

Mémento **UNSA Éducation**

Collection **Dossiers UNSA Éducation**
www.unsa-education.com

N° 05 - Novembre 2016

Moi Fonctionnaire



Secteur **Fonction publique**, droits et statuts des **Personnels**

UNSA
éducation
La force positive!

Sommaire

3

Édito : Le statut des fonctionnaires évolue

4

LOI " Déontologie " : ce qui change

5

Le statut : de quoi parle-t-on ?

6

Mes droits et mes obligations

7

Le cumul d'activités

8

Conflit d'intérêt, lanceur d'alerte

9

La protection fonctionnelle

10 et 11

Les autres dispositions

**Ont participé
à ce numéro**

Claire BORDAS

Directrice Publication - UNSA Éducation

Frédéric MARCHAND

Secrétaire national - Secteur Fonction publique

Secteur Fonction publique

Pour la rédaction

Emmanuel MARGERILDON

William DIAS

Secteur Communication

Pour la réalisation

Le statut des fonctionnaires évolue

L'UNSA Éducation est très attachée au statut du fonctionnaire. Ce statut qui définit nos obligations, et nos droits, ce statut qui garantit notre indépendance vis à vis du pouvoir politique, ce statut qui permet l'impartialité du fonctionnaire et protège les usagers.

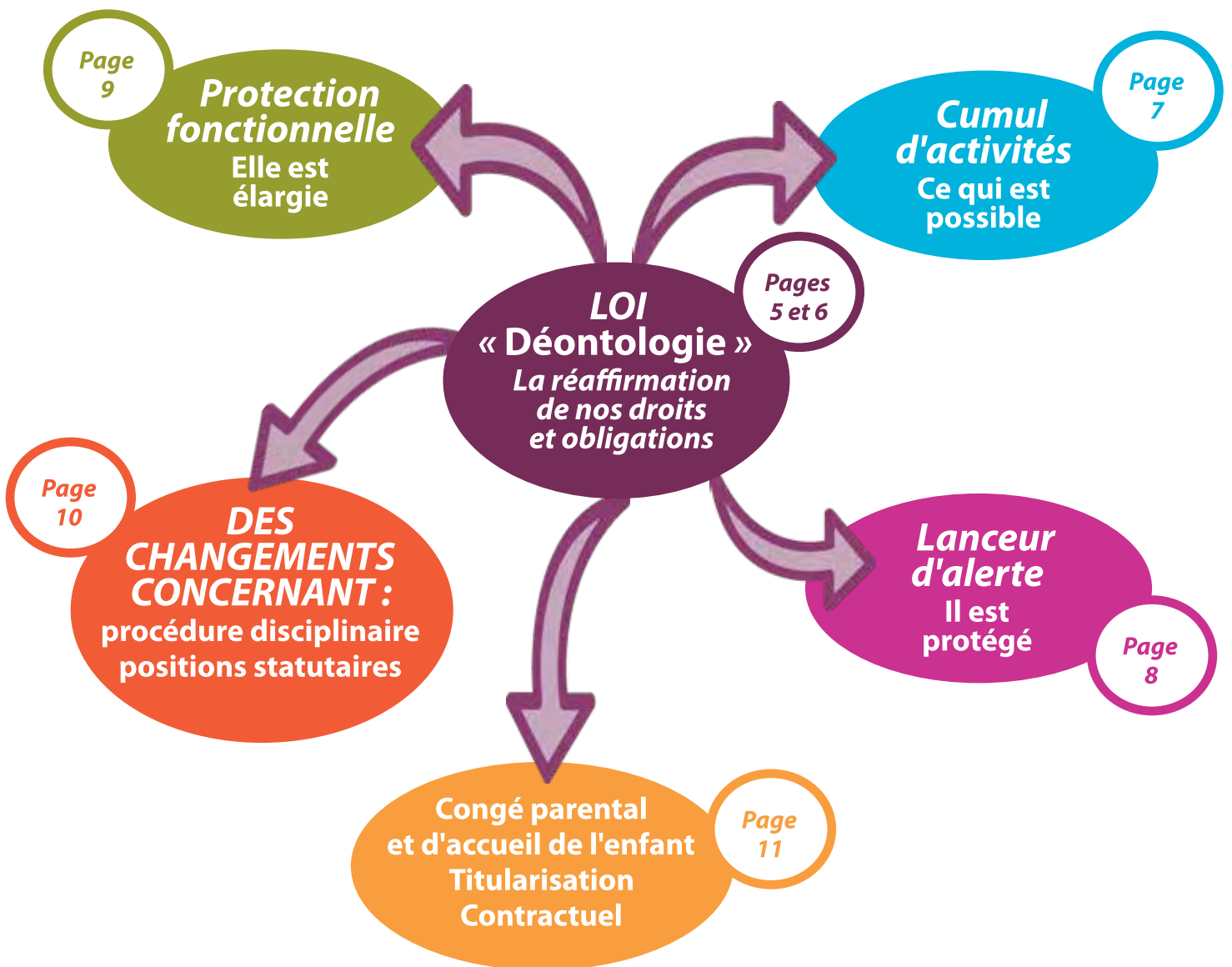
La Loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie modifie la loi du 13 juillet 1983 définissant le statut général de la Fonction publique.

Plutôt décevante par rapport à l'ambition première de revoir en profondeur le statut pour le renforcer et l'adapter au 21e siècle, cette Loi réaffirme néanmoins les grandes valeurs de la Fonction publique et consolide le statut du fonctionnaire. Elle introduit plusieurs modifications sur le conflit d'intérêt, sur le cumul d'activité, sur la laïcité, sur les sanctions, sur la protection fonctionnelle...

Ce mémento va vous permettre de mieux connaître le statut du fonctionnaire et les évolutions en cours introduites par la Loi.

Parcourez les pages qui suivent et n'hésitez pas à nous contacter.

LOI « Déontologie » : ce qui change !



Statut général des fonctionnaires : de quoi parle-t-on ?

A lors que les salariés du privé voient l'exercice de leur activité professionnelle régi par un contrat, l'activité des fonctionnaires, elle, est régie par la loi.

Cette différence est de taille parce qu'elle garantit l'indépendance professionnelle du fonctionnaire et le met à l'abri des pressions politiques et idéologiques.

Du moment de son recrutement (le plus souvent par concours) jusqu'au déroulement de sa carrière avec des grilles indiciaires fixant le salaire et son évolution, toutes les conditions réunies dans le statut permettent au fonctionnaire d'être indépendant.

De par ses caractéristiques, le statut est une garantie pour l'égal accès de tous à la Fonction publique et au Service public.

Le statut protège également l'État et les élus car il définit les droits et les obligations des fonctionnaires indépendamment d'une vision idéologique et politique. Il permet aussi que le service rendu aux usagers le soit en toute impartialité.

Ce sont bien toutes ces garanties protectrices qui rendent le statut incontournable pour l'UNSA. Le statut général des fonctionnaires est organisé autour de quatre lois formant chacune l'un des titres de ce statut.

Les deux lois qui nous intéressent plus spécifiquement en tant que fonctionnaire d'État sont la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 que l'on peut qualifier de socle commun et la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 relative à la Fonction publique de l'État.

L'organisation de la Fonction publique

En France, la Fonction publique est composée de trois versants (État, territoriale et hospitalière), qui ensemble, emploient plus de 5,6 millions d'agents fin 2014 (5,43 millions d'agents hors contrats aidés), soit un salarié sur cinq.

La Fonction publique de l'État compte à elle seule 2,47 millions d'agents (43,87 %).

Chaque Fonction publique est régie par des dispositions particulières à caractère national. Les différentes fonctions publiques ont vu leur statut général unifié par la loi du 13 juillet 1983 (titre I - statut général) tout en précisant et préservant les spécificités de chaque secteur, c'est l'objet du titre II relatif aux fonctionnaires de l'État (Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la Fonction publique de l'État).

Les emplois de la Fonction publique sont répartis en trois catégories hiérarchiques, chaque catégorie étant elle-même constituée de nombreux corps correspondant généralement aux diverses filières des métiers.

Mes droits et mes obligations

En tant que fonctionnaire, nous avons des obligations vis-à-vis de notre employeur ainsi que dans notre manière d'exercer notre mission de service public mais aussi des droits. On les retrouve inscrits dans les différents articles de la loi n°83-634. Nous vous proposons ci-dessous une revue de détails des principaux droits et obligations.

Mes obligations

Les valeurs et principes que doit respecter le fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions, l'article 25 de loi 83-634 est venu les rappeler et les consacrer à savoir :

dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, laïcité, égalité de traitement et respect de la liberté de conscience et de la dignité des usagers.

Discrétion professionnelle (article 26) : les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

La notion de devoir de réserve très souvent employée ne résulte que d'une construction jurisprudentielle mais n'est pas définie en tant que telle dans la Loi.

Obéissance et responsabilité (article 28) : tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il 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. De plus, il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Mes droits

Protection fonctionnelle (article 11) : elle est accordée par l'administration publique dont relève le fonctionnaire. Elle permet de protéger le fonctionnaire qu'il soit en activité ou retraité contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont il pourrait être victime à l'occasion de ses fonctions et répare, le cas échéant le préjudice qui a pu en découler. Exemple : cette protection peut prendre la forme de la prise en charge des frais d'avocat (cf page9).

Les congés (article 21) : il s'agit des congés annuels ; des congés pour raisons de santé ; des congés de maternité et des congés liés aux charges parentales ; des congés de formation professionnelle ; des congés pour validation des acquis de l'expérience ; des congés pour bilan de compétences ou encore des congés pour formation syndicale.

Santé et sécurité au travail (article 23) : il est précisé que des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail.

Vous pouvez, en suivant ce lien <http://bit.ly/2g17Qdo> ou en flashant ce code nous demander le mémento sur les CHSCT (Comité d'hygiène et sécurité au travail)



Le cumul d'activités

La loi dite « déontologie » de 2016 renforce les règles relatives aux cumuls d'activités et précise les dérogations possibles. Ces règles sont dorénavant prévues au sein d'un nouvel article 25 septies de la loi n° 83-634.

Il réaffirme que « le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit ».



Sont ajoutés à la liste des interdictions de **cumuls** :

- la création ou la reprise d'une entreprise si le fonctionnaire occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein ;
- le cumul d'un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois à temps complet.

Des **dérogations** à ces interdictions existent, elles doivent faire l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont relève l'agent pour l'exercice de ses fonctions, elles sont prévues dans les deux cas suivants :

- l'agent nouvellement recruté peut continuer à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois ;
- l'agent dont le temps de travail est inférieur ou égal à 70% de la durée légale ou réglementaire peut exercer une activité privée lucrative.

Enfin sont reprises les **exceptions aux interdictions** déjà connues :

- exercice à titre accessoire d'une activité lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions exercées par le fonctionnaire. Cette liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire sont fixées par décret en conseil d'État
- libre exercice de la production des œuvres de l'esprit au sein du code de la propriété intellectuelle ...

La dernière exception prévue concerne la possibilité pour un agent à temps complet d'être autorisé, pour une durée maximale de deux ans (renouvelable une fois) sous réserve des nécessités de service, à accomplir un temps partiel supérieur ou égal à un mi-temps pour créer ou reprendre une entreprise. Cette demande d'autorisation est soumise à l'examen préalable de la commission de déontologie de la Fonction publique.

Précédemment ce type de temps partiel était accordé de droit à l'agent.

Attention ! L'agent, qui exerce une activité lucrative sans respecter les dispositions de l'article 25 septies, peut être amené à reverser les sommes perçues, par voie de retenue sur traitement, au titre de l'activité non autorisée, et faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Conflit d'intérêt, lanceur d'alerte : un renforcement de la déontologie ?

U

ne manière de mieux sensibiliser les agents aux valeurs du service public ?

Le conflit d'intérêt c'est quoi ?

Est considérée comme un conflit d'intérêts, toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions. Le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.

Qui est concerné ?

Les dispositifs de prévention des conflits d'intérêt définis par la loi sur la transparence de la vie publique sont appliqués aux fonctionnaires et aux membres des juridictions administratives et financières. Les fonctionnaires et les magistrats administratifs et financiers les plus exposés seront tenus de remplir des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale.

Protection des lanceurs d'alerte :

La loi « *déontologie* » vise à introduire dans le statut un dispositif de protection des agents lanceurs d'alerte pour leur permettre de signaler l'existence d'un conflit d'intérêts.

Le dispositif prévu par la loi repose sur l'idée de faire de tout agent public, le « *premier gardien des principes déontologiques indissociables de l'exercice d'une fonction publique* ».

En contrepartie, le texte protège, contre toute mesure de représailles, ayant trait à la procédure de recrutement, rémunération, affectation, titularisation, formation, promotion, mutation... un agent de bonne foi qui signalerait l'existence de corruptions ou des conflits d'intérêts.

Dans le cas contraire, la loi prévoit que le fonctionnaire qui aurait informé les autorités de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou en connaissance partielle de l'inexactitude des faits ainsi signalés, s'expose aux peines sanctionnant le délit de dénonciation calomnieuse.

Qui contrôle ?

C'est la commission de déontologie qui contrôle ce nouveau dispositif.

L'UNSA Éducation sera attentive à la mise en œuvre de ce dispositif afin qu'il soit réellement protecteur des agents. Ces dispositions sont inscrites dans les articles 1 à 6 et l'article 10 de la loi « *Déontologie* ».

Une protection fonctionnelle élargie

La Loi « Déontologie » est venue moderniser les droits et obligations des fonctionnaires. Elle renforce la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles, et modernise les garanties disciplinaires des agents.

À raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, le fonctionnaire ou, le cas échéant, l'ancien fonctionnaire bénéficie, d'une protection organisée par l'employeur à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire.

Cette disposition affirme l'application de la protection fonctionnelle aux anciens fonctionnaires dès lors que l'agent est poursuivi, menacé, ou subit un préjudice du fait des fonctions qu'il a exercées quand il était en activité. De même, le fonctionnaire entendu en qualité de témoin bénéficie de cette protection.

La protection peut être accordée, sur demande, à la famille du fonctionnaire. C'est une nouveauté par rapport au droit existant jusqu'ici.

Cette protection ouvre droit à la prise en charge des frais d'avocats ainsi qu'au remboursement des frais de déplacement et d'hébergement pour se rendre à une instance.

Cette extension de garantie résulte de l'article 20 de la loi « déontologie ». Des circulaires d'application viendront préciser le dispositif.



Les autres dispositions

Un délai de prescription dans les procédures disciplinaires

L'action disciplinaire engagée à l'encontre d'un fonctionnaire n'était jusqu'à présent enfermée dans aucun délai (aucune disposition législative n'imposait un terme à la procédure disciplinaire, ni d'ailleurs, de commencement de ladite procédure).

Désormais, **aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.**

Source : Articles 36 à 39

Modification de la structure des corps et cadre d'emplois

Dans un souci d'harmonisation, la répartition des corps et cadres d'emplois est dorénavant mentionnée dans l'article 13 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et non plus à l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Il est précisé que les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires sont répartis en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B et C. Ils sont régis par des statuts particuliers à caractère national, qui fixent le classement de chaque corps ou cadre d'emplois dans l'une de ces catégories. **La référence à la lettre D est dorénavant supprimée.**

Source : Article 30

Quelles sont les positions statutaires du fonctionnaire ?

Le fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes :

- activité ;
- détachement ;
- disponibilité ;
- congé parental.

Ce nouvel article est commun à l'ensemble des trois versants de la Fonction publique (Fonction publique d'État, Fonction publique territoriale et Fonction publique hospitalière) afin de simplifier le régime des positions administratives statutaires du fonctionnaire.

L'article 31 de la loi « déontologie » supprime :

- la position hors cadres ;
- ainsi que celle d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale disparaissent.



Un congé avec traitement est créé à la place de la position d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale.

Congé parental et congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'article 69 de la loi dite « déontologie » permet que le **congé parental** puisse être prolongé jusqu'à l'entrée en maternelle pour des jumeaux, et jusqu'aux six ans des enfants au plus tard pour des triplés ou en cas d'adoption d'au moins trois enfants.

Par ailleurs, la notion de « motif grave » est supprimée dans l'hypothèse où le fonctionnaire demande à écourter la durée du congé parental qui lui a été accordé pour élever son ou ses enfants.

Aussi ce même article 69 permet **le fractionnement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant**, pris dans un délai de quatre mois, suivant la naissance de l'enfant **en deux périodes** dont l'une est au moins égale à sept jours. La durée de ce congé est de onze jours pour une naissance simple et de dix-huit en cas de naissances multiples.

Prolongation du dispositif de titularisation des agents contractuels

L'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires proroge pour deux ans le dispositif de titularisation des agents contractuels par recrutement réservé, soit jusqu'au 13 mars 2018.



UN SYNDICAT POUR MOI

N'hésitez pas à nous rejoindre :
il existe un syndicat pour vous
dans notre Fédération, qui pourra répondre
plus précisément à vos interrogations
et notamment pour les questions indemnitaires :

<http://bit.ly/1QmwtlY>



La force positive !



La **fédération** des **métiers** de l'**Éducation**,
de la **Recherche** et de la **Culture**

