



Droits et obligations des fonctionnaires

Fonction publique de carrière et fonction publique d'emploi

Statut ou contrat, les modèles ne sont pas si différents



*Mécomptes publics,
François Ecalle*

La loi du 13 juillet 1983 “portant droits et obligations des fonctionnaires” et instituant un statut général de la fonction publique vient d’avoir 40 ans mais continue à faire débat, certains étant fortement attachés à ce statut alors que d’autres veulent le supprimer.

La France a choisi une “fonction publique de carrière” où les fonctionnaires sont recrutés par concours dans un “corps” spécialisé. Ils ont droit à y faire carrière jusqu’à leur retraite au sens où, en fonction de leur ancienneté, ils grimpent les échelons d’une grille commune de rémunération et, selon leur ancienneté ou leur mérite, ils peuvent accéder à des “grades” supérieurs de leurs corps. L’emploi des fonctionnaires, sur un poste et dans un lieu précis, est en principe à la discrétion de leur employeur qui peut le changer pour répondre aux obligations du service public.

Ce modèle repose sur un compromis social dans lequel les fonctionnaires bénéficient d’une protection contre les licenciements abusifs permettant de garantir la neutralité, l’égalité et l’indépendance du service public, en contrepartie du droit pour leur employeur de les changer d’emploi dans l’intérêt général et en fonction de leur valeur professionnelle.

Beaucoup d’autres pays ont choisi une “fonction publique d’emploi” où les agents publics passent un contrat de travail de droit privé avec leur employeur. L’agent contractuel est recruté sur des critères librement déterminés par l’employeur et n’a pas de garantie d’évolution de carrière. Le contrat précise la nature de l’emploi occupé et il ne peut être modifié qu’avec l’accord des deux parties. Il ne peut y être mis fin qu’à la date contractuelle (s’il est à durée déterminée), ou si une partie ne le respecte pas (s’il est à durée indéterminée).

Obligations perdues de vue

En pratique, ces modèles ne sont pas si différents. Dans les fonctions publiques de carrière, une part importante de la rémunération est liée à l’emploi et au mérite individuel. Dans les fonctions publiques d’emploi, des conventions collectives prévoient des évolutions de carrière et de rémunération en fonction de l’ancienneté. Si une fonction publique de carrière se caractérise par “l’emploi à vie”, les obligations de reclassement des agents de l’État dans une fonction publique d’emploi aboutissent souvent en pratique au même résultat.

“Certaines dispositions prévues par le statut devraient être renforcées, notamment les obligations de mobilité dans l’intérêt du service et les sanctions pour insuffisance professionnelle”

Le lien souvent établi en France entre la protection de l’emploi et les valeurs du service public (neutralité, indépendance...) n’est pas évident. L’emploi à vie peut certes offrir une protection utile aux fonctionnaires contre des décisions politiques au mauvais sens du terme, mais les personnels des agences scandinaves ne sont pas moins indépendants et impartiaux que les fonctionnaires français.

Statut ou pas, ce sont les pratiques de gestion qui comptent. S’agissant de la France, certaines dispositions prévues par le statut ont souvent été perdues de vue en pratique et devraient être renforcées, notamment les obligations de mobilité dans l’intérêt du service et les sanctions pour insuffisance professionnelle.

Le site www.fipeco.fr développe les analyses de François Ecalle.

A lire également

Mécomptes publics - les chroniques de François Ecalle

Publié le 18/07/2023

Catégories :

Affaires publiques / Mécomptes publics /

Réutiliser cet article

Cet article est une œuvre protégée. Son utilisation donne lieu à des droits d'exploitation et de rediffusion interne et externe. [Nous consulter.](#)