

## 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 et pour les administrations parisiennes.*

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),
- ◆ un ou plusieurs grades d'avancement (ex. adjoint administratif principal 2<sup>e</sup> classe, adjoint administratif principal 1<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> grade (B1), 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<sup>ème</sup> grade (B2), le recrutement externe s'effectue après réussite à un concours ouvert aux titulaires de titres ou diplômes sanctionnant deux années de formation après le baccalauréat classée au moins au niveau III.

Le 3<sup>e</sup> grade (B3), est un grade d'avancement.

#### **C : catégorie dite "d'exécution" :**

Dans le 1<sup>er</sup> grade (C1), recrutement sans concours mais, le cas échéant, avec des conditions d'aptitude particulières.

Dans le 2<sup>e</sup> grade (C2), le recrutement externe est opéré au niveau d'un titre ou diplôme de niveau V minimum ou d'une qualification équivalente.

Le 3<sup>e</sup> grade (C3), est un grade d'avancement.

*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 (IB, indice de classement) qui correspond à un indice majoré (IM, 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. **Le changement d'échelon est obligatoire et doit être automatique.** Toutefois, certains statuts particuliers prévoient un échelon spécial, prenant en compte la valeur professionnelle ou l'exercice de certaines fonctions, avec un accès contingenté.

### 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, après avis du Comité Technique, pour chaque grade d'avancement, sauf pour le 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. Toutefois, un quota supplémentaire peut être introduit par décret pour l'accès à certains grades.

### 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 (quota). Il 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 par un concours d'accès au cadre d'emplois ;
- les recrutements par la voie de la mutation externe à la collectivité et aux établissements en relevant ;
- les recrutements par la voie du détachement ou d'intégration directe dans le cadre d'emplois.

Il ne comprend pas les mutations internes, les renouvellements de détachement au sein du même cadre d'emplois, ni les intégrations prononcées après détachement dans le cadre d'emplois, ni les détachements ou intégration directe prononcées au sein d'une même collectivité (*décret 2013-593 du 5 juillet 2013, art. 31*).

**Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant au moins 4 ans, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude s'il y a eu au moins 1 recrutement** (*décret 2013-593 du 5 juillet 2013, art. 30*).

### 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 (C1).

### **Changement de filière**

---

- ◆ **Détachement suivi les cas échéant d'une intégration ou intégration directe** dans un corps ou cadre d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers, sous réserve de la détention des titres ou diplômes ou des titres requis pour exercer les fonctions (*art. 13 bis de la loi 83-634*).

*Ex. : conseiller socio-éducatif à attaché.*

### **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 titulaire) 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.

## 2 exemples d'avancement de grade et de promotion interne

Pour la promotion interne :

1. de catégorie C à catégorie C
2. de cette catégorie C à catégorie B

**Cadre d'emplois**  
**Adjoint technique territorial- cat.C**  
**à agent de maîtrise - cat. C**

Échelon	Durée maximum	Indice brut	Indice majoré
<b>Adjoint technique</b>			
1	1 an	347	325
2	2 ans	348	326
...	...	...	...
10	3 ans	386	354
11	-	407	367
<b>Adjoint technique principal 2<sup>e</sup> classe</b>			
1	1 an	351	328
2	2 ans	354	330
...	...	...	...
11	4 ans	471	411
12	-	479	416

  

Échelon	Durée maximum	Indice brut	Indice majoré
<b>Agent de maîtrise</b>			
1	2 ans	353	329
2	2 ans	358	333
...	...	...	...
12	4 ans	519	446
13	-	549	467

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

**Cadre d'emplois**  
**Adjoint technique territorial- cat.C**  
**à Technicien - cat. B**

Échelon	Durée maximum	Indice brut	Indice majoré
<b>Adjoint technique</b>			
1	1 an	347	325
2	2 ans	348	326
...	...	...	...
10	3 ans	386	354
11	-	407	367
<b>Adjoint technique principal 2<sup>e</sup> classe</b>			
1	1 an	351	328
2	2 ans	354	330
...	...	...	...
11	4 ans	471	411
12	-	479	416

  

Échelon	Durée maximum	Indice brut	Indice majoré
<b>Technicien</b>			
1	2 ans	366	339
2	2 ans	373	344
...	...	...	...
12	4 ans	559	474
13	-	591	498

Avancement de grade

Promotion interne

Grade de recrutement

Grade d'avancement