

Quelques définitions...pour comprendre sa carrière

Catégorie

Les fonctionnaires sont répartis en 3 catégories hiérarchiques A, B, C. à l'intérieur desquelles on peut distinguer deux niveaux :

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

Au 1^{er} niveau, le recrutement externe s'effectue parmi les diplômés du 2^{ème} cycle de l'enseignement supérieur (licence et maîtrise).

Au 2^{ème} niveau, parmi les titulaires d'un diplôme supérieur à la licence.

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

Au 1^{er} niveau, souvent appelé B-type, le recrutement externe s'effectue au niveau du baccalauréat.

Au 2^{ème} niveau, appelé classement indiciaire intermédiaire, parmi les titulaires d'une qualification spécifique de 2 années après le baccalauréat.

C : catégorie dite “d'exécution” :

Au 1^{er} niveau (échelle 3), 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.

Cadre d'emplois (appelés Corps dans la fonction publique d'Etat)

Il regroupe les fonctionnaires soumis au même statut.

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).

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 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 pages 17 et 18). 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.

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 de la 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 cat. C à rédacteur cat. 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,
- 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	281	283
2	2 ans	1 an 6 mois	287	283
...
10	4 ans	3 ans	364	338
11	-	-	388	355
Adjoint technique 1^{ère} classe				
1	1 an	1 an	287	283
2	2 ans	1 an 6 mois	290	285
...
10	4 ans	3 ans	382	352
11	-	-	409	368
Agent de maîtrise				
1	1 an	1 an	290	285
2	2 ans	1 an 6 mois	298	291
...
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.