	Sapeurs Pompiers professionnels
Cat. A	Conseillers des APS	Directeurs de police municipale	Capitaines Commandants Lieutenants-colonels Colonels Médecins Pharmaciens
Cat. B	Educateurs des APS	Chefs de service de police municipale	Lieutenants Infirmiers
Cat. C	Opérateurs des APS	Agents de police municipale Gardes champêtres	Sapeurs pompiers non officiers

Exemples

- Le cadre d'emplois des adjoints administratifs est composé des grades suivants :
 - Adjoint administratif de 2^{ème} classe
 - Adjoint administratif de 1^{ère} classe
 - Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe
 - Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe
- Le cadre d'emplois des techniciens est composé des grades suivants :
 - Technicien
 - Technicien principal de 2^{ème} classe
 - Technicien principal de 1^{ère} classe

Exemples (suite)

- Chaque durée (minimale ou maximale) pendant laquelle un fonctionnaire demeure sur un échelon est fixée par le statut particulier du cadre d'emplois.
- La durée pendant laquelle un adjoint administratif de 2^{ème} classe reste au 6^e échelon est au minimum de 1 an 8 mois et au maximum de 2 ans.
- La durée pendant laquelle un technicien reste au 6^e échelon est au minimum de 1 an 8 mois et au maximum de 2 ans

Exemples (suite)

- A chaque échelon correspond 2 indices :
 - un indice brut (IB) appelé indice de carrière
 - un indice majoré (IM) qui sert à calculer la paie

- Il n'existe aucune correspondance mathématique entre les deux indices

- Exemple :
 - Adjoint administratif de 2^{ème} classe au 6^e échelon :
 - IB 348
 - IM 326

- Les fonctionnaires sont titulaires d'un grade
- Ils ne sont pas titulaires de leur emploi qui peut faire l'objet d'une suppression par la collectivité employeur

L'avancement d'échelon

- Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, dans le même grade
- Il est fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle
- L'avancement d'échelon est prononcé :
 - à l'ancienneté maximale de plein droit
 - à l'ancienneté intermédiaire : ancienneté comprise entre le minimum et le maximum et selon appréciation portée sur la valeur professionnelle
 - à l'ancienneté minimale si la valeur professionnelle du fonctionnaire le justifie
 - L'avancement d'échelon se traduit par une augmentation du traitement indiciaire, sans changement des fonctions exercées

L'avancement de grade

- C'est une possibilité d'évolution de carrière au sein d'un même cadre d'emplois
- Il conduit le fonctionnaire à exercer de nouvelles responsabilités
- Il nécessite la modification du tableau des effectifs par l'assemblée délibérante
- Il est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale : la décision d'inscrire un fonctionnaire au tableau annuel d'avancement résulte d'un libre choix de l'autorité territoriale
- Modalités :
 - la collectivité dresse une liste exhaustive des promouvables, apprécie la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle de tous les promouvables et classe les fonctionnaires par ordre de mérite professionnel
 - inscription sur un tableau annuel d'avancement après avis de la Commission administrative paritaire compétente
 - nomination par le Maire ou le Président

L'avancement de grade

- Il a lieu :
 - soit au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, selon des critères de durées de services et d'ancienneté
 - soit après une sélection par voie d'examen professionnel, selon des critères de durées de services et d'ancienneté

La promotion interne

- Elle suppose le changement de cadres d'emplois, voire de catégorie (de la catégorie C à la catégorie B)
- Elle est possible après inscription du fonctionnaire sur une liste d'aptitude après avis de la CAP et éventuellement réussite à un examen professionnel
- Le nombre d'agents inscrits sur la liste d'aptitude est limité par un quota fixé par chaque statut particulier
- Le quota de promotion interne est pris en compte auprès de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de gestion
- L'inscription sur liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues (soit 2 jours par périodes de 5 ans depuis le 1/07/2008)

Les positions dans la Fonction publique territoriale

- L'activité

Elle ouvre droit

- à des congés (annuels, maladie, maternité, formation),
- à l'exercice des fonctions à temps partiel
- et à la mise à disposition

- Le détachement

- La position hors cadres

- La disponibilité

- Le congé parental ou le congé de présence parentale

- La mutation

Les congés de maladie

- Congé maladie ordinaire :
 - durée maximale : 1 an
 - rémunération : 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement
- Congé longue maladie (ou grave maladie pour agents IRCANTEC) :
 - durée maximale : 3 ans
 - rémunération : 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement
- Congé longue durée (agents CNRACL) :
 - être atteint d'une des 5 maladies suivantes : tuberculose, polio, cancer, maladie mentale, HIV
 - durée maximale : 5 ans
 - rémunération : 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement

Les congés de maladie (suite)

- Accident de travail ou maladie professionnelle :
 - Accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions
 - Accident survenu sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail
 - Imputabilité au service appréciée par l'employeur ou par la Commission de réforme après saisine
 - Rémunération : à plein traitement et prise en charge des frais médicaux par l'employeur territorial

Les congés (suite)

- Le congé de maternité et le congé d'adoption
- Le congé de paternité
- Le congé de formation professionnelle ou syndicale
- Le congé de solidarité familiale

Le régime disciplinaire

- Sanctions du 1^{er} groupe :
 - l'avertissement
 - le blâme
 - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours

- Sanctions du 2^{ème} groupe :
 - l'abaissement d'échelon
 - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 4 à 15 jours

Le régime disciplinaire

- Sanctions du 3^{ème} groupe :
 - la rétrogradation
 - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 16 jours à 6 mois

- Sanctions du 4^{ème} groupe :
 - la mise à la retraite
 - la radiation

Les responsabilités des élus

- La responsabilité pénale
 - délits non intentionnels
 - délit de favoritisme
 - prise illégale d'intérêts
 - délit de concussion

- La responsabilité financière
 - envers la collectivité
 - devant la Chambre Régionale des Comptes
 - devant la Cour de discipline budgétaire et financière

Merci de votre participation

