

Quelques définitions...pour comprendre sa carrière

Statut de la Fonction Publique Territoriale

Les fonctionnaires territoriaux sont principalement régis par deux lois constituant le statut général :

- ◆ La loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant Droits et obligations des fonctionnaires (dite Loi Le Pors) et qui constitue le Titre I du statut général de la Fonction Publique*
- ◆ La loi n°84-53 du 26 janvier 1983 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et qui constitue le Titre III du statut général de la Fonction Publique.

* *Le Titre II concerne la fonction Publique d'Etat et le Titre IV la Fonction Publique Hospitalière.*

Cadre d'emplois défini par le statut particulier *(cf. exemple fin du document)*

Le cadre d'emplois est appelé **Corps** dans la fonction publique d'Etat.

Il regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier.

Il est établi par décret en Conseil d'État et définit la hiérarchie des grades et leur catégorie, les fonctions que peuvent exercer les fonctionnaires qui y sont rattachés, les modalités de recrutement, le nombre d'échelons dans chaque grade, les modalités d'avancement de grade.

Le cadre d'emplois regroupe un ou plusieurs grades :

- ◆ le grade de recrutement ou grade initial (ex. adjoint administratif 2^{ème} classe),
- ◆ un ou plusieurs grades d'avancement (ex. adjoint administratif 1^{ère} classe, adjoint administratif principal 2^{ème} classe, adjoint administratif principal 1^{ère} classe).

Catégorie

Les fonctionnaires sont répartis en 3 catégories hiérarchiques A, B, C.

A : catégorie dite de "conception et de direction" (niveau universitaire)

Le recrutement externe s'effectue après réussite à un concours ouvert aux titulaires d'un des diplômes de l'enseignement supérieur déterminés par chaque statut particulier.

B : catégorie dite "d'application" (niveau baccalauréat ou bac + 2)

Dans le 1^{er} grade, le recrutement externe s'effectue après réussite à un concours ouvert aux titulaires du baccalauréat ou de diplômes classés au niveau IV.

Dans le 2^{ème} grade, le recrutement externe s'effectue après réussite à un concours ouvert aux titulaires de titres ou diplômes sanctionnant deux années de formation classée au moins au niveau III.

C : catégorie dite “d’exécution” :

Au 1^{er} niveau (échelle 3), recrutement sans concours mais, le cas échéant, avec des conditions d’aptitude particulières.

Au 2^{ème} niveau, le recrutement externe est opéré au niveau d’un titre ou diplôme de niveau V minimum ou d’une qualification équivalente.

Des modalités particulières de recrutements sans concours sont prévues par la loi en faveur des personnes handicapées. Une période d’emploi en qualité d’agent non titulaire remplace la période de stage avant titularisation.

Avancement d’échelon

L’avancement au sein d’un grade se fait par passage d’un échelon à l’autre immédiatement supérieur. A chacun des échelons est affecté un indice brut (indice de classement) qui correspond à un indice majoré (indice de traitement). La correspondance entre indices bruts et indices majorés figure dans un barème fixé par décret.

Dans les décrets portant statut particulier ne figurent que les indices bruts qui ne changent qu’à l’occasion de la refonte des grilles. Pour calculer son traitement brut, il faut se rapporter au barème de correspondance afin de déterminer son indice majoré (voir rubrique « comment calculer son salaire). Celui-ci peut varier à l’occasion d’augmentations salariales accordées sous forme de points d’indice majoré.

Le temps passé dans chaque échelon est fixé par les textes, avec une durée minimum et une durée maximum. Le changement d’échelon à la durée minimum se fait **après avis de la CAP**.

A défaut, le changement d’échelon au maximum est obligatoire et doit être automatique.

Liste des promouvables

Elle est dressée annuellement pour chaque grade d’avancement ou de promotion, afin de recenser tous les fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires d’accès au grade supérieur (avancement de grade) ou à un autre cadre d’emplois (promotion interne). Elle est classée par ordre alphabétique.

Avancement de grade

Il permet au fonctionnaire de progresser à l’intérieur de son cadre d’emplois en gravissant les grades successifs.

L’avancement de grade intervient par voie d’inscription sur un **tableau annuel d’avancement** établi par l’autorité territoriale selon les conditions fixées par les textes et **après avis de la C.A.P.** correspondante.

Depuis **la loi du 19 février 2007**, les collectivités fixent elles-mêmes un ratio pour chaque grade d'avancement, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale. Ce ratio est le rapport entre le nombre maximum d'agents qui figureront au tableau d'avancement et le nombre d'agents remplissant les conditions statutaires. Il peut varier de 0 % à 100 % et détermine un nombre plafond : il n'y a pas d'obligation de le remplir. Les collectivités peuvent aussi fixer une règle d'arrondi au nombre supérieur (ou inférieur).

Promotion interne

Elle permet aux fonctionnaires d'accéder à un cadre d'emplois supérieur à celui qu'ils occupent, avec ou sans changement de catégorie (ex. d'adjoint technique catégorie C à agent de maîtrise catégorie C ou d'adjoint administratif catégorie C à rédacteur catégorie B).

Elle s'opère sur proposition de l'autorité territoriale après une inscription sur une liste d'aptitude établie par l'autorité territoriale selon les conditions fixées par les textes et après avis de la C.A.P.

Le nombre de promotions internes varie en fonction des règles établies par les textes et est le plus souvent lié au nombre de recrutements. Attention : plusieurs cadres d'emplois peuvent être concernés par la même promotion interne.

Sont comptabilisés dans le nombre de recrutements ouvrant droit à promotion interne les recrutements de candidats admis à un concours d'accès au cadre d'emplois et les recrutements de fonctionnaires opérés par la voie de la mutation externe à la collectivité et aux établissements en relevant et par la voie du détachement. Il ne comprend ni les renouvellements de détachement ni les intégrations prononcées dans le cadre d'emplois de détachement. (décret n°85-1229 du 20 novembre 1985, art. 20-6).

Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude s'il y a eu au moins 1 recrutement (décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985, art. 20-5).

Modes de recrutement

◆ **Concours externe** qui peut être sur épreuves ou sur titres avec épreuves. Il est ouvert à toutes les personnes remplissant les conditions générales (nationalité française ou "européenne", droits civiques, aptitude physique, casier judiciaire vierge) et les conditions particulières fixées par le statut particulier (diplômes, titres...).

A noter qu'il n'y a plus de limite d'âge sauf cas très particuliers.

◆ **Concours interne** qui peut être sur épreuves ou sur titres avec épreuves. Il est ouvert aux fonctionnaires et agents publics (non-titulaires) justifiant d'une

certaine ancienneté fixée par les statuts particuliers.

- ◆ **Concours de troisième voie** qui est ouvert aux candidats justifiant de l'exercice pendant une durée déterminée :
 - d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en rapport avec les missions du cadre d'emplois
 - d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale,
 - d'une ou de plusieurs activités accomplies en tant que responsable d'une association.

Selon les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés, la durée des activités ou mandats requise est de 4 ans au moins.

- ◆ **Recrutement direct** qui est un recrutement sans concours uniquement pour les cadres d'emplois de la catégorie C non spécialisés rémunérés sur la première échelle indiciaire (échelle 3).

Modalités de classement

Sauf dispositions contraires contenues dans les statuts particuliers, le classement se fait désormais à la nomination et non plus à la titularisation, avec reprise éventuelle d'une partie des services antérieurs, publics et / ou privés, selon des modalités prévues par décret et variables selon le cadre d'emplois ou la catégorie de l'agent.

En cas de transfert d'activité d'une entité économique, employant des salariés de droit privé dans le cadre d'un service public administratif, à une personne publique, celle-ci doit proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils étaient titulaires. Le contrat public reprend les clauses substantielles du contrat avant transfert, en particulier la rémunération.

Quelques définitions pour mieux comprendre le guide

◆ **Services publics**

Il s'agit de tous les services civils ou militaires accomplis en qualité d'agent public (fonctionnaire ou non fonctionnaire) auprès d'une collectivité publique.

◆ **Services publics effectifs**

Il s'agit des périodes pendant lesquelles l'agent a réellement exercé des fonctions en qualité d'agent public. En sont exclues les périodes de non activité : congé parental, disponibilité...

◆ **Services effectifs**

A la différence de la notion de services publics, la notion de services effectifs ne désigne que les services accomplis en qualité de fonctionnaire.

**Cadre d'emplois
Adjoint technique territorial**

Exemple *

Echelon	Durée maximum	Durée minimum	Indice brut	Indice majoré
Adjoint technique 2^{ème} classe				
1	1 an	1 an	297	297
2	2 ans	1 an 6 mois	298	296
...
10	4 ans	3 ans	364	338
11	-	-	388	355
Adjoint technique 1^{ère} classe				
1	1 an	1 an	298	296
2	2 ans	1 an 6 mois	299	297
...
10	4 ans	3 ans	389	356
11	-	-	413	369
Agent de maîtrise				
1	1 an	1 an	299	297
2	2 ans	1 an 6 mois	302	298
...
10	4 ans	3 ans	427	379
11	-	-	446	392

Avancement de grade

Promotion interne

Grade de recrutement

Grade d'avancement

* Ne présente pas toutes les possibilités liées au cadre d'emplois.