



Livret d'accueil du Fonctionnaire d'Etat en Île-de-France



SOMMAIRE

Présentation Générale	Page 3
Votre entrée dans la Fonction Publique	Page 4
✓ Le stage	Page 4
✓ La Prime spéciale d'installation	Page 4
Vos Obligations	Page 5
Les Positions Statutaires	Page 6
La Protection sociale des fonctionnaires	Page 9
Votre Carrière	Page 12
L'Evolution de Votre Carrière	Page 13
La Rémunération	Page 15
L'évaluation et la Notation	Page 16
Les Sanctions Disciplinaires	Page 17
Le Droit Syndical	Page 18
Les Prestations d'Action Sociale	Page 19
Le Logement des Fonctionnaires / Réservations de places en crèche	Page 20

Destiné aux nouveaux fonctionnaires, stagiaires ou titulaires, ce guide fait le tour des sujets qui touchent à votre condition de fonctionnaire. Il peut être utilisé par des agents ayant une ancienneté mais cherchant des renseignements sur un sujet ou un autre.

Les fonctionnaires n'ont pas de contrat de travail mais un statut défini par des lois et complété par des décrets.

Ce guide n'a pas la prétention d'être exhaustif ; il vous donnera des éléments de réponses et des références réglementaires. Il peut être complété par les autres guides réalisés par la SRIAS IDF. Nous espérons qu'il vous apportera des renseignements utiles.

Bernard DAVID,
Président de la SRIAS IDF.

PRESENTATION GENERALE

Bienvenue dans notre région

Chaque année vous êtes plusieurs milliers de femmes et d'hommes à rejoindre la fonction publique d'État dans la région Île-de-France. Ce livret a pour but de vous souhaiter la bienvenue dans notre région. Votre choix d'être au service de l'État, dont la devise est " Liberté, Égalité, Fraternité ", est d'être au service de l'ensemble de la population. Ce livret devrait vous permettre de réaliser vos aspirations professionnelles.

En votre qualité de fonctionnaire vous aurez des obligations, mais aussi tout naturellement, des droits : rémunérations, statuts, promotions, formation, prestations sociales, conditions de travail. Ce livret expose largement ces différents aspects.

La fonction publique d'État française est un modèle pour nombre de pays dans le monde.

Elle se conforme à la Déclaration des Droits de l'Homme proclamée par l'Organisation des Nations Unies le 10 décembre 1948 et au préambule de la Constitution de la V^e République.

Présentation générale de la Région Ile-de-France

La loi du 10 juillet 1964 a créé la préfecture de région en même temps que les huit départements franciliens.

Le Préfet de région, institué par le décret du 10 août 1966, cumulait ses fonctions avec celles de délégué général au district de la région parisienne. Cette organisation a perduré jusqu'à la loi du 10 mai 1976, qui a substitué au district la région d'Île-de-France.

La loi de décentralisation de 1982 a doté la région " Île-de-France " du statut de collectivité territoriale.

Le Préfet de région Ile-de-France est Préfet de Paris.

[RETOUR AU SOMMAIRE](#) 

VOTRE ENTREE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le Stage

Nouvellement recruté par concours dans la fonction publique d'État, vous êtes régi(e) par le statut général des fonctionnaires d'État (**lois 83-634 du 13 juillet 1983 et n° 84-16 du 11 janvier 1984**).

Vous restez fonctionnaire stagiaire généralement pendant un an. Durant cette période, vous avez les mêmes droits et obligations que les fonctionnaires titulaires. La titularisation intervient à l'issue du stage, après avis favorable du supérieur hiérarchique.

La Prime spéciale d'installation

La prime spéciale d'installation : décret 89-259 du 24 avril 1989:

Elle peut être allouée aux fonctionnaires civils de l'État qui, à l'occasion de leur accès à un premier emploi dans une administration de l'État, reçoivent, au plus tard le jour de leur titularisation, une affectation dans l'une des communes d'Ile-de-France ou de l'agglomération lilloise. Seuls peuvent bénéficier de cette prime les agents nommés dans un grade dont l'indice au 1^{er} échelon est, au jour de la titularisation, inférieur à l'indice 415 brut.

La prime spéciale d'installation peut être versée aux fonctionnaires stagiaires, à charge pour eux de la rembourser s'ils n'étaient pas titularisés ou affectés dans l'une des communes précitées.

Le montant de la prime spéciale d'installation est égal à la somme du traitement brut mensuel afférent à l'indice 500 brut (IM = 431 ; sur votre feuille de paie est indiqué votre Indice Majoré) augmenté de l'indemnité de résidence, IR selon votre zone d'affectation.

Elle est de 1940,06 €(IR 0%), 1959,45 €(IR 1%) ou 1 998,25 €(IR 3%) au 1er janvier 2009.

La Prime d'installation Education nationale

Depuis la rentrée 2008 le ministère de l'Education nationale a mis en place une prime d'installation pour les enseignants néo titulaires. Son montant est de 1500 € Elle est payée en 2 fois.

[RETOUR AU SOMMAIRE](#) 

VOS OBLIGATIONS

Vous devez vous conformer aux instructions de votre supérieur hiérarchique et vous êtes responsable de l'exécution des tâches qui vous sont confiées.

Vous pouvez être tenu(e) au secret professionnel et vous devez faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont vous avez connaissance dans l'exercice de vos fonctions.

Vous êtes tenu(e) au devoir de réserve qui vous impose de vous exprimer avec modération sur les questions relevant de votre activité professionnelle.

Vous devez consacrer l'intégralité de votre activité professionnelle aux tâches qui vous sont confiées.

Enfin, vous ne pouvez exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative, sauf exceptions fixées par les textes (**décret n°2007-658 du 2 mai 2007** relatif au cumul d'activité des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État).

[RETOUR AU SOMMAIRE](#) 

LES POSITIONS STATUTAIRES

Activité

C'est la position d'un agent titulaire d'un grade exerçant effectivement ses fonctions à temps plein ou à temps partiel.

Vous pouvez être autorisé(e) à travailler à temps partiel, sous réserve de nécessité de service, pour une durée comprise entre 50 et 90% du temps complet de travail.

L'autorisation est donnée sur demande de l'agent pour une période de 6 mois à un an renouvelable. En cas de refus de l'administration vous pouvez saisir la Commission Administrative Paritaire (CAP) compétente.

Vous devez présenter votre demande au moins 2 mois à l'avance, qu'il s'agisse de la 1^{ère} demande ou d'un renouvellement.

Vous percevez un traitement correspondant au temps travaillé sauf pour les 80% et 90% où il est pris 6/7^{ème} et 32/35^{ème} du traitement ; il en est de même pour l'indemnité de résidence, les primes et autres indemnités auxquels vous auriez droit en travaillant à temps plein. Les avantages sociaux sont les mêmes que ceux d'un agent travaillant à temps plein.

Vos droits à avancement sont les mêmes que ceux découlant d'un travail à temps plein.

En cas de congé maternité ou d'adoption pendant la période de travail à temps partiel, vous retrouvez les droits d'un agent à temps plein.

Pour la liquidation de la pension, la période de travail retenue est réduite proportionnellement aux temps de travail effectués. Toutefois, pour la constitution du droit à pension, les services accomplis pendant la période de temps partiel sont comptés pour la totalité de la durée.

Sont considérés étant en position d'activité les fonctionnaires :

- en congé annuel, de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de maternité ou d'adoption, de paternité (11 jours consécutifs), de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétence, pour formation syndicale (maximum 12 jours ouvrables par an) ;
- pour formation ou perfectionnement de cadre sportif (fonctionnaires de moins de 25 ans, 6 jours ouvrables par an)
- bénéficiant d'une décharge syndicale ;
- en congé d'accompagnement de fin de vie (non rémunéré ; maximum 3 mois) ;
- de détachement, de mise à disposition.

Mise à disposition

Dans cette situation vous demeurez dans votre corps d'origine, continuez à percevoir la rémunération correspondante, restez sous l'autorité de votre administration d'origine sur le plan disciplinaire, conservez vos droits à l'avancement et à la retraite dans votre corps d'origine, mais vous effectuez votre service dans une autre administration que la vôtre.

La MAD est considérée comme une mutation et vous fait perdre votre poste.

Détachement

C'est la position d'un agent qui sur sa demande est placé hors de son corps d'origine pour exercer ses fonctions auprès d'une autre administration, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public. Le détachement doit être soumis à la CAP du corps de détachement.

Pendant cette période, l'agent bénéficie de ses droits à l'avancement et à la retraite du corps d'origine. Mais il dépend pour son emploi, pour sa notation, son traitement, ses avantages sociaux, de l'administration d'accueil. La carrière se déroule parallèlement dans les deux administrations.

Le détachement de longue durée ne peut excéder cinq années. Il peut toutefois être renouvelé par périodes de cinq années.

Position hors cadre

Accordée sur demande de l'agent sous réserve d'avoir effectué quinze ans de services effectifs, cette position prolonge le détachement afin de continuer à servir auprès d'une autre administration, d'une entreprise publique ou d'un organisme international.

L'agent cesse alors de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite il est soumis au régime statutaire de la fonction qu'il exerce.

Service national

La durée de la période de service national est prise en compte pour le déroulement de carrière, ainsi que pour le calcul des droits à pension.

Disponibilité

C'est la position d'un agent placé hors de son administration d'origine et qui cesse de bénéficier d'une rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. (Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 – décret n° 85-986 du 16 septembre 1985)

Seuls les agents titulaires peuvent être placés en disponibilité

- ⑩ Soit **d'office (D.O)**, en cas d'impossibilité dûment constatée d'exercer ses fonctions (raisons médicales : la réintégration est subordonnée à la vérification de l'aptitude physique à exercer ses fonctions par le corps médical)
- ⑩ Soit **à votre demande** dans les cas suivants : disponibilité de droit ou disponibilité sous réserve des nécessités de service.

Disponibilité de droit

MOTIFS	DURÉE	RENOUVELLEMENT	DURÉE MAXIMALE PENDANT LA CARRIÈRE
Élever un enfant de moins de 8 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus	3 ans	Jusqu'à ce que l'enfant ait atteint 8 ans ou tant que dure son infirmité	
Pour donner des soins à votre conjoint, à un enfant ou à un ascendant, à la suite d'un accident ou d'une grave maladie	3 ans	2 fois	9 ans
Pour suivre votre conjoint	illimitée		

Disponibilité sous réserve des nécessités de service

MOTIFS	DURÉE	RENOUVELLEMENT	DURÉE MAXIMALE PENDANT LA CARRIÈRE
Convenances personnelles	3 ans	1 fois	6 ans
Études ou recherches présentant un intérêt général	3 ans	1 fois	6 ans
Exercer une activité dans un organisme international ou une entreprise publique ou privée, sous certaines conditions, notamment : que vous totalisiez au moins 10 ans de service dans la fonction publique, que l'activité présente un caractère d'intérêt public, etc.	3 ans	1 fois	6 ans
Pour créer ou reprendre une entreprise, sous certaines conditions, notamment que vous ayez accompli au moins 3 ans de services effectifs dans la fonction publique	2 ans		2 ans

La mise en disponibilité est considérée comme une mutation et vous fait perdre votre poste.

Après une mise en disponibilité, vous devez solliciter votre réintégration deux mois au moins avant son expiration.

Congé parental

Congé non rémunéré, peut être pris par l'un ou l'autre parent jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ; il conserve le droit à retraite (années d'assurance) et à avancement (réduit de moitié). Il est accordé par période de 6 mois; toutefois l'agent peut demander que la durée du congé soit écourtée. A partir d'un an, il fait perdre le poste. Le retour à l'activité se fait sur l'ancien poste ou au plus proche, ou au plus proche du domicile sur demande.

Congé de présence parentale

Maximum de 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois. Non rémunéré, ni droit à retraite ou avancement.

[RETOUR AU SOMMAIRE](#) 

LA PROTECTION SOCIALE DES FONCTIONNAIRES

■ la protection sociale des fonctionnaires recouvre plusieurs domaines. Ce qui relève de la Sécurité Sociale (les 4 branches : vieillesse, famille, maladie, accidents du travail /maladies professionnelles) et des dispositifs indépendants comme l'UNEDIC (chômage) la Couverture Maladie Universelle, le Revenu Minimum d'Insertion, le Revenu Minimum d'Activité ou l'Allocation de Perte d'Autonomie.

1. La Sécurité Sociale

Elle comprend plusieurs branches ; elle ne couvre pas le risque chômage. Il y a plusieurs régimes :

- Général, dont relève la plus grande partie de salariés
- Spéciaux (mines, SNCF, Parlementaires ...)
- Non salariés (artisans, commerçants, professions libérales ...)
- Fonctionnaires.

Les agents non titulaires relèvent du régime général.

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les agents retraités, les veufs(ves), orphelins d'agents, titulaires d'une pension de réversion, les fonctionnaires en disponibilité d'office (pour maladie -art. 3 du décret du 20 octobre 1947-), les agents suspendus relèvent d'un régime particulier pour leur retraite : le Code des pensions civiles et militaires, et pour la gestion de leur Sécurité sociale.

Les ayants droit du fonctionnaire (conjoint sans activité, enfants à charge) bénéficient des prestations en nature de l'assurance maladie/maternité.

Pour la maladie/maternité, les prestations en nature sont celles du régime général, mais ce sont les mutuelles qui gèrent ces prestations par délégation ; L'Etat a ses propres règles différentes du régime général pour les prestations « en espèce » (compensations salariales liées aux congés) : c'est lui qui assure la continuité de traitement (pas de délai de carence).

2. les droits à congé

Congé ordinaire

Durée consécutive de 12 mois : 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement, complété par des allocations de certaines mutuelles (vous renseigner).

Après 6 mois de congé de maladie ordinaire, l'administration vous fera passer une visite d'aptitude.

Congé de Longue maladie

Demandé par votre médecin si votre maladie entre dans la liste des affections inscrites au JO du 16 mars 1986 et si la maladie nécessite un congé supérieur à 3 mois. Votre dossier sera examiné par un comité médical qui donne un avis à l'administration. Il peut atteindre 1 an à plein traitement et 2 ans à demi traitement. Le CLM peut être fractionné en fonction de votre pathologie.

Attention : les demandes de prolongations qui doivent être faites par votre médecin traitant sont à adresser 1 mois et demi ou 2 mois avant l'échéance.

Le CLM conserve le poste, le droit à mutation, à l'avancement.

Congé de longue Durée

Pour 5 maladies (poliomyélite, tuberculose, cancer, SIDA et maladies mentales) après 1 an de CLM, on peut demander un CLD par périodes de 3 ou 6 mois. 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.

Après un CLM ou un CLD, ou après une période longue de congé de maladie ordinaire, il est possible de reprendre son activité à **temps partiel thérapeutique** (1 an sur toute la carrière) : travailler à temps partiel (à partir de 50 %) et être payé à plein traitement.

3. Accidents de service – maladies professionnelles

Accidents de service

Il appartient au fonctionnaire de faire la preuve de l'accident et de sa relation avec le service. Il faut déclarer dans les 24 heures au chef de service l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion d'exercice des fonctions (ex : accident de trajet, agression, harcèlement ...). A la déclaration, l'administration fournit une liasse de documents qui permettent l'accès aux soins gratuitement.

Si le congé est supérieur à 15 jours ou si l'administration conteste l'imputabilité au service, le dossier est soumis à une commission de réforme départementale où siègent 2 représentants de l'administration ,2 médecins désignés par le préfet et 2 représentants des personnels (les contacter). La commission statue sur l'imputabilité au service, la durée des soins, la date de consolidation (moment où l'affection est stabilisée). Elle donne son avis sur le taux d'invalidité permanente partielle proposé par un expert (si le taux d'IPP est égal ou supérieur à 10%, l'administration verse une allocation d'invalidité, révisable au bout de 5 ans).

Maladies contractées dans l'exercice des fonctions (maladies professionnelles)

Provoquées par une cause exceptionnelle (acte de dévouement, attentat subi dans l'exercice des fonctions, maladies reconnues par le code de la Sécurité Sociale) à condition que le lien avec le service soit établi de manière indiscutable. La victime établit un dossier complet et la procédure (longue) est celle des accidents de service.

4. A l'issue des congés

4.1 Consolidation :

C'est la stabilisation de l'état de santé du fonctionnaire qui permet d'évaluer (expertise) les séquelles de l'accident ou de la maladie.

4.2 Aménagements de service :

Il est possible de demander l'aménagement du poste de travail et/ou un allègement de service, dans la limite d'un tiers du service maximum.

4.3 Temps partiel thérapeutique :

Dans la limite d'un an pour toute la carrière, entre 50 et 90%, payé à plein temps.

4.4 Disponibilité d'office pour raison de santé :

Prononcée à l'expiration des droits statutaires à congés maladie, CLM ou CLD, si le fonctionnaire ne pas être reclassé dans l'immédiat, s'il n'est pas reconnu inapte à reprendre ses fonctions, ni susceptible d'être admis à la retraite. Accordée pour une durée maximale d'un an, renouvelable 2 fois, exceptionnellement 3 fois.

Le fonctionnaire en DO peut percevoir les prestations en espèce de l'assurance maladie (indemnités journalières du régime général) soit les allocations d'invalidité

temporaire. Il perçoit un demi-traitement s'il est en attente d'une retraite pour invalidité.

4.5 Reclassement :

Un fonctionnaire qui n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions « par suite de l'altération de son état physique, et que l'aménagement de ses conditions de travail n'est pas possible » (décret du 6 mars 2006) doit se voir proposer 3 possibilités de reclassement dans un autre emploi.

4.6 Postes adaptés :

De courte ou de longue durée, ils permettent au fonctionnaire de préparer un projet de reprise de son travail ou de reclassement.

4. Retraite pour invalidité

Cette procédure est engagée lorsque le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à tout emploi, à l'expiration des droits statutaires à congés ou d'une DO.

Si elle est accordée, elle permet l'entrée en jouissance immédiate, sans décote (mais qui reste fonction des années et des taux de cotisations) de la pension ; elle donne droit à une allocation pour tierce personne.

Attention : un an de délai est souvent à prévoir avant de la percevoir.

[RETOUR AU SOMMAIRE](#) 

VOTRE CARRIERE

Le Statut

Votre carrière, votre situation professionnelle, sont notamment régies par le statut général des fonctionnaires de l'État. Ce statut est défini par les **lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 et n° 84-16 du 11 janvier 1984**. Ces deux textes fondamentaux déterminent les droits et obligations des fonctionnaires, les règles d'accès à la fonction publique, ainsi que les règles élémentaires régissant la carrière de chaque agent. Ils précisent les principes d'égalité devant l'emploi public, notamment sur l'égalité des sexes et l'accès des handicapés à l'emploi public.

Le statut général garantit aux fonctionnaires de l'État la liberté d'opinion, l'exercice du droit syndical et du droit de grève. Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe ou de leur appartenance ethnique.

L'Administration est tenue de protéger contre toutes “ *menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages* ” le fonctionnaire qui en est victime pendant l'exercice de ses fonctions, et “ *de réparer le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ”. (Loi 83-634 du 13 juillet 1983 – article 11)

Les statuts particuliers précisent, pour chaque corps de fonctionnaires, la hiérarchie des grades, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement aux échelons et aux grades supérieurs. L'échelon dans le grade détermine le niveau de rémunération par un indice.

La fonction publique classe ses personnels en trois catégories (A, B et C) suivant le niveau de recrutement.

Une fois nommé et votre titularisation acquise, votre dossier administratif individuel sera constitué et vous suivra toute au long de votre carrière quelle que soit votre affectation.

Ce dossier est composé de tous les actes relatifs au déroulement de votre carrière (nominations, promotions, interruptions de services, congés de maladie, fiches de notation, sanctions, éventuellement formations complémentaires suivies) à l'exclusion de toute mention relative aux opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses.

Vous pouvez avoir accès à votre dossier individuel, après avoir préalablement fait une demande écrite par la voie hiérarchique aux services gestionnaires compétents.

[RETOUR AU SOMMAIRE](#) 

L'EVOLUTION DE CARRIERE

Les Promotions

Il existe trois types de promotion :

- Promotion automatique : avancement d'échelon, qui peut être accéléré compte tenu de la notation sur proposition de votre supérieur hiérarchique.
- Promotion au choix : les conditions dépendent du statut du corps auquel vous appartenez.
- Promotion par réussite à un examen professionnel ou un concours.

Promotion professionnelle :

Les fonctionnaires de l'État bénéficient des dispositions du **décret n° 85-607 du 14 juin 1985**, relatives à trois types d'action de formation :

Formation professionnelle (titre I^{er} du décret) :

Les actions de formation professionnelle sont organisées par l'Administration ou à son initiative.

L'autorité compétente ne peut opposer 3 refus successifs à la demande d'une action de formation de même nature qu'après avis de la CAP. Le fonctionnaire admis est tenu de suivre l'ensemble des enseignements dispensés, le temps de formation valant temps de service effectif.

Préparation aux examens et concours administratifs (titre II du décret) :

Les préparations aux examens et aux concours administratifs sont organisées ou agréées par l'administration.

Si les cours sont donnés pendant les heures de service, vous pouvez bénéficier de décharges de service dans la limite de 8 jours de travail à temps complet par année et de 24 jours pour l'ensemble de votre carrière.

La satisfaction des demandes peut être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service, sauf si vous êtes à moins de 3 ans de la limite d'âge fixée pour le concours auquel vous souhaitez vous présenter ou si la demande est présentée pour la 3^{ème} fois.

Des décharges supplémentaires peuvent être accordées par le chef de service dans la mesure où elles sont compatibles avec le bon fonctionnement du service. Vous pouvez demander à bénéficier du congé de formation prévu au titre III du décret.

Formation personnelle (titre III du décret) :

Vous choisissez les actions en vue de votre formation personnelle, dans le cadre

- ∄ Soit d'une mise en disponibilité
- ∄ Soit d'un congé de formation

Le bénéfice d'un bilan professionnel peut être accordé, dans la limite des crédits disponibles, aux fonctionnaires ayant accompli 10 ans de services effectifs, afin de leur permettre une mobilité géographique *ou fonctionnelle* (**décret 96 – 1104, article 3**).

Inscription aux Concours et examens Professionnels

En décembre de chaque année, le calendrier prévisionnel des concours de la Fonction publique de l'État est publié au Journal Officiel.

Les conditions d'âge s'apprécient au 1^{er} janvier de l'année du concours et les conditions d'ancienneté au 31 décembre de la même année.

L'agent qui se présente aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou d'un examen professionnel organisé par l'administration, hors de ses résidences administrative et familiale, peut bénéficier de la prise en charge de ses frais de transport entre l'une de ses résidences et le lieu des épreuves. Ces frais ne peuvent être pris en charge qu'à raison d'un aller-retour par année civile ; toutefois, il peut être dérogé à cette règle si l'agent est reçu aux épreuves d'admission d'un concours. **(Décret 2006-781 du 3 juillet 2006, art. 6)**

À noter la suppression de certaines conditions :

I) Pas de condition d'âge :

- et de diplôme pour les femmes qui élèvent ou ont élevé au moins trois enfants ;
- pour les femmes divorcées ou veuves non remariées, pour les femmes séparées judiciairement, pour les mères célibataires ayant au moins un enfant à charge ;
- et aménagement possible des épreuves pour les travailleurs handicapés (Agrément CDAPH, **loi du 11 février 2005**) ;
- Pour les concours et recrutements internes.

II) Recul de la limite d'âge

- 1 an par enfant à charge ou élevé pendant 9 ans avant son 16^e anniversaire ;
- 1 an par enfant ou personne à charge donnant droit aux allocations pour handicapés ;
- en fonction de la durée du service national ou éventuellement et dans la limite de 10 ans, d'un engagement militaire souscrit ou renouvelé postérieurement au 11 juillet 1965 ;
- jusqu'à 45 ans pour les concours de catégorie A en faveur des femmes élevant ou ayant élevé au moins un enfant.

L'agent qui se présente aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou d'un examen professionnel organisé par l'administration, hors de ses résidences administrative et familiale, peut bénéficier de la prise en charge de ses frais de transport entre l'une de ses résidences et le lieu des épreuves. Ces frais ne peuvent être pris en charge qu'à raison d'un aller-retour par année civile ; toutefois, il peut être dérogé à cette règle si l'agent est reçu aux épreuves d'admission d'un concours. **(Décret 2006-781 du 3 juillet 2006, art. 6)**

La Formation Professionnelle continue

Ce droit à la formation professionnelle est organisé par la **loi n° 83-634 du 13 juillet 1983**.

Tous les agents en poste peuvent bénéficier des stages de formation organisés par leur administration dans le cadre du plan de formation.

Certain stages sont accessibles dans le cadre interministériel.

[RETOUR AU SOMMAIRE](#) 

LA REMUNERATION

La rémunération est annuelle. Elle est composée du traitement, de l'indemnité de résidence, de rémunérations accessoires éventuelles. Elle est payée par douzième (virement à la fin de chaque mois). Le détail figure sur votre bulletin de paie qui est envoyé à votre adresse professionnelle par le bureau des personnels.

Le traitement

Votre rémunération principale est déterminée, à partir de l'indice de votre grade et échelon, en fonction de la valeur du point d'indice (valeur annuelle).

L'indemnité de résidence

Elle correspond à un pourcentage du traitement brut (0%, 1 %, ou 3 %) ; elle dépend de la zone dans laquelle se trouve votre résidence administrative.

Le supplément familial de traitement

Il est calculé en fonction du nombre d'enfants et de l'indice, est versé au fonctionnaire ayant la qualité de chef de famille.

Pour un enfant il est de 2,29 €/ mois (au 01 10 2008).

Les retenues qui apparaissent sur le bulletin de paie

Contribution sociale généralisée (C.S.G.)

La CSG, dont le taux actuel en vigueur est 7,5% (dont 5,1% est déductible du revenu), est calculée sur 95% de la rémunération brute (Traitement + indemnités éventuelles).

Contribution de solidarité

Egale à 1% si la rémunération nette (Traitement brut + indemnités, diminuée de la pension civile), hors CSG et RDS, dépasse le montant brut de l'indice 288. La contribution de solidarité est prélevée à partir de l'indice majoré 282.

Remboursement de la dette sociale (C.R.D.S.)

Le CRDS, dont le taux est de 0,50%, est calculé sur 95% de la rémunération brute imposable.

Les retenues facultatives

Certains prélèvements de cotisation peuvent être opérés sur votre compte à votre demande, notamment pour la Mutuelle et les retraites complémentaires réservées aux fonctionnaires.

Les indemnités

Suivant le ministère dont vous dépendez un ou plusieurs régimes indemnitaires ont été mis en place ; ils dépendent du grade et de la fonction et peuvent être cumulatifs dans certain cas ; ils peuvent être versés soit mensuellement soit trimestriellement.

Consultez le site <http://www.fonction-publique.gouv.fr/article723.html>

RETOUR AU SOMMAIRE 

L'ÉVALUATION ET LA NOTATION

Suite au **décret n° 2002-682 du 29 avril 2002** sur les conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires d'État, le fonctionnaire fait l'objet d'une évaluation (articles 1er à 5), qui comporte un entretien donnant lieu à un compte-rendu établi par le supérieur hiérarchique direct. Il est communiqué au fonctionnaire qui peut, le cas échéant, le compléter par ses observations. Ce compte-rendu est signé par l'agent et versé à son dossier (la signature indique que vous avez pris connaissance du document).

Les fonctionnaires sont notés (articles 6 à 10) par période d'une durée maximale de deux ans. Les arrêtés ministériels mentionnent la périodicité, annuelle ou bisannuelle, de la notation.

La notation comprend d'une part une appréciation générale arrêtée sur la base des critères prévus, exprimant la valeur professionnelle de l'agent et tenant compte de son évaluation, et d'autre part une note fixée selon les niveaux et les marges d'évolution prévus et établie en cohérence avec l'appréciation générale mentionnée ci-dessus.

Il vous est possible de contester la notation en motivant votre requête par un courrier adressé au supérieur hiérarchique ayant pouvoir de notation.

Les commissions administratives paritaires (CAP) peuvent, à la requête de l'intéressé(e), demander au chef de service la révision de la notation. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Cette commission est composée à parité de représentants de votre corps et de représentants de l'administration.

Le gouvernement a décidé (lettre du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique du 05 12 2008) de modifier la politique de rémunération des agents de l'Etat :

- Mise en place d'un mécanisme de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour compenser la perte de pouvoir d'achat entre 2003 et 2007 (130 000 agents ; montant moyen 740 €bruts)
- Prise en compte des mérites et de la qualité du travail dans le salaire : une prime de fonction et de résultats (PFR) se substitue aux régimes indemnitaires existants (début en 2009). L'entretien professionnel sera progressivement généralisé à tous les ministères.

[RETOUR AU SOMMAIRE](#) 

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Selon l'importance des fautes commises, la loi définit une échelle de sanctions (4 groupes) qui vont de l'avertissement à la révocation (**loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, articles 66 et 67**).

L'autorité investie du pouvoir de nomination a le pouvoir de prendre des sanctions disciplinaires, après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le corps et siégeant en formation disciplinaire.

Les sanctions sont prononcées après le respect d'une procédure comportant des garanties pour le fonctionnaire poursuivi : droit à la communication de son dossier individuel contenant tous les documents concernant les fautes qui lui sont reprochées, droit à la défense par la présentation d'observations écrites et orales, par la citation de témoins et l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Le fonctionnaire en abandon de poste est considéré comme ayant renoncé délibérément aux garanties de son statut. La sanction disciplinaire ou la radiation des cadres peut être prononcée sans accomplissement des formalités prescrites en matière disciplinaire.

Les recours

- **Recours gracieux** : lettre adressée à l'auteur de la décision.
- **Recours hiérarchique** : lettre adressée à l'autorité supérieure.
- **Recours auprès de la commission de recours du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État**, dans les cas définis par le décret sur la procédure disciplinaire (**décret n° 84-961 du 25 octobre 1984**).
- **Recours contentieux** devant le tribunal administratif.

[RETOUR AU SOMMAIRE](#) 

LE DROIT SYNDICAL

Les organisations syndicales assurent la représentation de l'ensemble des personnels au sein des organismes paritaires de concertation.

L'exercice du droit syndical dans la fonction publique est régi par le **décret n° 82-447 du 28 mai 1982**.

Le droit syndical vous est garanti, ainsi que le droit de grève, dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

La représentation du personnel

Les fonctionnaires sont représentés par des organisations syndicales au sein d'instances consultatives : commissions administratives paritaires (CAP) ; comités techniques paritaires (CTP) ; comité d'hygiène et de sécurité ; commissions d'action sociale, commissions de réforme, etc.

La commission administrative paritaire (CAP) est compétente sur tous les sujets relatifs à la carrière des agents, les représentants syndicaux y sont élus.

Qui sont les électeurs ?

Tous les fonctionnaires en activité appartenant à des corps soumis à élections peuvent voter. Les personnels à temps partiel, en congé de maladie, en congé parental, en détachement ou en cessation progressive d'activité (CPA) sont considérés en activité et sont donc électeurs.

Qui est éligible ?

Tous les électeurs sont éligibles, sauf cas particuliers prévus par la loi ainsi que le précise **l'article 14 du décret n° 82-447** : *“ Les fonctionnaires en congé au titre de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984, ni ceux qui sont frappés d'une des incapacités prononcées par les articles L.5 à L.7 du code électoral, ni ceux qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire relevant du troisième groupe des sanctions disciplinaires énumérées par l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils aient bénéficié d'une décision tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à leur dossier. ”*

Quand se déroulent les élections ?

D'une manière générale les élections ont lieu tous les trois ans.

C'est à partir résultat de ces élections qu'est définie la représentation des différentes organisations syndicales au niveau local ou national ainsi qu'au Conseil supérieur de la Fonction Publique de l'État, organe consultatif qui traite des questions statutaires générales intéressant les fonctionnaires d'État.

[RETOUR AU SOMMAIRE](#) 

LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE

Comme tous les citoyens, les agents de l'Etat bénéficient le cas échéant des prestations versées par les CAF. Ils peuvent en outre bénéficier de prestations d'action sociale (il n'y a pas de comité d'entreprise).

Les prestations d'action sociale sont de deux ordres, les prestations interministérielles nationales (PIM) ou déconcentrées (au niveau des SRIAS) et les prestations spécifiques à votre département ministériel pour lesquelles il vous appartient de vous rapprocher du bureau d'action sociale pour en obtenir la liste ; l'ensemble des prestations font l'objet d'une demande auprès de l'administration.

Ces prestations ne peuvent être versées que dans la limite du budget disponible (elles ne sont pas obligatoires).

Les PIM font l'objet d'un examen tous les ans par la fonction publique (au niveau du Comité interministériel d'Action Sociale - CIAS) et d'une possible revalorisation par circulaire ; les prestations sont normalement revalorisées au 1er janvier de chaque année.

Ces prestations font l'objet d'un guide à demander auprès de votre service d'action sociale ou à consulter sur le SIT de la préfecture de région :

<http://www.idf.sit.gouv.fr/SRIAS>

l'accès est libre, de n'importe quel poste.

[RETOUR AU SOMMAIRE](#)

LE LOGEMENT DES FONCTIONNAIRES

D'abord citoyens, les fonctionnaires (critères sociaux de revenus, de composition familiale ...) peuvent demander à bénéficier d'un logement social (HLM).

En tant que fonctionnaires, ils peuvent bénéficier, dans la mesure des disponibilités, d'un logement social locatif réservé.

Plusieurs possibilités sont offertes :

- 1) Le parc de logements de votre Administration.
- 2) Les logements sociaux réservés aux fonctionnaires de l'Etat (5% préfectoral)
- 3) Les logements du FARIF/ADELI (Fond d'Aménagement Région Ile-de-France).
- 4) Les logements du CIAS (Comité Interministériel d'Action Sociale).
- 5) Les réservations régionales de logement SRIAS.

(2 et 3 : ces logements sont réservés aux fonctionnaires du département).

(4 et 5 : ces logements sont accessibles à tout fonctionnaire francilien).

Adressez-vous au service logement de votre administration, ou de votre préfecture.

LA RESERVATION DE BERCEAUX

Depuis 2007, le ministère de la fonction publique a entrepris une politique de réservation de places en crèches.

La SRIAS IDF a établi des critères et les préfetures de département (service action sociale) sont chargées de la gestion des réservations.

Il est possible de demander des réservations dans les départements franciliens, sans lien avec votre département d'exercice.

POUR LES RENSEIGNEMENTS SUR LES LOGEMENTS ET LES PLACES DE CRECHES, CONSULTEZ LE SITE DE LA SRIAS IDF :

<http://www.idf.sit.gouv.fr/SRIAS>



[RETOUR AU SOMMAIRE](#) 
