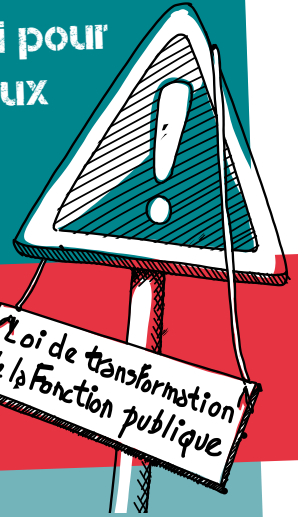


CARRIÈRE, PROTECTION, CONGÉ ...

Ce qu'il faut savoir
aujourd'hui pour
agir et mieux
vous
défendre



SPÉCIAL STATUT DES FONCTIONNAIRES

Ce que la loi change

> Augmentation du recours au contrat

La loi généralise la possibilité de recruter des contractuel-les sur l'ensemble des métiers de la Fonction publique, quelle que soit la catégorie hiérarchique et la quotité de travail. Dans les décrets d'application, le gouvernement met en concurrence contractuel-le et fonctionnaire pour une affectation dès lors qu'un poste est vacant. Or, les personnels de la Fonction publique sont en charge de l'intérêt général, ce qui suppose neutralité, indépendance. Comment garantir ces principes lorsque la poursuite du contrat dépend du bon vouloir de l'employeur public, d'une hiérarchie de proximité ou des élu-es ?

> Suppression des compétences des CAP

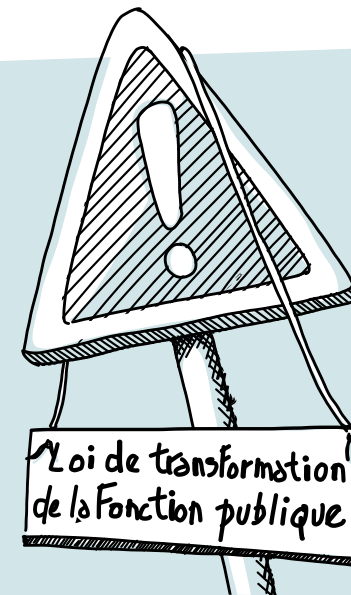
À la différence du contrat qui est négocié de gré à gré, le statut s'impose au fonctionnaire qui ne peut en négocier le contenu, en particulier les questions relatives à sa carrière. Mais, le statut général prévoyait que les fonctionnaires participaient « par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs [...] à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière. ». Dorénavant, les commissions administratives paritaires n'ont plus de regard collectif sur

les actes individuels de gestion ; elles ne sont plus saisies qu'en cas de décision individuelle défavorable et par le-la seul-e fonctionnaire. Le statut, de ce fait, devient moins protecteur de l'intérêt général par la remise en cause de l'égalité de traitement et les risques de clientélisme ainsi permis.

> Égalité professionnelle

La signature du « protocole égalité professionnelle » par des organisations syndicales représentant une majorité de personnels, dont la FSU, s'est traduite dans la loi TFP. Les administrations et employeurs doivent « élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel ». Celui-ci doit prévoir des mesures pour réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux grades et emplois de la Fonction publique, favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale et prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Quels sont vos droits et obligations ?



OBLIGATIONS

SE CONFORMER AUX INSTRUCTIONS REÇUES

L'article 28 de la loi du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires dit : « *Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, [...] 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* ». Un-e fonctionnaire doit donc obtempérer aux instructions qu'elle ou il reçoit, sauf illégalité manifeste et (c'est cumulatif) si l'exécution d'ordre compromet gravement un intérêt public (c'est-à-dire qui met en cause la sécurité ou les libertés publiques de manière évidente).

CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC

Devant assurer la continuité du service public sur l'ensemble du territoire, les personnels de la Fonction publique sont ainsi plus nombreuses à travailler le week-end ou la nuit, à subir des contraintes de rythme de travail ou à être confronté-es à un public difficile que les salarié-es du privé. Ces obligations, liées à des contraintes spécifiques, expliquent que la situation des fonctionnaires soit régie par des lois et des règlements administratifs, contrairement aux autres salariés dont la situation relève d'un contrat signé avec un employeur. Elles expliquent aussi les droits et garanties octroyés aux fonctionnaires par leur statut.

DROIT À LA CARRIÈRE

Le droit à la carrière se décline en deux thématiques : droit à la mobilité et droit au déroulement de carrière. Du point de vue de la mobilité, la mutation permet d'être affecté, à sa demande, sur un autre emploi ou poste vacant correspondant à son corps ou cadre d'emplois ; le détachement permet d'être affecté sur un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau hiérarchique et de carrière comparable, mais aussi sur un emploi fonctionnel ou de droit privé.

Le déroulement de carrière comprend deux modalités : l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. Si le premier est garanti de plein droit à tous les fonctionnaires et se traduit par une augmentation de salaire, le second se fait soit par inscription au tableau d'avancement (au choix ou après un examen professionnel) ou après un concours.

DROIT À CONGÉ

L'article 21 de la loi 83-634 définit les types de congés auquel un-e fonctionnaire a droit. Ils peuvent être classés en cinq catégories : congés annuels, congés pour raison de santé, congés liés aux charges parentales (dont maternité), congé pour formation (professionnelle ou syndicale). À la différence des autorisations d'absences qui sont soumises à l'accord express du supérieur hiérarchique, les congés sont de droit, même si leur attribution peut, dans certains cas, être refusée ou différée pour nécessité de service. Les lois portant statut de chacune des fonctions publiques et des décrets d'applications définissent les modalités d'attribution, de rémunération ou non de ces périodes de congés.

Si un-e fonctionnaire doit se conformer aux instructions qui lui sont données par sa hiérarchie et appliquer les lois et règlements, ce n'est pas selon un principe d'obéissance aveugle, comme le rappelle un ensemble de mesures prononcé depuis la création du statut en 1946 : un fonctionnaire conçoit son métier, possède des droits, peut exprimer des désaccords ! Et le service public ne s'en porte que mieux.

Le chapitre II de la loi 83-634 définit la plupart des garanties accordées aux fonctionnaires : **liberté d'opinion, non-discrimination en raison du sexe, protection en cas de harcèlement sexuel ou moral, égalité de traitement des personnels en situation de handicap, droit syndical, droit de grève et protection fonctionnelle. D'autres comme le droit à la carrière, le droit au poste ou le droit à pension sont définis ailleurs.**

DROITS

LA LIBERTÉ D'OPINION

L'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 pose de manière incontestable la notion du-de la fonctionnaire-citoyen-ne : « *La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires* ». Dans l'exercice de leur fonction, les agent-es de l'État doivent être neutres. Elles et ils ne peuvent utiliser leur mission à des fins de propagande. En dehors du temps de service, les fonctionnaires sont également soumis à un devoir de réserve, mais de manière plus souple comme en atteste la jurisprudence. L'appréciation n'est pas simple et dépend de divers éléments : niveau hiérarchique, nomination politique ou via concours, fonction occupée, opinions et expression de ces opinions (vocabulaire...), publicité, lieu, circonstance, investissement d'un mandat politique, syndical, associatif...

PROTECTION FONCTIONNELLE

La protection fonctionnelle constitue l'obligation pour l'employeur public d'assister juridiquement et de réparer les préjudices subis par un personnel de la Fonction publique lorsqu'elle ou il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions. La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur à la date des faits en cause.

RAPPEL

3 : c'est le nombre de catégories hiérarchiques dans lesquelles sont classées les corps de fonctionnaires.

- Catégorie A : corps d'encadrement et d'expertise de haut-niveau, généralement recruté à partir de la licence (cette catégorie est subdivisée en deux ; les corps d'encadrement supérieurs étant classés en « A+ »).

- Catégorie B : corps d'application, recruté au niveau bac.

- Catégorie C : corps d'exécution, recruté avec un diplôme de niveau 3 (ex-V) ou sans diplôme.

138 : c'est le nombre corps ou « cadre d'emplois » dans l'ensemble de la Fonction publique.

5,6 : millions de personnes sont employées dans l'ensemble des trois fonctions publiques.

68,8% : des personnels de la Fonction publique sont des fonctionnaires.

19,2% : sont contractuel-les,

5,5% : sont militaires, les autres relevant d'autres catégories.

RÉFÉRENCES :
Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983



LA FSU FACE À LA LOI DE TRANSFORMATION DESTROYANTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 6 AOÛT 2019

Ce que la FSU revendique toujours

Droit à la carrière

La FSU revendique un droit à la mobilité pour tous les personnels garantissant l'égalité de traitement. Cela passe en particulier par le respect de critères clairs et, le cas échéant, l'établissement de barèmes permettant le respect de l'égalité de traitement et la création d'emplois publics partout sur le territoire en nombre suffisant.

Concernant la carrière, la FSU revendique un déroulement de carrière fluide et sur un rythme unique le plus favorable sans obstacle de grade. Tout fonctionnaire doit atteindre l'indice terminal du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emploi à la fin d'une carrière complète.

Paritarisme

La FSU revendique le rétablissement des compétences des CAP en matière de mobilité et de progression de carrière. Les fonctionnaires doivent pouvoir retrouver le regard de leurs élu-es sur l'ensemble des opérations d'affectations et de promotion afin d'avoir la garantie d'un traitement transparent et égalitaire.

Création de corps

La loi considère que le contrat doit être l'exception et revendique l'ouverture de postes aux concours en nombre suffisant et la création de corps ou de cadres d'emplois statutaires pour répondre aux besoins de services publics pérennes.

Abrogation loi TFP

La loi TFP, en remettant en cause l'équilibre dialectique entre droits et obligations, a ainsi renvoyé le statut plusieurs décennies en arrière. Face aux besoins de solidarité, de redistribution des richesses de services publics, d'élargissement de leur périmètre et de leurs missions, de création de nouveaux services publics, en particulier liés à la transition écologique, et à l'inverse des politiques menées, la FSU revendique, pour remplir les missions d'intérêt général, de renforcer le statut, de créer des postes, de renforcer les budgets. Elle rejette toute forme de mise en concurrence des services publics et de leurs agent-es. Elle revendique l'abrogation de la loi dite « de transformation de la Fonction publique ».

SPÉCIAL STATUT DES FONCTIONNAIRES

Edition du 07/04/2021

