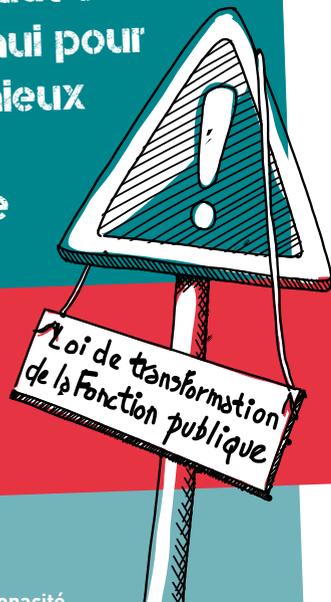




Ce qu'il faut savoir  
aujourd'hui pour  
agir et mieux  
vous  
défendre



## SPÉCIAL DROIT À LA CARRIÈRE

### Ce que la loi change

#### > Affaiblissement

Si la loi dite de « transformation de la Fonction publique » (LTFP) du 6 août 2019 n'a pas totalement remis en cause le droit à la carrière des fonctionnaires, elle l'a tout de même fortement affaibli en rendant le statut plus perméable encore aux logiques managériales contre le principe d'égalité de traitement. Elle a surtout restreint considérablement les capacités de contrôle par les représentant-es élu-es dans les commissions administratives paritaires (CAP).

#### > Suppression de compétences

A été supprimé du statut le droit des fonctionnaires à participer « par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs (...) à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière ». Ceci a pour conséquence de supprimer des compétences des CAP l'examen des projets d'actes administratifs relatifs à la carrière (mutations ; avancement ; promotion). La loi du 6 août 2019 introduit donc des biais très importants propices au développement de l'opacité, de l'arbitraire voire du clientélisme.

#### > Lutter contre l'opacité

Auparavant, beaucoup d'erreurs de gestion des carrières, d'anomalies ou d'inégalités de traitement étaient prévenues par l'intervention des élu-es dans les CAP. En outre, chacun-e pouvait faire valoir sa situation auprès de ces élu-es pour la défendre. Les élu-es de la FSU vérifiaient la situation de toutes et tous les personnels et intervenaient pour faire corriger les erreurs, dans le cadre du principe général d'égalité de traitement, en amont des décisions de l'administration. C'était un levier important pour prévenir l'arbitraire de certains choix hiérarchiques. Désormais, seule subsiste la possibilité du recours *a posteriori* contre les décisions, pour lequel un accompagnement syndical est possible.

Il est donc important de connaître ce qui constitue son droit à la carrière pour le faire respecter et de savoir comment intervenir pour défendre celui-ci. Ne restez pas seul-e face à l'administration. Contactez les militant-es de la FSU pour vous accompagner et vous défendre.

# Qu'est-ce que le droit à la carrière ?

## RAPPEL

« L'accès des fonctionnaires [...] aux deux autres versants de la Fonction publique, ainsi que leur mobilité au sein de chacun de ces trois versants constituent des garanties fondamentales de leur carrière. »

### RÉFÉRENCES :

Droit à la carrière : chapitre III de la loi n°83-634

Droit à la mobilité : article 14 de la loi n°83-634

Priorités légales pour mutations : Article 60 de la loi n°84-16 (FPE), article 54 de la loi n° 84-53 (FPT)

## DROIT À LA MOBILITÉ

### Diverses modalités de mobilité :

**La mutation** : elle permet d'être affecté, à sa demande, sur un autre emploi ou poste vacant correspondant à son corps ou cadre d'emplois.

- Pour la Fonction publique d'État, les mutations sont organisées soit par mouvements (par tableaux périodiques de mutations ou par campagnes de mutations à dates) soit au « fil de l'eau » par publication des vacances d'emplois sur le portail internet Place de l'Emploi Public. Dans chaque ministère et, le cas échéant, aux niveaux déconcentrés, des lignes directrices de gestion précisent leurs modalités d'organisation. La loi n°84-16 précise les priorités qui doivent s'appliquer aux demandes individuelles pour les départager (rapprochement de conjoint, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé...).

- Pour la Fonction publique territoriale, les mutations se font de gré à gré par recrutement sur un emploi vacant dans une collectivité territoriale. L'article 54 de la loi n° 84-53 prévoit également un régime de priorité dans le traitement des demandes des agent-es en concurrence pour muter sur un même emploi : le rapprochement de conjoint, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la qualité de proche aidant telle que définie dans le Code du Travail.

**Le détachement** : sur demande de l'agent-e, il 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. Il implique la conservation des droits à avancement dans le corps ou cadre d'emplois d'origine.

Lorsqu'il n'est pas de droit, si l'employeur d'accueil n'est pas obligé d'accepter le détachement, l'employeur public d'origine ne peut s'y opposer qu'en raison de nécessités du service ou d'un avis rendu par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

**L'intégration directe** : Une mobilité peut également intervenir par l'intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emplois, sans passer par un détachement. Comme pour ce dernier, le corps ou cadre d'emplois d'accueil doit être de même catégorie et de niveau de carrière comparable à celui d'origine.

## DROIT AU DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Les carrières sont structurées selon une grille indiciaire subdivisée en un, deux ou trois grades, comportant des échelons auxquels sont liés des indices de rémunération. Le statut général prévoit explicitement que « le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé ».

- **L'avancement d'échelon** : dans la plupart des cas, il est automatique et se fait en fonction de la durée passée dans l'échelon. L'avancement au sein de chaque grade se fait donc à l'ancienneté, sauf pour certains échelons sommitaux dits « spéciaux » qui sont contingentés et dont l'accès se fait « au choix ».

- **L'avancement de grade** : il peut se faire par inscription au tableau d'avancement, établi au choix ou après examen professionnel, ou bien par concours professionnel. Dans ces cas, les statuts particuliers prévoient les conditions de promouvabilité. Pour certains corps de catégorie A, les troisièmes grades, dits « à accès fonctionnel », ne sont majoritairement accessibles que pour les personnels justifiant de l'exercice de certaines fonctions pendant un certain nombre d'années.

- **La promotion interne** : l'appartenance à un corps ou un cadre d'emplois ouvre la possibilité d'être promu-e à celui de niveau supérieur dans la même filière professionnelle : soit par concours interne ou examen professionnel, soit « au choix », par inscription sur une liste d'aptitude.



**+ DE PRÉCARITÉ**  
**- DE PROTECTION**  
**C'EST ÇA L'AVENIR ?**

**DITES NON À LA LOI  
DE TRANSFORMATION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**



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

*Ce que la FSU revendique toujours*

### **Un droit au déroulement de carrière reconnaissant l'engagement de tous les personnels !**

- Des critères clairs, objectivés et comparables de l'appréciation de la valeur professionnelle contre les discriminations et l'arbitraire de l'idéologie managériale doivent être définis et respectés.
- Les taux de promotion doivent être augmentés afin de garantir des déroulements linéaires de carrière, sans barrage de grade.
- Tous les échelons spéciaux doivent être décontingentés et les critères d'accès fonctionnels à certains grades doivent être abrogés.
- L'ancienneté doit être le premier critère à valeur professionnelle égale.
- Des plans pour requalifier tous les emplois et promouvoir concomitamment les agent-es réalisant des fonctions relevant de corps ou cadres d'emplois de niveau supérieur doivent être élaborés.
- Une nouvelle étape de revalorisation des carrières de la Fonction publique doit être programmée.
- La valeur du point d'indice doit être indexée sur les prix afin que les rémunérations des personnels de la Fonction publique cessent de perdre en pouvoir d'achat.

### **Un droit à la mobilité garantissant l'égalité de traitement**

- Les mutations doivent être organisées selon des tableaux périodiques de mutations, établis de manière transparente, pour tous les corps et cadres d'emplois pour lesquels les effectifs et le volume de mutations le justifie.
- Tous les postes et emplois vacants doivent être publiés, mis au mouvement et pourvus.
- Des critères clairs doivent être définis et respectés et, le cas échéant, des barèmes doivent être établis pour garantir l'égalité de traitement.
- Des emplois publics doivent être créés partout sur le territoire en nombre suffisant.

### **L'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique**

La FSU défend un droit à la carrière qui se fonde sur des garanties collectives, sur l'égalité de traitement, sur la transparence et la comparabilité entre elles de toutes les décisions individuelles. C'est pour cela qu'elle a combattu la suppression des compétences des CAP en matière de mobilité, de promotion et d'avancement instaurée par la loi du 6 août 2019. C'est pour cette raison qu'elle revendique leur rétablissement.

**SPÉCIAL DROIT À LA CARRIÈRE**

Edition du 10 /01/2021



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**