



**PRÉFET
DE LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

JE DEVIENS UN AGENT DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT



LIVRET À L'ATTENTION DES CONTRACTUELS

Bienvenue dans la fonction publique d'État !

Vous avez fait le choix de travailler pour la fonction publique d'état et vous avez pris la bonne décision.

Ce guide est destiné à vous accompagner afin que votre intégration soit facilitée.

Vous y trouverez des éléments de réponse sur la période d'essai, le calcul de votre rémunération et les possibilités de renouveler votre contrat.

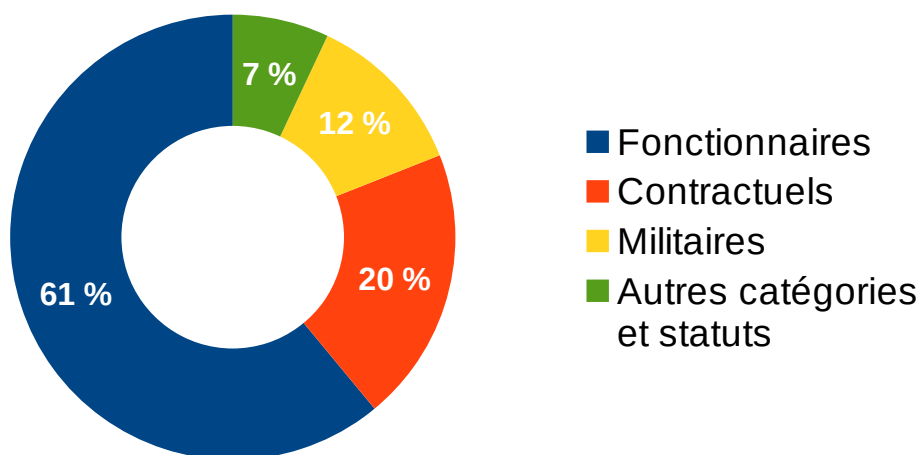
Le saviez vous ?

La fonction publique est majoritairement composée de fonctionnaires, c'est à dire d'agents régis par le statut de la fonction publique. Ce statut a été créé pour répondre à deux impératifs :

- assurer l'indépendance des fonctionnaires par rapport aux groupes de pression ou aux intérêts privés ;
- favoriser l'égalité d'accès à la fonction public et l'égalité de traitement d'une collectivité à l'autre.

Par exception, l'administration peut faire appel à des agents liés par un contrat. Depuis la loi de transformation publique de 2019, le recours à ces agents « contractuels » a été élargi.

En 2020, les agents contractuels représentaient 20 % des effectifs de la fonction publique d'état.



Source : Siasp, Insee, traitement DGAFP - SDessi

Dans ce guide, on va vous parler...

-Des contrats courts	Pages 4-5
-Des contrats longs	Pages 6-7
-De la rémunération	Pages 8-9
-Des compléments de rémunération	Pages 10-11
-De la période d'essai	Pages 12-13
-De la revalorisation salariale	Pages 14-15
-De vos droits...	Pages 16-17
-...et de vos obligations	Pages 18-19

Flashe moi si tu souhaites en savoir plus sur l'emploi dans la fonction publique !



Les contrats courts

LES CONTRATS COURTS CORRESPONDENT À DES EMPLOIS NON PERMANENT. ILS SONT CRÉÉS DE MANIÈRE PROVISOIRE POUR RÉPONDRE À UN BESOIN TEMPORAIRE OU SAISONNIER. IL PEUT ÉGALEMENT S'AGIR D'UN CONTRAT DE PROJET CORRESPONDANT À LA RÉALISATION D'UNE MISSION DÉTERMINÉE ET AYANT UNE DATE DE FIN.

GÉNÉRALEMENT LES CONTRATS COURTS N'EXCÈDENT PAS UN AN.



1ER CAS : LE REMPLACEMENT D'UN FONCTIONNAIRE MALADE OU QUI VA DEVOIR S'ABSENTER

TRÈS HEUREUX DE VOUS RENCONTRER

MERCI

ET DE VOUS REMPLACER

ET BONNE CHANCE !



2E CAS : LE REMPLACEMENT LE TEMPS QU'UN FONCTIONNAIRE SOIT RECRUTÉ

VIVEMENT LE PASSAGE A L'HEURE D'HIVER !



3E CAS : L'ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ

PLUS DE DOSSIERS À EXAMINER, DES SUJETS NOUVEAUX À ABORDER, ... IL Y A TOUJOURS UNE PART D'IMPRÉVUS, Y COMPRIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE !



4E CAS : LE CONTRAT DE PROJET

EST CE QUE ÇA MARCHE AUSSI POUR LES PROJETS PERSOS ? SI OUI, J'EN AI TOUTE UNE LISTE !



Les contrats courts

Si vous souhaitez connaître le motif de recrutement dont vous dépendez, vous pouvez consulter la fiche de poste ou à défaut le contrat que vous allez / avez signé.

Motif du recrutement	Conditions	Durée
Vous remplacez momentanément un fonctionnaire ou un contractuel	Le fonctionnaire est en situation de congé annuel, de maladie (CMO, CLM, CLD), de maternité ou pour adoption, de congé parental ou de présence familiale, de solidarité familiale accomplissement de service civil ou national ou tout autre congé régulièrement octroyé. Il est possible de mettre en place une période de tuilage.	La durée du contrat est définie en fonction de la durée prévisionnelle de l'absence de l'agent
Vous occupez un poste dans l'attente de recrutement / mobilité d'un fonctionnaire	Il s'agit d'un poste qui sera prochainement pourvu par un fonctionnaire (soit dans le cadre d'une sortie d'école, soit dans le cadre d'un recrutement sans concours).	La durée est de 1 an renouvelable une fois sous réserve d'avoir republié le poste
L'accroissement temporaire d'activité	Ce type de poste est créé pour combler un besoin inhabituel par rapport à l'activité normale de l'administration.	La durée ne peut excéder 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs
Contrat de projet	Ce type de poste vise à mener à bien un projet ou une opération identifiée . Les recrutements sur ce motif s'accompagnent d'une description du projet (objectif général, but à atteindre et durée estimée du projet).	La durée ne peut être inférieure à 1 an ni excéder 6 ans.

Il est également possible de contractualiser des agents sur des fonctions qui impliquent par nature un service à temps incomplet. C'est notamment le cas des fonctions médicales ou de prévention dans des services où le nombre d'agents est insuffisant pour que ces fonctions soient exercées à temps complet. Le temps incomplet ne doit pas dépasser 70 % d'un temps complet. À ne pas confondre avec le temps partiel, qui constitue une modalité d'exécution d'un contrat à temps complet.



Flashe moi si tu souhaites en savoir plus sur la durée des contrats



Les contrats longs

LES CONTRATS LONGS CORRESPONDENT A DES EMPLOIS PERMANENTS QUI SONT CRÉÉS POUR RÉPONDRE À L'ACTIVITÉ NORMALE ET HABITUELLE DE L'ADMINISTRATION. SUR CE TYPE D'EMPLOIS, LA PRIORITÉ EST DONNÉE AUX FONCTIONNAIRES ET AUX LAURÉATS DE CONCOURS. LE RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS SUR LES EMPLOIS PERMANENTS RESTE DONC UN MODE DE RECRUTEMENT DÉROGATOIRE.

LES CONTRATS LONGS SONT AU COEUR DU FONCTIONNEMENT DE L'ADMINISTRATION



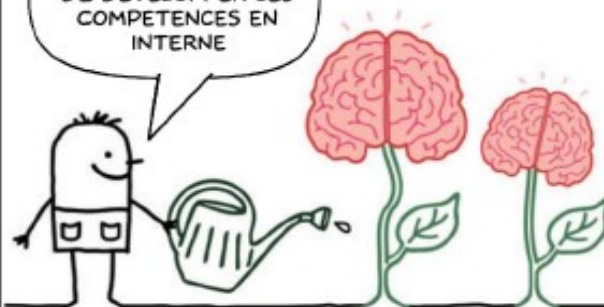
1ER CAS : IL N'EXISTE PAS DE CORPS DE FONCTIONNAIRES POUR ASSURER CE TYPE DE MISSIONS

C'EST PAR EXEMPLE LE CAS DU MÉTIER DE MÉCANICIEN.



2E CAS : LE POSTE FAIT APPEL À DES COMPÉTENCES TECHNIQUES SPÉCIALISÉES OU NOUVELLES

CE SERAIT TROP LONG DE DÉVELOPPER CES COMPÉTENCES EN INTERNE



3E CAS : IL EST DIFFICILE DE RECRUTER UN FONCTIONNAIRE

SOIT IL N'Y A PAS ASSEZ DE CANDIDATS FONCTIONNAIRES (EN RAISON DE LA SITUATION GÉOGRAPHIQUE PAR EXEMPLE), SOIT LES PROFILS NE CORRESPONDENT PAS AU POSTE.



4E CAS : LE POSTE NE NECESSITE PAS UNE FORMATION STATUTAIRE

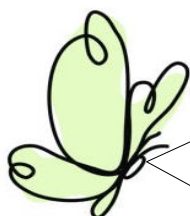
MÊME SANS FORMATION, JE M'EN SORS HAUT LA MAIN



Les contrats longs

Si vous souhaitez connaître le motif de recrutement dont vous dépendez, vous pouvez consulter la fiche de poste ou à défaut le contrat que vous allez / avez signé.

Motif du recrutement	Conditions	Durée
Il n'existe pas de corps de fonctionnaires	Le poste doit concerner une des fonctions nominativement listée par le ministère (c'est le cas notamment des postes de médecin de prévention, d'ingénieur / technicien informatique ou encore de graphiste.)	CDD de 1 à 3 ans renouvelable*
Compétences techniques spécialisées ou nouvelles	Il s'agit de postes de chargés de mission, d'étude ou de projet qu'il est difficile de pourvoir par des fonctionnaires car il nécessite une expertise spécifique. Le poste doit avoir été publié et être resté vacant (caractère infructueux du recrutement).	(*après 6 ans de contrat accompli de manière continue au sein d'un même périmètre ministériel, le renouvellement prend obligatoirement la forme d'un CDI)
Difficultés de recrutement d'un fonctionnaire	Il s'agit de postes qui sont habituellement occupés par des fonctionnaires mais qui sont difficiles à pourvoir pour des motifs de manque d'attractivité géographique ou fonctionnelle. Le poste doit avoir été publié et être resté vacant (caractère infructueux du recrutement).	
Ne nécessite pas une formation statutaire	Cela concerne les recrutements sur les métiers pour lesquels une période de formation donnant lieu à titularisation n'est pas requise.	



Flashe moi si tu souhaites en savoir plus sur la loi de transformation publique qui élargit le recourt aux contractuels



La rémunération

AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LA RÉMUNÉRATION EST DÉTERMINÉE À PARTIR D'INDICES. ON PARLE DE RÉMUNÉRATION ET NON PAS DE SALAIRE CAR L'AGENT N'EST PAS SALARIÉ.

A NE PAS CONFONDRE
AVEC L'INDICE
BOURSIER !



POUR LES CONTRATS COURTS, LA RÉMUNÉRATION EST FORFAITAIRE ET DÉFINIE EN FONCTION DU NIVEAU DE POSTE OCCUPÉ (A, B OU C).

LES POSTES DE CATEGORIE
A SONT LES MIEUX
RÉMUNÉRÉS.



LA RÉMUNÉRATION DES CONTRATS LONGS EST CALCULÉE À PARTIR DE VOTRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ET DU TYPE DE POSTE PROPOSÉ.



L'ADMINISTRATION VEILLE A
OFFRIR DES NIVEAUX DE
RÉMUNÉRATION SIMILAIRES QUE
L'ON SOIT CONTRACTUEL OU
FONCTIONNAIRE.

La rémunération

1-LA RÉMUNÉRATION EST DÉFINIE À PARTIR D'INDICES

Votre rémunération est calculée à partir de deux indices :

- ✓ **le point d'indice de la fonction publique (1)** : fixé par l'administration, il correspond à ce jour à une valeur mensuelle brute de 4,92 euros. Il peut être amené à évoluer par décision du gouvernement.
- ✓ **l'indice majoré (2)** : il est calculé à partir sur la base de vos qualifications et de votre niveau d'expérience. Vous pourrez le trouver sur votre bulletin de paie.

Ainsi, pour calculer votre rémunération mensuelle brute en euros, il faut multiplier la valeur du point d'indice (1) avec votre indice majoré (2).

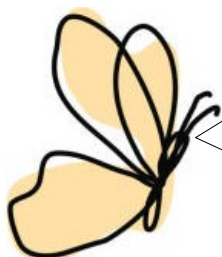
2-LA RÉMUNÉRATION DES CONTRATS COURTS

Pour les contrats répondant à des besoins temporaires (remplacement momentané d'un fonctionnaire, attente de recrutement d'un fonctionnaire, contrats courts), la rémunération est forfaitaire et tient compte du niveau du poste occupé (catégorie A, B ou C). Le poste que vous occupez doit correspondre à votre niveau de qualification validé par un diplôme ou un niveau de qualification équivalent au diplôme exigé. Ainsi, il faut a minima que vous déteniez :

- ✓ un diplôme (ou une qualification équivalente) de niveau BAC +3 pour occuper un emploi de catégorie A (équivalent cadre ou expert).
- ✓ un diplôme (ou une qualification équivalente) de niveau BAC pour occuper un emploi de catégorie B (équivalent agent de maîtrise ou technicien) ;
- ✓ un diplôme (ou une qualification équivalente) de niveau 3 (CAP, BEP, brevet des collèges) pour exercer un emploi de catégorie C (dans certains cas, aucun diplôme ni qualifications ne sont requis).

3-LA RÉMUNÉRATION DES CONTRATS LONGS

Votre rémunération est calculée en fonction de votre expérience professionnelle et du poste proposé, avec le référentiel en vigueur au sein du ministère, en prenant en compte une situation similaire pour un fonctionnaire.



Flashe moi si tu souhaites en savoir plus sur les rémunérations dans la fonction publique



Les compléments de rémunération

L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE EST DESTINÉE À COMPENSER LES DISPARITÉS DU COÛT DE LA VIE SUR LE TERRITOIRE.

LE SAVIEZ-VOUS ? L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE A ÉTÉ MISE EN PLACE AU SORTIR DE LA SECONDE GUERRE MONDIALE ET AVAIT POUR BUT DE COMPENSER LA DIFFICULTÉ À SE LOGER DANS LES COMMUNES LES PLUS SÉVÈREMENT TOUCHÉES PAR LES DESTRUCTIONS.



LE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL

L'ADMINISTRATION REMBOURSE 75% DES FRAIS OCCASIONNÉS (TRANSPORT EN COMMUN) ET OCTROIE JUSQU'À 300€ PAR AN SI VOUS UTILISEZ UN MODE DE TRANSPORT ALTERNATIF (VÉLO, TROTINETTE, COVOITURAGE...). CES DEUX REMBOURSEMENTS SONT CUMULABLES.



VOUS AVEZ DROIT AU SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT) DÈS LORS QUE VOUS AVEZ AU MOINS 1 ENFANT À CHARGE. SON MONTANT DÉPEND DU NOMBRE D'ENFANTS À VOTRE CHARGE ET DE VOTRE INDICE DE RÉMUNÉRATION.

VIVEMENT UN 2E ENFANT !



Les compléments de rémunération

1-L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

L'indemnité de résidence a été créée pour compenser les disparités du coût de la vie sur le territoire national. Son montant est calculé en appliquant à votre traitement brut un taux variable de 0 %, 1 % ou 3% défini selon la zone territoriale dans laquelle vous exercez vos fonctions.

2-LE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

En tant qu'agent public, vous avez le droit au remboursement d'une partie de vos frais de transport. Pour en bénéficier vous devez adresser une demande à votre bureau RH en lui transmettant votre ou vos justificatifs de transport. Attention, les titres de transport achetés à l'unité (comme les tickets de bus) ne sont pas pris en charge.

3-LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

A partir du moment où vous avez à un enfant ou plus, vous pouvez prétendre au supplément familial de traitement (SFT). Pour en bénéficier, vous devez signaler votre situation à votre correspondant RH, en joignant à votre demande une copie de votre livret de famille. Le montant du SFT varie selon le nombre d'enfants. Il est composé d'une part fixe et d'une part proportionnelle définie à partir du salaire brut :

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au salaire brut	Montant minimum
1	2,29 €	-	2,29€
2	10,67€	3,00 %	76,97 €
3	15,24 €	8,00 %	192,06 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6,00 %	137,18 €



Il est également possible de se faire rembourser une partie de sa mutuelle. Flashe moi si tu souhaites en savoir plus sur la protection sociale complémentaire



La période d'essai

LE CONTRAT QUE VOUS SIGNEZ PEUT PRÉVOIR UNE PÉRIODE D'ESSAI. SA DURÉE EST DÉTERMINÉE EN FONCTION DE LA DURÉE DU CONTRAT.

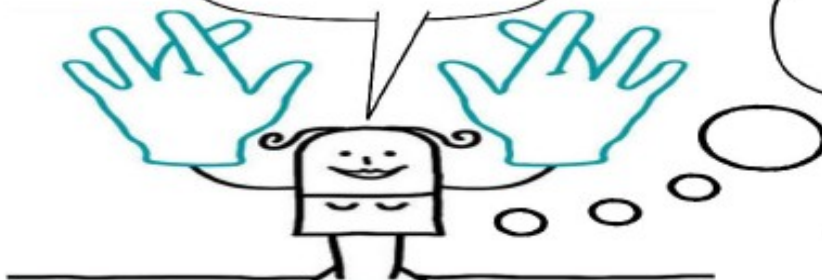
J'AI BIEN FAIT
D'EMMENER DES
CHOUQUETTES TOUS
LES MATINS.



LA PÉRIODE D'ESSAI PEUT ÊTRE RENOUVELÉE UNE FOIS.

JE CROISE LES DOIGTS
POUR QUE ÇA PASSE.

VITE DES
CHOUQUETTES !



IL PEUT ÊTRE MIS FIN À LA PÉRIODE D'ESSAI (ET DONC AU CONTRAT) SUR DEMANDE DE L'AGENT OU DE SON EMPLOYEUR.

POURQUOI VOUS
METTEZ FIN À
MON CONTRAT ?

PARCE QUE JE
N'AIME PAS LES
CHOUQUETTES !



La période d'essai

1-LA DURÉE

La durée maximale de la période d'essai varie en fonction de la durée de votre contrat (contrat à durée déterminée, CDD ou indéterminée, CDI) :

Durée du contrat	Durée maximale de la période d'essai
CDD < 6 mois	3 semaines
CDD < 1 an	1 mois
CDD < 2 ans	2 mois
CDD = ou > 2 ans	3 mois
CDI	4 mois

La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent figurer dans le contrat.

2-LES MODALITÉS DE RENOUVELLEMENT

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au maximum égale à la durée initiale. Si votre responsable souhaite renouveler votre période d'essai, il doit vous le notifier en vous recevant en entretien moins 5 jours avant le terme de votre période d'essai initiale.

3-LA RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Votre responsable peut décider de rompre le contrat :

- ✓ au cours de la période d'essai (dans ce cas, il sera tenu de justifier sa décision) ;
- ✓ à l'issue de la période d'essai (dès lors votre responsable n'est pas dans l'obligation de justifier sa décision).

Vous pouvez également mettre fin au contrat en envoyant à votre responsable une lettre recommandée avec accusé de réception l'informant de votre démission.

Dans les deux cas, cette rupture ne donne pas lieu à un préavis et au versement d'indemnités.



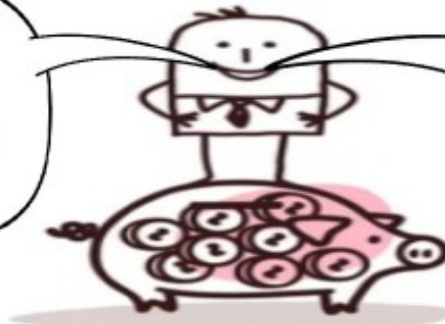
Flashe moi si tu souhaites en savoir plus sur la période d'essai.



La revalorisation salariale

COMME LES FONCTIONNAIRES, LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS PEUT ÊTRE REVALORISÉE.

LE SAVIEZ-VOUS ?
LE LÉGISLATEUR
N'AUTORISE PAS LA MISE
EN PLACE D'UN SYSTÈME
DE GESTION DE CARRIÈRE
POUR LES AGENTS
CONTRACTUELS.



C'EST POURQUOI LA
DÉTERMINATION ET
L'ÉVOLUTION DE LA
RÉMUNÉRATION NE
DOIVENT EN AUCUN
CAS IMPLIQUER UN
AUTOMATISME.

LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS EST RÉÉVALUÉE UNE FOIS TOUTS LES TROIS ANS À LA DATE ANNIVERSAIRE DU CONTRAT.

ÇA MARCHE QUAND MÊME SI
ON A SIGNÉ SON CONTRAT
UNE ANNÉE BISEXTILE ?



EN CAS DE CHANGEMENT DE FONCTION, ET SOUS RÉSERVE QUE CELUI-CI SOIT SUBSTANTIEL, LA RÉMUNÉRATION DE L'AGENT CONTRACTUEL PEUT ÉGALEMENT ÊTRE REVALORISÉE.



- "C'EST UNE BONNE
SITUATION ÇA SCRIBE ?"

- "VOUS SAVEZ, JE NE CROIS
PAS QU'IL Y AIT DE BONNES OU
DE MAUVAISES SITUATIONS..."

La revalorisation salariale

1-LA REVALORISATION DES CONTRATS

Au sein de la fonction publique, la rémunération des fonctionnaires (également appelée « traitement indiciaire ») est rehaussée à chaque passage d'échelons (qui reflètent l'expérience accumulée) ainsi qu'à chaque passage de grade (correspondant à un changement de niveau de fonction). En tant qu'agent contractuel, vous ne dépendez pas de ce dispositif, mais vous bénéficiez en contrepartie d'un système de revalorisation qui tient compte de l'expérience que vous avez accumulée (revalorisation triennale) ainsi que du niveau de responsabilité que vous exercez (revalorisation suite à un changement de poste).

2-LA REVALORISATION TRIENNALE

Que vous soyez en CDI ou en CDD, votre rémunération fera l'objet d'un réexamen tous les 3 ans. Ce réexamen ne donne pas obligatoirement lieu à une augmentation. Il dépendra de vos résultats professionnels.

Nota : Vous ne pourrez prétendre à la revalorisation triennale si vous avez eu une interruption de service d'une durée de plus de 4 mois sur la période considérée.

3-LA REVALORISATION EN CAS DE CHANGEMENT DE POSTE

Au-delà de la revalorisation triennale évoquée ci-dessus, votre niveau de rémunération pourra être réévalué en cas de changement de fonctions dès lors que celui-ci entraîne une augmentation substantielle du niveau de responsabilité.



Flashe moi si tu souhaites
en savoir plus sur la
revalorisation des
rémunérations



Les droits

EN TANT QU'AGENT CONTRACTUEL, VOS DROITS SONT IDENTIQUES A CEUX DES FONCTIONNAIRES. ILS SONT RÉGIS PAR LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE.

COMME LE DISAIT UN HAUT FONCTIONNAIRE, "PUISQUE QUE C'EST UN DROIT, J'EN FAIS UN DEVOIR." (FRANÇOIS RAUX, 1863-1955)



LE PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION

NOUS SOMMES TOUS ÉGAUX !



LA PROTECTION FONCTIONNELLE

PAS DE PANIQUE, L'ADMINISTRATION EST ARRIVÉE

AIDEZ-MOI !



LE DROIT SYNDICAL, LE DROIT DE GREVE ET LES DROITS SOCIAUX

UN POUR TOUS, TOUS POUR UN !



LE DROIT A LA FORMATION

BIENVENUE A LA FORMATION "ETRE SYNTHÉTIQUE" QUE NOUS ABORDERONS AU TRAVERS DE 45 CHAPITRES.



Les droits

1-LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

L'administration garantit votre liberté d'opinion. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents en raison de leur sexe, leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Des distinctions peuvent toutefois être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. De même, des conditions d'âge peuvent être fixées lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions que les agents sont destinés à assurer. (art. L131-1 à L131-13 du code général de la fonction publique).

2-LA PROTECTION FONCTIONNELLE

En tant qu'agent public, l'administration est tenue de vous protéger contre les violences, les actes de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont vous pourriez être victimes à l'occasion dans le cadre de vos fonctions. (art. L134-1 à L134-12 du code général de la fonction publique).

3-LE DROIT SYNDICAL, DE GRÈVE ET LES DROITS SOCIAUX

Depuis 1946, les agents publics peuvent librement créer des syndicats, y adhérer et y exercer des mandats. Le fonctionnaire ayant un mandat syndical bénéficie d'autorisations spéciales d'absence, de congés pour formation syndicale et de décharges d'activité de service. (art. L113-1 à L113-2 du code général de la fonction publique).

Vous disposez par ailleurs du droit de grève mais en tant qu'agent public, ce droit doit cependant s'exercer dans les limites légales. Certaines formes de grèves sont ainsi interdites (c'est le cas des grèves tournantes, des grèves politiques, non justifiées par des revendications professionnelles ou encore des grèves sur le tas avec occupation et blocage des locaux de travail). En outre certains agents sont totalement privés du droit de grève : c'est le cas des militaires, des magistrats, des policiers et gendarmes ou encore des surveillants pénitentiaires. (art. L114-1 à L114-7 du code général de la fonction publique).

4-LE DROIT A LA FORMATION

Vous disposez d'un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. (art. L115-4 à L115-5 du code général de la fonction publique).



Flashe moi si tu souhaites en savoir plus sur les droits des agents publics



Les obligations

EN TANT QU'AGENT CONTRACTUEL, VOS OBLIGATIONS SONT IDENTIQUES À CELLES DES FONCTIONNAIRES. ELLES SONT RÉGIES PAR LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE



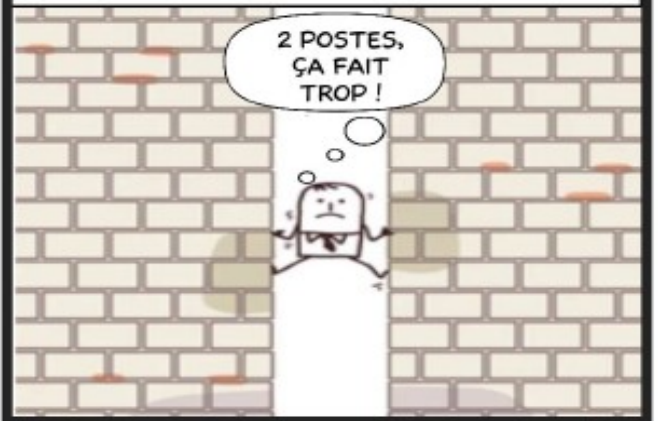
COMME LE DIT UN PHILOSOPHE, "NOS DEVOIRS - CE SONT LES DROITS QUE LES AUTRES ONT SUR NOUS."
(F.NIETZSCHE, 1844-1900)

L'AGENT DOIT FAIRE PREUVE DE DISCRÉTION PROFESSIONNELLE ET GARDER LE SECRET PROFESSIONNEL



PAS LA PEINE D'ESSAYER, JE NE DIRAI RIEN !

LE CUMUL D'ACTIVITÉS EST STRICTEMENT ENCADRÉ



2 POSTES, ÇA FAIT TROP !

L'AGENT A UN DEVOIR D'OBEISSANCE ENVERS SA HIERARCHIE



ÇA VA EN BAS ?

SUR LE LIEU DE TRAVAIL, L'AGENT DOIT RESPECTER LES PRINCIPES DE LAICITÉ ET DE NEUTRALITÉ



PAS DE POLITIQUE

PAS DE RELIGION

PAS DE DISCRIMINATION

Les obligations

1-LA DISCRÉTION ET LE SECRET PROFESSIONNELS

En tant qu'agent public vous devez rester discret sur votre activité professionnelle. Vous êtes ainsi tenu de ne pas divulguer les informations relatives à l'activité, les missions et le fonctionnement de votre administration. En cas de manquement, vous vous exposez à des sanctions disciplinaires (art. L 121-7 du code général de la fonction publique). Vous êtes également tenu à une obligation de secret professionnel qui impose de ne pas divulguer des informations personnelles d'usagers dont vous auriez connaissance dans le cadre de vos fonctions.

2-LE CUMUL D'ACTIVITÉS

En tant qu'agent public, l'exercice à titre professionnel d'une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit est strictement réglementé. Elle doit s'exercer à titre accessoire et est soumise à autorisation (car l'activité doit être compatible avec les fonctions qui vous seront confiées), (art. L 121-3 et L 123-1 du code général de la fonction publique).

3-LE DEVOIR D'OBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE

Afin d'assurer la bonne exécution et la continuité du service public, vous devez vous conformer aux instructions écrites et orales de votre supérieur hiérarchique. Vous devez faire preuve de loyauté dans l'exercice de vos fonctions et veiller au respect des textes législatifs et réglementaires de toute nature.

Vous êtes cependant dispensé d'exécuter un ordre lorsque deux conditions cumulatives sont réunies. L'ordre doit être manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Si vous rencontrez une telle situation et afin de dégager votre responsabilité, il vous appartient d'alerter formellement votre supérieur hiérarchique du risque d'illégalité et de refuser d'exécuter cet ordre qui vous exposerait à des sanctions disciplinaires ou pénales. (Art. L 121-10 du code général de la fonction publique)

4-LES PRINCIPES DE LAÏCITÉ ET DE NEUTRALITÉ

Le principe de laïcité et son corollaire l'obligation de neutralité font obstacle à ce que les agents disposent, dans le cadre du service public et quelle que soit la nature de leurs fonctions, du droit de manifester leurs croyances et leur appartenance religieuses. Ainsi, dans l'exercice de vos fonctions, vous êtes tenus de servir et de traiter de façon égale et sans distinction tous les usagers, quelles que soient leurs convictions philosophiques ou religieuses, en faisant preuve d'une stricte neutralité. (Art. L 121-2 du code général de la fonction publique)



Flashe moi si tu souhaites en savoir plus sur le cumul d'activités

