

LEXIQUE FONCTION PUBLIQUE

Titulaire : Personne qui a satisfait aux procédures de recrutement de fonctionnaire et qui a été titularisée dans un grade d'un corps ou cadre d'emploi de la fonction publique. En fonction de son grade, le titulaire a vocation à exercer un emploi au sein des administrations de l'Etat et des collectivités territoriales ainsi que de leurs établissements publics. Le titulaire peut également exercer un emploi dans la Fonction publique hospitalière.

Dans la pratique, le terme de fonctionnaire (qui, strictement parlant, comprend les fonctionnaires stagiaires et les titulaires) et le terme de titulaire (qui, strictement parlant, ne comprend pas les fonctionnaires stagiaires) sont utilisés comme équivalents.

Fonctionnaire : Les fonctionnaires français sont régis par leur statut : un **statut général de la fonction publique** composé, d'une part, d'une loi fixant de manière générale les droits et obligations des fonctionnaires (loi du 13 juillet 1983), et, d'autre part, de statuts spécifiques concernant les fonctionnaires de l'État (loi du 11 janvier 1984), des collectivités territoriales (loi du 26 janvier 1984) et des établissements hospitaliers (loi du 6 janvier 1986).

Les fonctionnaires sont recrutés par concours (sauf cas dérogatoires, notamment pour le recrutement en catégorie C) pour occuper un emploi permanent de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou cas dérogatoire, de certains établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Il convient de distinguer les fonctionnaires exerçant dans l'un des versants de la fonction publique (Etat, collectivités territoriales et hôpitaux), qui relèvent du statut général, de ceux qui relèvent de statuts spécifiques régis par des textes statutaires particuliers spécifiques (les magistrats de l'ordre judiciaire, militaires et fonctionnaires des assemblées parlementaires (Sénat et Assemblée nationale)). Compte tenu de leurs spécificités, les militaires sont classés à part et ont un statut à part régi par la **Loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires** qu'ils soient fonctionnaires, contractuels ou réservistes.

La catégorie des fonctionnaires comprend les fonctionnaires stagiaires (avant titularisation) et les titulaires.

Fonctionnaire stagiaire : Personne ayant vocation à être titularisée dans un grade à l'issue d'une période probatoire ou d'une période de formation.

Temps de travail dans la fonction publique : temps plein/partiel ; temps complet/incomplet/non complet

La durée légale est établie à 35 heures par semaine ou 1820 h « salariées » annuelles (y compris congés). Cette durée légale peut être modulée selon l'employeur, métiers ou emploi. La modalité de service permet de définir la quotité de service exercée par un agent (au sens de la fraction d'emploi par rapport à un temps complet) en fonction de la durée de travail hebdomadaire fixée réglementairement dans chaque administration. Selon le statut de l'agent, les règles concernant les modalités de temps de travail peuvent ainsi différer. On distingue :

- Type de service : temps complet ; temps incomplet et temps non complet
- Modalité de service/de temps de travail : temps plein ; temps partiel de droit ou sur autorisation ; temps partiel thérapeutique ; cessation progressive d'activité.

Temps complet : les services effectués à temps complet sont les services dont la durée correspond à la durée légale annuelle du travail, soit 1820 heures « salariés » correspondant, compte tenu des règles de congés, à 1 607 heures travaillées, ou des services effectués sous forme de vacances à raison d'au moins 134 heures mensuelles.

Temps non complet [Fonction publique territoriale] : On appelle emploi à temps non complet des emplois permanents offerts à des fonctionnaires territoriaux dont la durée du travail est inférieure à la durée normale des emplois à temps complet. Pour les fonctionnaires territoriaux, les collectivités territoriales et leurs établissements publics locaux « *quelle que soit [leur] importance démographique peuvent créer des emplois permanents à temps non complet dans toutes les filières* » dès lors que la durée de l'emploi est supérieure ou égale à un mi-temps. Pour les contractuels, certaines catégories de collectivités listées par décret peuvent en outre créer des emplois à temps non complet dont la quotité de travail est inférieure à 50 % du temps complet.

Ce type de dispositif existe dans la fonction publique hospitalière mais n'a jamais été mis en œuvre, le décret d'application n'ayant pas été pris à ce stade.

Il est à noter que toute modification de la durée de travail d'un emploi à temps non complet se traduit par la suppression de ce dernier, suivie de la création d'un nouvel emploi.

Temps incomplet [fonction publique d'Etat] : Pour pourvoir certains emplois dont les fonctions sont de nature spécifique déterminée, les administrations de l'État peuvent recruter des agents contractuels sur la base d'un contrat à temps incomplet, n'excédant pas 70% de la durée d'un emploi à temps complet.

Il s'agit de services d'agents contractuels, d'une durée de travail inférieure à la durée d'un temps complet rémunérés au mois, à la journée, à l'heure, à la vacation, de façon continue ou occasionnelle. Les vacations du temps incomplet ont obligatoirement une durée mensuelle inférieure à 134 heures.

En DSN, le temps incomplet est assimilé au temps non complet.

Temps plein : Les services effectués à temps plein sont les services dont la quotité de temps de travail est de 100% de la durée de service de l'emploi.

Temps partiel : L'agent à temps partiel travaille pour une quotité horaire inférieure au temps plein. Le statut général de la fonction publique prévoit que le temps partiel soit accordé pour une quotité de 90%, 80%, 70%, 60%, ou 50%. Les quotités autorisées varient selon le type de temps partiel. Cependant, pour le personnel enseignant, les quotités peuvent être différentes de celles prévues par le statut général, compte tenu de leurs obligations réglementaires de service. Le temps partiel peut être quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annualisé. L'agent à temps partiel est rémunéré à hauteur de sa quotité de travail et, dans certains cas, à hauteur d'une quotité supérieure (6/7^{ème} pour un temps partiel à 80% et 32/35^{ème} pour 90%).

On distingue :

- le temps partiel de droit : selon des quotités variant de 50 % à 80 %, est accordé de plein droit aux fonctionnaires à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (ou jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté), aux fonctionnaires relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin de prévention, ou pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave;
- Le temps partiel sur autorisation, selon des quotités variant de 50 % à 90 %, est accordé sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail (par exemple pour créer ou reprendre une entreprise).

Les agents contractuels (ou non titulaires) ayant effectué au moins un an à temps plein et les fonctionnaires peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, selon une quotité qui ne peut être inférieure à 50%.

Dans la fonction publique territoriale, les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont déterminées par l'organe délibérant de chaque collectivité dans la limite des dispositions statutaires applicables.

Il est possible d'exercer ses fonctions à temps partiel sur un temps non complet dans la fonction publique territoriale (article 5 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale).

Temps partiel thérapeutique : Un agent de la Fonction publique sur sa demande justifiée, peut être autorisé à accomplir un « service à temps partiel pour raison thérapeutique ». Les conditions de demande, d'autorisation, de service et de rémunération diffèrent selon le statut de l'agent :

- Pour un fonctionnaire

La demande d'autorisation doit être présentée par l'agent, accompagnée d'un certificat médical favorable établi par son médecin traitant après un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée (accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection), ou après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions. Le temps partiel thérapeutique peut être accordé soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé, soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration ou, lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, par le comité médical ou la commission de réforme compétent(e).

L'autorisation est accordée pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois.

La quotité de travail à temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieure à un mi-temps : 50, 60, 70, 80 ou 90%.

L'agent autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement et de l'indemnité de résidence, ainsi que, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire. Le montant des primes et indemnités habituellement perçues est calculé au prorata de la durée effective du service.

Lorsque l'agent, autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique, est placé en congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service, il est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son temps partiel thérapeutique.

Textes de référence :

Loi 84-16 du 11 janvier 1984, article 34 bis (FPE), loi 84-53 du 26 janvier 1984, article 57 (FPT), loi 86-33 du 9 janvier 1986, article 41-1 (FPH) et circulaire du ministère de l'action et des comptes publics du 15 mai 2018

- Pour un contractuel

La demande d'autorisation doit être présentée par l'intéressé, accompagnée de la prescription établie par son médecin traitant, et après accord de la Sécurité sociale. Un contractuel peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque le maintien au travail, la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus par un médecin comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé en principe pendant une durée maximale d'un an sur prescription du médecin traitant après accord de la Sécurité sociale.

La quotité de travail à temps partiel thérapeutique est fixée par le médecin traitant.

L'agent autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit la rémunération correspondant à la quotité de travail qu'il accomplit, complétée des indemnités journalières de la Sécurité sociale dans la limite du plein traitement.

LA NOTION DE « CONTRAT » OU RELATION EMPLOYEUR POUR LES FONCTIONNAIRES DANS LA DSN

La DSN, mise en place dans le secteur privé avant le secteur public, utilise le terme de contrat pour décrire l'accord dans lequel sont fixées les obligations réciproques de l'employeur et du salarié : pour chaque personne employée, il existe au moins un bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) – S21.G00.40 ». L'objet de cette note est de préciser comment, dans ce cadre, le bloc « Contrat – S21.G00.40 » doit être compris pour les fonctionnaires.

Si les salariés disposent tous de relations contractuelles, ce n'est toutefois pas le cas des fonctionnaires. Cependant, le statut des fonctionnaires (déclaré en DSN dans la rubrique « Statut d'emploi du salarié - S21.G00.40.026 ») implique également des obligations et un lien de subordination. Ces données statutaires ou réglementaires, que l'on peut assimiler à celles qui figurent dans les contrats, définissent la « relation employeur » des fonctionnaires et de certains agents publics « nommés » et régis par un statut.

En DSN, le « contrat » représente la relation entre l'employeur et le fonctionnaire.

Or, en DSN, l'employeur est l'établissement de rattachement administratif de l'individu. Il est identifié par un SIRET composé du SIREN d'une unité légale ou d'une personne morale (déclaré en DSN dans la rubrique « SIREN - S21.G00.06.001 »), et du NIC de l'établissement (déclaré dans la rubrique « NIC - S21.G00.11.001 »). Par conséquent, si le « contrat » en DSN est assimilé à la « relation employeur », cela implique que le contrat renvoie au rapport entre un individu et un SIRET.

En DSN, la « relation employeur » renvoie donc au rapport entre un fonctionnaire et le SIRET de l'établissement employeur (entité qui déclare le fonctionnaire en DSN et qui est identifiée dans le bloc « Etablissement - S21.G00.11 »).

On prendra soin de bien distinguer « l'employeur » en DSN, c'est-à-dire le SIRET dans la DSN duquel le fonctionnaire est déclaré, des autres SIRETs auquel ce fonctionnaire peut être lié. On différenciera par exemple :

- Le SIRET de l'établissement où travaille physiquement le fonctionnaire (lieu de travail) ;
- Le SIRET de l'établissement versant les sommes dues aux organismes (établissement payeur) ;
- Le SIRET de l'établissement qui gère administrativement le fonctionnaire (selon un niveau de maille partagé à établir).

On notera également qu'il peut y avoir plus d'une « relation employeur » entre un même établissement employeur et un individu ayant le statut de fonctionnaire, pour une même période,

dès lors que ces relations sont caractérisées par des natures de contrat différentes. C'est notamment le cas lorsque le fonctionnaire se voit **détaché au sein du même établissement** (ex. : détachement sur emploi fonctionnel ou pour stage), il est alors lié simultanément à deux emplois de fonctionnaire possédant des caractéristiques différentes (ex. : traitement indiciaire, nouvelle bonification indiciaire, etc.). Ces relations différentes peuvent renvoyer, en DSN, à trois natures de contrat distinctes et spécifiques aux fonctionnaires (« Nature du contrat – S21.G00.40.007 » égale à « 50 - Nomination dans la fonction publique », « 20 - [FP] Détachement d'un agent d'une Fonction Publique donnant lieu à pension (ECP) » ou « 21 - [FP] Détachement d'un agent d'une Fonction Publique ne donnant pas lieu à pension (ENCP) »).

Dans ce cas, l'existence de deux relations employeur-fonctionnaire donnera lieu à l'émission simultanée de deux blocs « Contrat – S21.G00.40 » pour un même individu, dans la DSN de l'établissement employeur pour un même mois principal déclaré.

En résumé, cela signifie que, pour un fonctionnaire en DSN :

- Il y aura un nouveau bloc « Contrat – S21.G00.40 » », **à chaque fois qu'une nouvelle relation employeur sera établie**, c'est-à-dire :
 - o A chaque fois que **le fonctionnaire sera déclaré par un établissement employeur différent** (changement de SIRET employeur dans la DSN), c'est-à-dire dès que la rubrique « NIC - S21.G00.11.001 » est modifiée, et ce, même si les rubriques décrivant l'employeur sont identiques (« SIREN - S21.G00.06.001 » et « NIC du siège - S21.G00.06.002 ») ;
 - o A chaque fois que **le fonctionnaire établira une nouvelle relation employeur avec l'établissement auquel il est lié en tant que fonctionnaire, caractérisée par une nature de contrat différente**.
- Il y aura un bloc « Fin du contrat – S21.G00.62 » à partir du moment où le fonctionnaire cesse d'être déclaré en DSN par un SIRET donné. **Il est rappelé que, dans un premier temps, ces fins de contrat ne donneront pas lieu à des signalements d'événements en DSN (travaux hors périmètre 2020)**.
- Toutes les autres modifications de ses conditions de travail (ex. : quotités de temps de travail) impliquent des modifications dans sa relation employeur **existante**, sans création d'un nouveau contrat. En DSN, elles seront transcrites **suivant la cinématique des changements** (et notamment l'usage du bloc « Changements Contrat – S21.G00.41 » s'il s'agit de données déclarées au sein du bloc « Contrat – S21.G00.40 »). Sur ce dernier point, on pourra se reporter à la note [« Déclaration des changements des modalités du contrat en DSN »](#).

Pour un fonctionnaire, il n'y a de nouveau bloc « Contrat – S21.G00.40 » en DSN que lorsqu'une nouvelle relation employeur est établie :

- **Soit parce que le fonctionnaire est déclaré par un établissement employeur (SIRET) différent,**
- **Soit parce qu'il noue une relation employeur supplémentaire avec son établissement employeur, caractérisée par une rubrique « Nature de contrat – S21.G00.40.007 » alimentée avec une valeur différente de « 50 - Nomination dans la fonction publique »).**

*N.B. : en DSN, un numéro de contrat est attaché à chaque bloc « Contrat – S21.G00.40 ». Il s'agit d'un identifiant technique servant à assurer le chaînage des données. Pour plus d'informations, se référer à la fiche consigne n°109 (« Numéro du contrat de travail »), disponible sur la base de connaissances dsn-info. **Dans la fonction publique hospitalière**, des recommandations peuvent être faites pour la codification du numéro de contrat.*

Illustration : le cycle de vie du contrat (ou relation employeur) pour un fonctionnaire dans la DSN

1. Accès à la fonction publique (ex. : par concours)

Règlementairement : arrêté de nomination dans un corps ou cadre d'emplois, comme fonctionnaire stagiaire, suivi le cas échéant d'un arrêté de titularisation dans un corps ou un cadre d'emploi.

- **Début de la relation employeur : le fonctionnaire est rattaché à un employeur public, défini en DSN par le SIRET qui le gère administrativement** (selon le niveau de maille défini par la Fonction publique).

2. Evolutions de la carrière du fonctionnaire

Règlementairement : certaines évolutions peuvent se traduire par des arrêtés de nomination dans un corps ou un cadre d'emploi différent, voire dans un autre versant de la Fonction publique.

- Evolutions **sans changement de SIRET employeur** : pas de nouveau « contrat »
 - Type de situation 1 : en cas de changement de quotité du temps de travail, de corps ou de cadre d'emploi au sein du même employeur, il n'y aura pas de nouveau contrat, mais usage de la cinématique des blocs changements.
 - Type de situation 2 : en cas de suspension de la relation employeur (ex. : congé parental), il n'y aura pas non plus de nouveau contrat. Le fonctionnaire est toujours comptabilisé dans les effectifs de l'établissement déclaré, et son « contrat » n'est pas clos. En termes comptables, il fait l'objet d'une paie à zéro.
- Evolution **entraînant un changement de SIRET employeur** au sein de la Fonction publique : **fin de la relation employeur. Le fonctionnaire quitte son employeur public (qui le gère administrativement), et en rejoint un autre.** Il y a alors création d'un nouveau « contrat » dès lors que le fonctionnaire est déclaré au sein d'une DSN différente (c'est-à-dire rattaché à un SIRET différent).
- **Cas particulier : le détachement** implique qu'un fonctionnaire entretient deux relations employeur en même temps. Il est alors déclaré dans deux DSN différentes par deux employeurs différents. Il y a création d'un nouveau « contrat » chez l'employeur d'accueil, en plus du contrat existant avec l'employeur d'origine. Dans l'exemple spécifique du détachement au sein d'un même établissement, il y aura donc deux « contrats » actifs avec le même établissement employeur.

3. Fin de fonction

Règlementairement : la fin de fonction peut intervenir à la suite d'une admission à la retraite, d'une démission régulièrement acceptée, d'un décès, d'un abandon de poste, d'un licenciement pour inaptitude physique ou professionnelle, d'une révocation à titre disciplinaire, d'une sanction pénale emportant déchéance des droits civiques ou interdiction d'exercer des fonctions publiques. Il y a alors arrêté de radiation des cadres, ou arrêté de révocation/licenciement pour insuffisance professionnelle/démission.

- **Fin de la relation employeur** : le fonctionnaire quittant son employeur public, il n'est plus déclaré en DSN par ce SIRET.

Exemple : cas d'un professeur de collège

N.B. : l'exemple développé ci-dessous ne reflète pas la définition officielle de la maille déclarative pour l'Education Nationale. Il s'agit d'une hypothèse à visée pédagogique (dans laquelle un rectorat porte la relation « agent-employeur » de tous les fonctionnaires travaillant dans des établissements qui lui sont rattachés). L'objectif est d'illustrer les conséquences pratiques de l'application du principe de relation « agent-employeur » pour un fonctionnaire en DSN.

- Etablissement d'affectation : lycée L (= définition du SIRET du lieu d'affectation)
- Déclaré en DSN par le rectorat R1 (= définition du SIRET dont dépend administrativement le fonctionnaire)

Son contrat dépend donc de son rattachement au SIRET du rectorat R1 : pas de nouveau contrat tant qu'il est déclaré par ce SIRET.

➤ **Evénement 1 : passage à temps partiel**

- Pas de changement de SIRET = pas de nouveau contrat
- Déclaration en DSN par l'usage du bloc « Changements contrat – S21.G00.41 »

➤ **Evénement 2 : congé parental**

- Pas de changement de SIRET = pas de nouveau contrat
- Déclaration en DSN par l'usage du bloc « Autre suspension de l'exécution du contrat – S21.G00.65 »

➤ **Evénement 3 : détachement dans un autre établissement dépendant d'un autre rectorat R2**

- Relation suspendue avec l'employeur d'origine et nouvelle relation employeur avec l'employeur d'accueil (le fonctionnaire est déclaré dans la DSN d'un autre SIRET) = nouveau contrat chez l'employeur d'accueil
- Déclaration dans la DSN de l'employeur d'origine par l'usage du bloc « Autre suspension de l'exécution du contrat – S21.G00.65 », et dans la DSN de l'employeur d'accueil par l'émission d'un nouveau bloc « Contrat – S21.G00.40 ».

➤ **Evénement 4 : à la suite d'un détachement, intégration de son corps d'accueil (arrêté de radiation de son corps d'origine et arrêté de nomination dans le corps d'accueil), au sein du même rectorat R1**

- Pas de changement de SIRET = pas de nouveau contrat
- Déclaration en DSN par l'usage du bloc « Changements contrat – S21.G00.41 »

➤ **Evénement 5 : mutation dans un autre établissement au sein du même rectorat R1**

- Pas de changement de SIRET = pas de nouveau contrat
- Déclaration en DSN par l'usage du bloc « Changements contrat – S21.G00.41 » (rubrique « Ancien Identifiant du lieu de travail - S21.G00.41.013 »)

➤ **Evénement 6 : mutation dans un autre établissement au sein d'un autre rectorat R2**

- Changement de SIRET = nouveau contrat
- Déclaration par l'émission d'un bloc « Fin du contrat – S21.G00.62 » dans la DSN de l'employeur d'origine, et émission d'un nouveau bloc « Contrat – S21.G00.40 » au sein de la DSN de l'employeur d'accueil.

Point d'attention : il revient aux employeurs publics de déterminer l'établissement (possédant un SIRET) qui porte la relation employeur, tout en prenant soin de bien considérer les conséquences de ce choix sur les modalités déclaratives. Si la relation employeur est portée par l'établissement qui est le lieu de travail, et non par l'entité centrale, il deviendra nécessaire :

- De générer un plus grand nombre de DSN ;

- De multiplier la création de nouveaux blocs « Contrat – S21.G00.40 » et « Fin du contrat – S21.G00.62 », pour des cas qui n’auraient pas de sens au niveau fonctionnel.

Ex. : pour un fonctionnaire travaillant dans une cantine (sirétisée), si la relation employeur est portée par cette dernière au lieu d’être placée au niveau de la mairie :

- Une DSN devra être établie pour la cantine en plus de celle de la mairie ;

Si le fonctionnaire change de cantine (changement de lieu de travail), une fin de contrat et un nouveau contrat devront être déclarés alors que sa situation administrative n’a pas changé.