Concours section : INT-DPIP-2026

Epreuve matière : Composition interne Droit de la fonction publique

N° Anonymat : KVHVM564 MM Nombre de pages : 8

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)
Concours : DPIP Interne Session : 2026
Epreuve : Composition Date de l'épreuve : 12/02/2026

CONSIGNES
- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Numéroter chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Le Statut de la fonction publique doit-il être préservé ?

La prise en compte de l'évolution sociétale contemporaine par les pouvoirs publics a amené ces derniers à envisager la pertinence d'une modernisation (Février 2007 loi portant sur la modernisation)* puis d'une transformation (loi du 06/08/2019 portant transformation de la fonction publique). Le statut général de la fonction publique est bien entendu visé ici. Edicté au lendemain de la seconde guerre mondiale par l'ordonnance du 31/10/1946 dans un État qui se veut présidentiel aux yeux de ses administrés, le statut est fondé sur une conception républicaine. Il vise la protection du service public et de ses agents. Des textes législatifs vont l'étoffer, et le préciser. En effet de 1983 à 1986, sont créées les 3 versants de la fonction publique. La date la plus notoire concernant les fonctionnaires est celle de la loi du 13/07/1983 portant sur les droits et obligations de l'agent public.

Cependant 61 ans après sa création, la loi de modernisation (février 2007 de la fonction publique puis celle du 06/08/2019 viennent témoigner d'une volonté des pouvoirs publics de moderniser l'image même de la fonction publique de façon à la rendre plus attractive et pourtant recruter plus de candidats. Car à la base, il s'agit de cette question majeure de recrutement à un moment où les candidats bondent cette administration de l'État. La loi du 06/08/2019 est considérée comme une "révolution" en raison du rapprochement du droit public avec le droit privé (le droit du travail). De plus,

* de la fonction publique

A.1.8.

RIEP - MA 520

Concours section : INT-DPIP-2026
Epreuve matière : Composition interne Droit de la fonction publique
N° Anonymat : KVHVM564 MM Nombre de pages : 8

Elle vient codifier le Statut général de la fonction publique (SGFP) en un Code général de la fonction publique (CGFP) entré en vigueur le 01/03/2022.
Après 6 ans et 6 mois de mise en œuvre de cette loi, l'heure est au bilan pour en tirer des conclusions et/ou proposer des réajustements, des améliorations.

Si le statut général de la fonction publique est apparu avec les années, au regard de l'évolution sociétale contemporaine, parfois bien contraignant et rigide, il a garanti aux agents publics un système de carrière assez performant, et les a protégé de l'arbitraire politique (I). La loi de transformation de la fonction publique du 06/08/2019 vient modifier, assouplir certaines modalités du statut général de la Fonction publique (II)
Cependant, la Cour des Comptes, les organisations syndicales et les agents publics relèvent des insuffisances dans cette réforme.
Des suggestions, des propositions d'améliorations sont apparues et s'agissant à être mise en œuvre (III).

Le statut de la Fonction publique est fondé sur l'ordonnance du 31/10/1946 et vient les modalités en conditions de travail des agents publics, leurs missions, les fondements et principes qui le constitue. La loi du 13/07/1983 édicte les droits et devoirs des agents publics ~~et les lois de 1984 et 1986~~ et celles promulguées en 1984 et 1986 vont créer les 3 versants à la fonction publique : Fonction publique d'Etat, Fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière (A). Le Statut Général de la fonction publique instaure les modalités du travail des agents témoignant aussi du souci de protéger l'intérêt des agents publics (B).

I Statut général de la fonction publique, un statut protecteur à l'égard de ses agents et de leurs missions

Fondé sur des textes législatifs et des principes constitutionnel et philosophique (A), le statut général de la fonction publique intègre un système de carrière opérant en faveur des agents publics (B)

-A - Statut général de la fonction publique

· le statut général de la fonction publique fondé sur l'ordonnance du 13/10/1946 et sur des principes et conception républicaine constitutionnelle et philosophique : les principes encadrés sont
- la continuité du service public : les missions du fonctionnaire, ou de l'agent public s'exercent dans le service public et pour l'intérêt général.
- égalité : l'accès à la fonction publique est conditionné par un concours garanti par l'anonymat lors des épreuves. ~~et fait~~ les admis sont inscrits sur une liste en fonction de leur mérite.
- neutralité et impartialité : le fonctionnaire ou l'agent public a doit respecter le droit de réserve, doit faire preuve de réserve professionnelle en plus de la probité dans ses fonctions. Les textes législatifs dont celui du 13/07/1983 édicte les droits et obligations du fonctionnaire ou agent public. le Statut général porte une attente toute particulière à la protection de ses agents, de la fonction publique et aux missions de service public pour l'intérêt général.

-B - Arsenal structurel du statut général de la fonction publique

D'un côté un système de carrière performant, structuré et prévisible et de l'autre des agents en quête de stabilité, avant les lois de 2007 et 2019.

le système de carrière apporte aux agents en quête de stabilité et d'évolution professionnelle des moyens pour y arriver sans peine à la condition d'intégrer la fonction publique. Tout d'abord, il offre aux agents de rester aussi longtemps qu'ils le souhaitent sans être soumis aux aléas des changements politiques (irrévocabilité), sur leurs postes. L'évolution de rémunérations est avantageuse : elle se fonde sur l'avancement des échelons sur lesquels.

3.18.

~~Se~~ évolue les rémunérations. De plus la rémunération est indexée à une grille indiciaire. Tous les 2 ans, voire 3-4 ans l'agent change d'échelon en voie ascendante et voit son salaire augmenter. Il peut arriver que le changement se fasse à 6 mois. Tout au long de sa carrière, l'agent a droit à la formation dite Continue afin d'améliorer ses connaissances, ses compétences. Au moment de la notation lors de l'évaluation, elle est collective dans laquelle tout le service, donnent ainsi un sentiment de ne pas perdre sur le plan financier mais surtout aussi de sentir faire partie de ce collectif de travail.
Le statut général de la fonction publique amène au personnel de la fonction publique la quiétude d'une garantie* face aux aléas économiques et politiques.
Cependant l'évolution des mentalités faisant dans un monde lui-même en transformation, fait apparaître à certains un aspect vieillot, désuet*. Car ceux-là sont sur une dynamique de changement, d'évolution rapide tant au niveau salarial que personnel. Moins de candidats se bousculent au portillon de la fonction publique car perçue comme rigide et contraignante, ne répondant pas à leurs desiderata. C'est dans ce contexte-là, qu'apparaissent les lois du 02/02/2007 et celle du 06/08/2019 visant l'une à moderniser la fonction publique, l'autre à la transformer de façon marquée

II Loi du 06/08/2019 et ses apports

Cette loi promulguée par le président français E. Macron après validation du C. Constitutionnel, fut mise en avant par Amélie de Montchalin. Elle a voulu apporter un visage neuf à la fonction publique en terme de dynamisme, de diversité et de fluidité (A). ~~Cependant, d'aucuns se sont montrés de la contrepartie de~~ cette loi réforme le modèle de recrutement, de mobilité et d'évaluation en plus du dialogue social. (B).

A - Loi du 06/08/2019

Le but de cette loi était d'attirer des candidats à intégrer la fonction publique. Face aux choix de ces candidats pour le secteur privé, les pouvoirs publics ont décidé

* à la fonction publique.

.4./.8.

Concours section : INT-DPIP-2026

Epreuve matière : Composition interne Droit de la fonction publique

N° Anonymat : KVHVM564 MM Nombre de pages : 8

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours : DPIP Interne Session : 2026

Epreuve : Composition Date de l'épreuve : 12/02/2026

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Numéroter chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Par cette loi de transformer la fonction publique du moins de gommer les traits apparaissant repoussant aux contractuels Il s'agissait permettre la fluidité, la mobilité, au sein de la fonction publique et de la rendre attrayante, séduisante par sa diversité et son dynamisme. Cette loi du 6/08/2019 marque le rapprochement inédit du Droit public avec le droit privé (droit du travail). Car le statut général de la fonction publique est dérogatoire du droit commun.

B/ Les apports de la loi du 6/08/2019.

→ Contractualisation = Un recrutement des contractuels sur des postes permanents réservés jusqu'ici à des fonctionnaires avec la création d'un projet de contrat d'une durée de 6 ans, renouvelable.

→ Mobilité renforcée : La fin de la mobilité au fil de l'eau, tel est le cas des psychologues du ministère de la justice (FPE = Fonction publique d'état) et des assistants sociaux. La rupture conventionnelle est instituée et permise, assortie à des droits au chômage ; hors d'une restructuration, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement social (sac à dos social)... Toutefois concernant la rupture conventionnelle, depuis le 01/01/2026, les fonctionnaires ne peuvent plus y prétendre ; Seuls les agents publics en CDI le peuvent. Les contractuels ~~de droit privé~~ en CDD de moins d'un an bénéficient d'une prime de précarité.

→ Le dialogue social est réformé = les Commissions administratives paritaires qui avaient le contrôle des sanctions,

5../8..

Concours section : INT-DPIP-2026
Epreuve matière : Composition interne Droit de la fonction publique
N° Anonymat : KVHVM564 MM Nombre de pages : 8

mobilité, mutation, avancement et promotions se voient délestées des questions d'avancement et de promotions au profit des lignes directrices de gestions (LDG) édictés par l'autorité.
→ Evaluation, = elle se présente individuelle de façon à noter au mérite les performances des agents selon la satisfaction ou non des objectifs assignés lui ou auparavant par sa hiérarchie. Cette évaluation donne lieu à un Compte rendu d'Evaluation professionnel (CREP).
~~→~~ les sanctions sont plus précises et claires, concernant la disciplinaire.
Ceci dit, cette réforme - même présente des insuffisances relevées par certains dont les agents publics et les organisations syndicales.

III Insuffisances et propositions d'amélioration de

Les insuffisances découlent des phénomènes ~~et du~~ contractualisation, impactant un nombre de personnes, d'agents. Mais des solutions peuvent être apportées pour les réduire.

A. Insuffisances

→ La ~~la~~ contractualisation ~~consiste~~ tend à recruter de toujours plus de contractuel afin de se rapprocher du secteur privé sans toutefois ~~en~~ sombrer
Dans certaines administrations publiques, le nombre de contractuel peut être de 20% de l'effectif total. La crainte de l'organisation syndicale est l'augmentation de la précarité de ces agents contractuels et de voir une fonction publique à deux vitesses
→ l'Evaluation reste de façon indirecte ou implicite un facteur de pression, ou un facteur d'arbitraire pesant sur l'agent.
→ le délestage des questions de promotion et

d'avancement des CAP vient affaiblir leurs pouvoirs.
Quelles solutions donner ?

(B) Solutions pour réduire les insuffisances de la loi du 06/08/2019 ou quelques pistes de réflexions.

→ Dans un premier temps, la contractualisation est à traiter : la question de la précarité pour ces agents en contrat à durée déterminée. - Un contrôle s'impose pour évaluer l'impact de ces contractuels sur la précarité.
- Favoriser la titularisation des contractuels ~~du plus vite~~, car 6 ans est trop long et encourage les autres à rester dans la fonction publique

→ Dialogue social :
- Donner plus de moyens au CAP et aux comités sociaux (né de la fusion du Comité technique et du CHSCT avec la loi de transformation)
- Augmenter ~~plus~~ de nombres de réunions ; car la loi en a réduit le nombre.

→

Conclusion

Le statut général de la fonction publique est garant de l'emploi à vie et de ce fait protège les agents du service public. C'est un système de stabilité
La loi du 06/08/2019 apporte flexibilité, agilité, mobilité mais cela reste insuffisant et ~~non~~ recule des points nécessitant réajustement.
La diversité - égalité (~~H-F~~ et homme - femme et handicap moins marquée ; et la précarité du fait de la caractéristique de la contractualisation affaiblit de fait ~~cette~~ le côté sécurisant de la réforme.
Pour répondre à la question, il est impératif de préserver le statut général de la fonction publique et de réajuster certaines modalités de la loi de transformation.

7.. / 8..

pour atteindre un niveau acceptable et ~~d~~attrayant aux yeux de tous.