

LA FSU TERRITORIALE



GUIDE DES CARRIÈRES

de la fonction publique

TERRITORIALE

*Grilles indiciaires / salaires / déroulements de carrières
Fiches thématiques*

2025
2024
2024
2024



Syndicalement **VÔTRE**

supplément au numéro 73 /septembre 2024





Réforme de la protection sociale complémentaire

Protéger et accompagner ceux qui font vivre le service public local depuis 1933



- > Décrypter la réforme
- > Donner des clés pour comparer
- > Vous accompagner dans la mise en place d'un dispositif de protection sociale complémentaire
- > Apporter des réponses claires aux agents

Les conseillers de la MNFCT sont à votre écoute et vous **accompagnent** dans votre collectivité



**EN RENDEZ-VOUS
VISIO**

Contactez-nous par téléphone ou envoyez-nous un courriel à psc@mnfct.fr, un conseiller vous rappellera pour convenir d'un rendez-vous.



PAR TÉLÉPHONE

de 9 h à 17 h 30
01 85 58 68 95

PAR COURRIEL

psc@mnfct.fr



**EN PRÉSENTIEL SUR
RENDEZ-VOUS**

dans votre collectivité

Conseils, devis, adhésions,
contactez un conseiller

01 85 58 68 60

numéro non surtaxé
prix d'appel local

Du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h 30 sans interruption.

Prenez rendez-vous sur notre site internet
www.mnfct-mutuelle-sante.fr

GUIDE DES CARRIÈRES
de la fonction publique
TERRITORIALE
2024/25



LA FSU TERRITORIALE



LA FSU TERRITORIALE

POUR QUI?

La FSU Territoriale syndique des personnels relevant de différents statuts :

POUR QUOI?

Nos priorités revendicatives sont la défense des intérêts individuels et collectifs des agent.es titulaires et des contractuel.les de notre secteur et la défense du service public auquel nous sommes profondément attachés comme seul vecteur démocratique d'une réelle équité entre citoyen.nes et pour une vraie égalité d'accès aux droits.

1. Les agent.es titulaires et contractuel.les de la Fonction Publique Territoriale employé-es dans les **communes**, les **CCAS**, les **caisses des écoles**, les **O.P.H.**, les établissements publics relevant de l'**intercommunalité**, Métropoles, agglos, CIAS, les **Départements**, les **Conseils régionaux**, les **centres de gestion**, le **CNFPT**...
2. Les **Assistantes Maternelles** et les **Assistantes Familiales**.
3. Les agent.es titulaires et contractuel.les de la **Fonction Publique Hospitalière** travaillant dans les **foyers de l'enfance** et dans les services de l'**ASE** des Départements.
4. Les personnels sous statut de droit privé travaillant dans les **O.P.H** ou dans les **services concédés assurant des missions de service public** : eau, pompes funèbres, restauration, animation périscolaire...

Notre syndicat lutte contre toutes les formes d'exploitation, toutes les formes de discriminations qu'elles soient raciales, sexistes, antisémites, homophobes...

La FSU Territoriale dénonce et s'oppose au libéralisme et à la mondialisation ultra libérale que l'on veut nous imposer actuellement.

VOTRE SYNDICAT FSU TERRITORIALE:

- Nous privilégions un syndicalisme de **concertation** et de **négociation** sans bien évidemment exclure le recours à l'**action** lorsque cela est nécessaire. Un syndicalisme de défense des intérêts collectifs et individuels des salarié.es, des chômeurs et des précaires.
- **Un syndicalisme de transformation sociale** qui s'oppose à la seule logique de l'économie de marché et qui fait de sa propre capacité d'analyse, de proposition, de négociation, de mobilisation, un facteur déterminant de changement.
- **Un syndicalisme de solidarité** qui lutte et agit en faveur des plus démunis pour obtenir un meilleur partage du travail, des richesses et des gains de productivité.
- **Un syndicalisme d'action** capable de créer les rapports de force nécessaires pour faire aboutir nos revendications.
- **Un syndicalisme unitaire** qui recherche avec les autres organisations les convergences nécessaires pour démultiplier l'efficacité revendicative.
- **Un syndicalisme démocratique** tant vis-à-vis des adhérent.es que des salarié.es reposant sur son autonomie de décision et de fonctionnement.

La FSU Territoriale se propose de lutter pour plus de justice sociale.

Elle contribue à la promotion des droits humains y compris dans l'exercice de nos métiers et dans l'exécution de nos missions de service public. Elle défend une organisation sociale animée par des valeurs de liberté et de solidarité.



ALLONS...
POURQUOI SE
SYNDIQUER ?

VOUS VOULEZ
VRAIMENT FAIRE PASSER
VOS DROITS AVANT
MES OBJECTIFS ?



Comprendre pour agir!

Cette nouvelle édition du guide des carrières arrive dans un contexte politique et social qui voit se multiplier les défis pour les services publics, la Fonction publique, en particulier la territoriale et ses agent.es. Dans cette période, les droits des agent.es à la formation, à la carrière ou encore les conditions de travail sont des combats permanents que la FSU Territoriale continue de porter au quotidien. Vous trouverez dans ce guide toutes les informations sur ces droits, et bien d'autres encore (télétravail, évaluation professionnelle, maladie, etc).

Dans un contexte de pression budgétaire accrue sur les collectivités, et plus généralement d'attaques continues sur le service public et ses agent.es, le syndicalisme est plus que jamais nécessaire. Le syndicat est l'outil principal pour obtenir des avancées collectives, qu'elles soient statutaires, salariales ou pour améliorer les conditions de travail. Pour la FSU Territoriale, les luttes collectives s'appuient sur l'information et la formation de chaque agent.e, qui doit pouvoir connaître ses droits pour les faire respecter.

Cette connaissance est d'autant plus nécessaire que la loi dite de « Transformation de la Fonction publique » de 2019 a considérablement affaibli le contrôle des représentant.es du personnel, par exemple sur les décisions des employeurs relatives aux avancements de grade ou à la promotion interne. Alors que ce contrôle paritaire permettait de faire respecter le droit à la carrière, ces décisions

sont désormais uniquement à la main des employeurs, renvoyant la responsabilité aux agent.es individuellement de contester des erreurs ou abus éventuels. Face à ce déséquilibre préjudiciable, le Guide des carrières de la FSU Territoriale est un outil qui permet à toutes et tous de faire le point sur ses droits.

Ce *Guide des carrières* est le fruit de notre conception d'un syndicalisme attaché au statut de la Fonction publique, qui donne aux agent.es les moyens de se défendre individuellement et collectivement face à l'arbitraire des hiérarchies et des employeurs. Attachée à un service public solidaire, qui assure l'égalité de toutes et tous et moteur de la nécessaire transition écologique, la FSU Territoriale défend en effet un statut fort, protecteur pour les agent.es, leur permettant d'exercer leurs missions au service de la population et de l'intérêt général. Pour continuer ce travail d'information, porter ces combats et obtenir la satisfaction de nos revendications sur les salaires, le temps de travail et les conditions de travail, il est plus que jamais nécessaire de nous organiser collectivement.

Pour s'informer, pour se défendre au quotidien, pour gagner des avancées, rejoindre la FSU Territoriale est la première étape. Plus nombreux et nombreuses, nous sommes plus fort.es !



Béatrice Fauvinet et Julien Fonte
Co-secrétaires de La FSU-Territoriale

Le Guide des carrières de la Fonction Publique Territoriale est diffusé à plus de 100 000 exemplaires grâce aux cotisations des adhérent.es de la FSU Territoriale.

SOMMAIRE

B

Pour une refonte des grilles	58
Rédacteurs	59
Techniciens	60
Animateurs	62
Éducateurs des activités physiques et sportives	63
Auxiliaires de puériculture et Aides-soignants	64
Moniteurs-éducateurs et Intervenants familiaux	65
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	66
Assistants d'enseignement artistique	67
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	68
Chefs de service de police municipale	69

C

La semaine en 4 jours : un progrès social... en trompe l'œil	8
L'égalité professionnelle exige des politiques ambitieuses	10
Le télétravail	12
La retraite progressive	14
Protection sociale complémentaire	16
La rémunération	18
RIFSEEP	20
Les agent.es contractuel.les dans la FPT	22
Les assistantes familiales	24
Les assistantes maternelles	25
L'entretien professionnel	26
Sanctions disciplinaires	28
Les organismes paritaires	29
Les congés de maladie	32
Le compte personnel d'activité	34
Le dossier administratif	35
Les voies de recours	36
Contentieux et médiation préalable	37
Le déroulement de carrière	38

La catégorie C	40
La catégorie B	56
La catégorie A	70
Se syndiquer ? Pour quoi faire ?	88
Bulletin contact	95



CARRIÈRE

A

Attachés	72	Psychologues	81
Administrateurs	73	Conservateurs du patrimoine / Conservateurs de bibliothèque	82
Ingénieurs	74	Attachés de conservation du patrimoine / Bibliothécaires	83
Ingénieurs en chef	75	Conseillers des activités physiques et sportives	84
Assistants socio-éducatifs / Éducateurs de jeunes enfants	76	Secrétaires de mairie	84
Conseillers socio-éducatifs	77	Professeurs d'enseignement artistique	85
Infirmiers en soins généraux	78	Directeurs d'établissement d'enseignement artistique	85
Puéricultrices	78	Directeurs de police municipale	86
Cadres de santé	79	Officiers de sapeurs-pompiers professionnels	87
Biologistes / Vétérinaires / Pharmaciens	79		
Médecins	80		
Sages-femmes	80		
Techniciens de laboratoire /...	81		



C

Déroulement de carrière	42
Echelles de rémunération	43
Agents sociaux	44
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	45
Adjoint administratifs	46
Adjoint du patrimoine	47
Adjoint techniques	48
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	49
Agents de maîtrise	50
Adjoint d'animation	51
Opérateur des activités physiques et sportives	52
Agents de police municipale	53
Gardes champêtres	53
Sapeurs et caporaux de sapeur-pompiers	54
Sous-officiers de sapeur-pompiers	54

CATEGORIE

LA SEMAINE EN 4 JOURS : UN PROGRÈS SOCIAL

Le gouvernement a lancé au printemps 2024 l'expérimentation de la semaine en 4 jours pour l'ensemble des ministères de la Fonction publique, et ce sans un véritable dialogue social préalable. Déjà appliquée dans des collectivités, et même quelques entreprises privées, la semaine en 4 jours, ou 4,5 jours a surtout pour ambition de donner, à moindre frais, l'illusion d'un progrès social.

UNE ANNÉE D'EXPÉRIMENTATION

L'objectif gouvernemental de cette expérimentation est d'évaluer, avec les ministères et les collectivités territoriales volontaires, l'ensemble des impacts de la semaine en quatre jours.

Une grille de critères a été établie pour mesurer les effets d'une telle organisation de la semaine de travail sur la santé des agent.es (physique et mentale), sur les collectifs de travail et le rendu de service public (cohésion et performances), l'égalité professionnelle (y compris sur les possibles impacts en matière de parentalité et d'éventuelles réductions du recours au temps partiel), et enfin, sur le plan environnemental (moins de transports, « optimisation » des espaces de travail).

TOUT CHANGE MAIS RIEN NE CHANGE !

Le gouvernement a souhaité que cette nouvelle organisation se fasse sur la base de principes communs qui en réalité restent très éloignés du progrès social que cette expérimentation voudrait représenter. En effet, elle doit s'inscrire dans le respect des 1 607 heures annuelles et ne peut donner lieu à une réduction du temps de travail.

Elle ne doit pas non plus conduire à un accroissement des effectifs et amène de facto une réduction de trois à deux jours maximum de télétravail hebdomadaires possibles pour les agent.es...

Enfin, la mise en place de la semaine en quatre jours aura forcément un impact sur l'ARTT, venant diminuer les droits des agent.es, et modifier, voire annuler les organisations déjà en place.

FAUSSE BIENVEILLANCE ET MODULATION EN TROMPE L'ŒIL

Volontariat, respect des durées maximales quotidiennes de travail, tout comme celui des pauses méridiennes, mais aussi réversibilité du dispositif sont clairement exprimés par la commande gouvernementale.

Il est même proposé, le cas échéant, la semaine en 4,5 jours. Cette proposition peine à masquer le caractère

régressif de son projet, au point d'insister sur la mise en œuvre d'une expérimentation qui ne doit en aucun cas altérer la qualité du service public, ni sa continuité. Utilisant la méthode Coué, ils osent même suggérer que de telles dispositions devraient améliorer le service public !

En réalité, sous couvert d'une vraie-fausse bienveillance c'est inévitablement une intensification du travail qui est proposée.

UN DÉTRICOTAGE DES DROITS DES TRAVAILLEUR.EUSES !

Si cette expérimentation peut avoir un intérêt dans certaines situations, la semaine en quatre jours porte les marques d'une volonté profonde de poursuivre le travail de détricotage des droits des travailleur.euses du public qui se sont battus pour obtenir cette journée en trois temps : travail - temps personnel - repos. L'expérimentation cache mal, sous couvert d'arguments protecteurs mais fallacieux, la détérioration des conditions de travail, la réduction des droits à congés par modification du nombre de jours travaillés sur la semaine, l'impact sur l'ARTT et sur la conciliation au quotidien vie professionnelle-vie privée.

POUR LA SEMAINE DE 4 JOURS !

Le SNUTER et toute la FSU porte la revendication de la semaine de quatre jours avec 32 heures par semaine, sans baisse de salaire ni suppression de congés.

Nous considérons en effet que la semaine de 32 heures en quatre jours permettra de créer de l'emploi et de revoir notre relation au travail.

La mutation sociale et écologique de notre société ne pourra se faire que dans une autre relation au monde permettant de réduire nos consommations, notamment énergétiques. Par ailleurs, il nous faut investir de notre temps dans d'autres domaines : social, démocratique, écologique afin de mener les chantiers d'envergure nécessaires, regagner de la biodiversité.

EN RÉALITÉ,
SOUS COUVERT D'UNE VRAIE-FAUSSE
BIENVEILLANCE C'EST INÉVITABLEMENT
UNE INTENSIFICATION DU TRAVAIL
QUI EST PROPOSÉE.



...EN TROMPE L'ŒIL !

T'AS L'AIR CREVÉE. TU DEVRAIS ÊTRE EN SUPER FORME ! T'ES PASSÉE À LA SEMAINE DE 4 JOURS, NON ?

NON. C'EST LA SEMAINE EN 4 JOURS !

Allan
BARTÉ

nous

RESTONS VIGILANT.ES FACE AUX EXPÉRIMENTATIONS MENÉES DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES. LA FSU TERRITORIALE APPELLE LES AGENT.ES ET LEUR SYNDICAT LOCAL À SE SAISIR ET À PORTER LA REVENDICATION DE LA SEMAINE DE 32 HEURES EN 4 JOURS.



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EXIGE DES POLITIQUES

Malgré de légers progrès, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes restent élevées. En 2023, les femmes gagnent en moyenne 23,5% de moins que les hommes, tous secteurs confondus. Dans la Fonction publique territoriale, où les femmes représentent 62% des effectifs, la différence de salaire est moindre mais reste à 14,4%. Si le statut de la Fonction publique permet de neutraliser certains facteurs d'inégalité, d'autres persistent et restent à corriger.

DES FACTEURS STRUCTURELS ET LIÉS À L'ORGANISATION DE LA SOCIÉTÉ

Le temps de travail est un élément clé de ces différences de salaire. En effet, les femmes sont bien plus souvent à temps partiel que les hommes, soit par contrainte, soit en raison des responsabilités familiales qui leur sont majoritairement attribuées. Cela a un impact direct sur leur rémunération et sur leurs perspectives de carrière. En outre, malgré les dispositions visant à empêcher les discriminations liées à la grossesse et à la maternité, les employeurs considèrent encore trop souvent ces situations comme un frein à l'embauche ou à la promotion. Il en résulte pour beaucoup de femmes des carrières discontinues et qui stagnent, l'accès aux postes à responsabilité leur étant barré.

Si certains progrès ont été faits grâce à des mesures comme l'obligation de nominations équilibrée aux postes de direction générale, les hommes continuent ainsi d'occuper la majorité des fonctions d'encadrement ou de direction. Pour autant, les strates intermédiaires de responsabilité ne sont pas concernées par ces dispositions : les femmes y sont donc toujours sous-représentées. De plus, les femmes sont surreprésentées dans les catégories les plus précaires de la FPT, notamment dans les emplois de catégorie C, souvent moins bien rémunérés, avec peu d'opportunités d'évolution.

Un autre facteur structurel des inégalités dans la FPT est la ségrégation professionnelle entre métiers dits féminisés et métiers masculins. Ainsi, les filières sociale et médico-sociale ou encore de l'animation, largement féminisées, ont des grilles et des perspectives de carrière moins favorables que celles des filières administrative et technique. Cette répartition inégale des emplois participe au creusement des écarts salariaux.

DES DISPOSITIFS EXISTANTS MAIS INSUFFISANTS

Face à cette réalité, certaines dispositions existent mais elles restent largement insuffisantes. Le plan égalité professionnelle, qui devrait être un levier majeur pour réduire les écarts, n'a été adopté que par moins de la moitié des collectivités territoriales. Même là où il est en place, son application reste timide. En effet, certaines dispositions ne sont pas

contraignantes et ne comportent pas d'objectifs chiffrés. Dès lors, les plans mis en place dans les collectivités se limitent souvent à des déclarations d'intention sans véritables actions concrètes. De plus, l'index égalité, mis en place en 2024 pour mesurer les écarts de rémunération, est également un outil trop limité. En effet, cet index ne permet d'une part que de mesurer la « part employeur » des inégalités et d'autre part le principe de calcul permet de masquer les inégalités réelles au sein de la collectivité. En outre, il ne s'attaque pas aux racines structurelles des inégalités, notamment les grilles salariales ou la surreprésentation des femmes dans les emplois précaires.

NOS REVENDICATIONS POUR UNE ÉGALITÉ RÉELLE

Pour la FSU Territoriale, ces mesures ne suffisent pas. Nous revendiquons une révision en profondeur des grilles salariales des métiers féminisés, afin de leur assurer une valorisation équitable par rapport aux métiers techniques. Il est également impératif de fixer aux collectivités des objectifs chiffrés, tant en matière de salaires que d'évolutions de carrière, pour mesurer et garantir les progrès en matière d'égalité. Enfin, nous revendiquons que la part des primes, qui représentent souvent une part importante des rémunérations mais qui sont souvent inégalement distribuées, soit intégrée au traitement indiciaire. Cette intégration permettrait plus de transparence et mettrait fin à l'arbitraire de leur répartition. Seules des mesures ambitieuses et contraignantes pourront venir à bout des inégalités femmes-hommes dans la Fonction publique territoriale.

LE PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, QUI DEVRAIT ÊTRE UN LEVIER MAJEUR POUR RÉDUIRE LES ÉCARTS, N'A ÉTÉ ADOPTÉ QUE PAR MOINS DE LA MOITIÉ DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES. MÊME LÀ OÙ IL EST EN PLACE, SON APPLICATION RESTE TIMIDE.

DES INÉGALITÉS QUI PEUVENT FAVORISER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Les femmes sont plus souvent exposées aux violences sexistes et sexuelles au travail. Cette situation s'explique par les effets délétères des inégalités professionnelles car les femmes sont souvent en position de subordination vis-à-vis d'un encadrement masculin, ou occupant des postes déconsidérés. Pour la FSU Territoriale, les violences faites aux femmes, qu'elles soient physiques, sexuelles, psychologiques et/ou économiques sont inac-

AMBITIEUSES !



ceptables. La prévention des VSS au travail passe par une action des collectivités sur le sujet passant par la formation des professionnels, des représentant.es du personnel, des campagnes de sensibilisation sur les lieux de travail mais aussi la sanction des auteurs. Les victimes doivent pouvoir bénéficier d'une mise en protection physique mais aussi de la protection de leur emploi et de leur carrière (protection fonctionnelle aménagement d'horaires, de poste, des congés, la possibilité d'une mobilité fonctionnelle ou géographique choisies, la prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes sans frais...).

La mobilisation des organisations syndicales, FSU en tête, et des organisations féministes de la société civile a permis d'obtenir des avancées pour que les employeurs se saisissent de ces sujets. Nous

avons ainsi obtenu en 2020 l'obligation de mettre en place une cellule de signalement et de traitement des VSS dans chaque collectivité. Partout où la FSU Territoriale est présente, elle se bat pour la mise en place de ces cellules et pour veiller à son fonctionnement effectif.

La FSU a également obtenu, l'élection de référent.es violences sexistes et sexuelles au sein des F3SCT (ex-CHSCT). Pour autant, le manque de moyens dédiés et les freins existants chez de nombreux employeurs publics entravent néanmoins l'opérationnalité de ces décisions. La FSU territoriale continue de défendre pied à pied toutes les mesures nécessaires pour contraindre les employeurs publics à mener des politiques ambitieuses contre les violences faites aux femmes sur les lieux de travail.

nous

REVENDIQUONS UNE RÉVISION EN PROFONDEUR DES GRILLES SALARIALES DES MÉTIERS FÉMINISÉS, afin de leur assurer une valorisation équitable par rapport aux métiers techniques et que les primes, qui représentent souvent une part importante des rémunérations mais qui sont souvent inégalement distribuées, soit intégrée au traitement indiciaire.



LE TÉLÉTRAVAIL

Rendu possible depuis 2016, le développement du télétravail, peu répandu dans la Fonction Publique Territoriale, s'est accéléré au moment de la crise sanitaire tout en soulevant de nombreuses questions.

Le télétravail répond à l'aspiration de nombreux collègues mais il doit être mieux encadré, garantir leur santé et leurs conditions de travail et respecter la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Le risque d'isolement et d'atomisation des collectifs de travail est réel.

L'intervention syndicale à distance est rendue plus compliquée augmentant nos craintes de voir les conditions de (télé)travail non respectées, dans un secteur où les employeurs se croient souvent « tout permis ».

Enfin, il est aisé de comprendre que certain.es agent.es relevant des collectivités territoriales ne peuvent pas être concerné.es par le travail à distance. En effet, difficile de demander à un éboueur ou une aide à domicile de travailler à distance ! Cela peut créer un sentiment d'iniquité de traitement entre ceux et celles qui peuvent télétravailler et les autres, dont les métiers étaient qualifiés il n'y a pas si longtemps de « première ligne ».

LE TÉLÉTRAVAIL

La possibilité de recourir au télétravail dans la Fonction publique a été posée par la loi du 12 mars 2012, article 133. Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 contient les dispositions d'application. Le télétravail est par ailleurs défini à l'article L. 1222-9 du Code du travail.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent.e dans les locaux où il ou elle est affecté.e, sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail peut s'effectuer au domicile de l'agent.e, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Il est possible d'accorder une seule autorisation à l'agent.e valable pour ces différentes modalités. Les astreintes n'entrent pas dans le champ d'application de ce dispositif.

Les agent.es publics civils des trois versants de la Fonction publique sont concerné.es : fonctionnaires et contractuel.les.

MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE

La loi du 6 août 2019 introduit la possibilité de recourir ponctuellement au télétravail dont les conditions sont précisées par le décret n°2020-524 du 5 mai 2020. Il s'applique aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à compter du 7 mai 2020. Le décret prévoit deux modalités de mise en œuvre du télétravail, régulier ou ponctuel, pouvant faire l'objet d'une seule et même autorisation.

Télétravail régulier ou ponctuel

L'autorisation de télétravail peut ainsi prévoir :

- ▶ l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ;
- ▶ mais aussi l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, mois ou par an dont l'agent.e pourra demander l'utilisation à son ou sa supérieur.e hiérarchique.

La quotité de temps de travail réalisée en télétravail est de trois jours maximum par semaine, avec un minimum de deux jours de présence sur le lieu d'affectation de l'agent.e. Cette quotité peut être calculée sur une base mensuelle. Elle est notamment

réduite à deux jours hebdomadaires maximum dans le cadre de la mise en œuvre expérimentale de la semaine en quatre jours. Néanmoins, il peut être dérogé à cette limite :

- ▶ lorsqu'une situation inhabituelle perturbe temporairement l'accès au service ou au travail sur site ;
- ▶ pour les agent.es dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifie, sur demande des intéressé.es et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail ; cette dérogation est accordée pour une durée de six mois maximum, renouvelable après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

Frais et charges liés au télétravail

L'employeur est tenu d'assumer l'ensemble des frais et charges liés à l'exercice des fonctions en télétravail, notamment ceux liés au fonctionnement des installations techniques et aux communications. Il n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Lorsque l'agent.e est en situation de handicap, l'autorité territoriale doit mettre en œuvre sur son lieu de télétravail les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à ces aménagements ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser tout ou partie des dépenses supportées à ce titre par l'employeur. L'agent.e ayant recours aux jours flottants de télétravail, ou à une autorisation temporaire en raison d'une situation exceptionnelle, peut être autorisé à utiliser son équipement informatique personnel.

PROCÉDURE DE MISE EN OEUVRE

Une délibération de la collectivité est prise, après avis du Comité Social Territorial. Cette délibération détermine notamment :

- ▶ les activités éligibles au télétravail ;
- ▶ les locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'employeur ;
- ▶ les règles relatives au temps de travail, à la santé et à la sécurité au travail ;
- ▶ les règles de sécurité liées aux systèmes d'information ;
- ▶ les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
- ▶ les conditions dans lesquelles l'attestation de conformité des installations est établie.

LA DEMANDE DE L'AGENT.E

Le télétravail s'exerce **sur demande des agent.es** et après accord de l'administration employeur. L'agent.e souhaitant exercer ses fonctions en télétravail adresse une demande écrite à l'autorité territoriale qui précise les modalités d'organisation souhaitées.

En cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, l'agent.e peut demander une autorisation temporaire de télétravail.

Lorsque le télétravail est organisé à son domicile ou dans un autre lieu privé, une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques, établie dans les conditions fixées par la délibération de l'autorité territoriale, est jointe à la demande.



Allan
BARIE

LA DÉCISION DE L'AUTORITE TERRITORIALE

L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande de télétravail au regard de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service. Elle adresse à l'agent.e une réponse écrite, qui doit intervenir dans le mois suivant la réception de la demande de l'agent.e, ou la date limite de dépôt des demandes, dans l'hypothèse d'une campagne de recensement.

Le refus de l'administration d'accorder l'autorisation, pour l'exercice de fonctions éligibles, doit être motivé et donner lieu à un entretien préalable. Par ailleurs, l'agent.e intéressé.e peut saisir la commission administrative paritaire :

- ▶ en cas de refus opposé à sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail pour l'exercice d'activités éligibles ;
- ▶ ou en cas d'interruption du télétravail à l'initiative de l'autorité territoriale.

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours

de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois, mais aussi l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, mois ou par an dont l'agent.e pourra demander l'utilisation à son ou sa supérieur.e hiérarchique.

La même autorisation peut également permettre la mise en œuvre de ces différentes modalités de télétravail.

Lorsqu'elle est accordée, l'autorisation de télétravail doit préciser :

- ▶ les fonctions exercées par l'agent en télétravail ;
- ▶ le lieu ou les lieux d'exercice des fonctions ;
- ▶ les modalités de mise en œuvre du télétravail, le cas échéant sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent.e est à la disposition de son employeur et peut être contacté, par référence à son cycle de travail ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;
- ▶ la date d'effet de l'autorisation ;
- ▶ le cas échéant, la période d'adaptation prévue et sa durée.

Une période d'adaptation de l'exercice des fonctions en télétravail peut en effet être prévue, d'une durée de trois mois maximum.

Le télétravailleur ou la télétravailleuse doit se voir remettre, lors de la notification de l'autorisation d'exercice, un document d'information sur sa situation professionnelle, précisant notamment les dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail prévus, ainsi que les matériels mis à sa disposition pour l'exercice des fonctions à distance.

De plus, il doit lui être communiqué un document faisant état des règles générales contenues dans la délibération, ainsi qu'un document l'informant de ses droits et obligations en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité. En cas de changement de fonctions, une nouvelle demande doit être présentée par l'intéressé.e.

POUR LE SNUTER-FSU, le développement du télétravail comme nouvelle forme d'organisation du travail doit faire l'objet d'une vigilance particulière. En effet, il faut rester attentif :

- ▶ aux conditions de réversibilité du télétravail avec un retour au poste dans des conditions similaires ;
- ▶ au conditions de travail (nouveaux risques professionnels à intégrer dans le DUERP, travail asynchrone, droit à la déconnexion, respect des données personnelles et des conditions de traçage de l'activité des salarié.es, etc.) ;
- ▶ à un encadrement des télétravailleurs.ses basé non pas sur le contrôle mais sur la confiance et le sens du travail ;
- ▶ à des bilans périodiques sur les effets du télétravail sur les collectifs de travail et le rendu du service public.

nous

REVENDIQUONS UN EXERCICE SYNDICAL ADAPTÉ À CE MODE DE TRAVAIL AVEC NOTAMMENT LA POSSIBILITÉ POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE S'ADRESSER AUX AGENT.ES PAR VOIES ÉLECTRONIQUES (messageries professionnelles, espaces syndicaux en intranet et possibilités de réunions d'informations syndicales en visio).



LA RETRAITE PROGRESSIVE

Créée fin 2023 après le mouvement unitaire contre la dernière réforme, la retraite progressive pour les fonctionnaires permet le bénéfice d'un départ progressif pour les agent.es.

Si cette mesure ne répond pas à notre revendication d'une retraite à 60 ans elle n'est pas non plus un droit opposable aux employeurs territoriaux qui gardent toute liberté de l'accorder ou non...

QU'EST-CE QUE LA RETRAITE PROGRESSIVE ?

Il s'agit de permettre aux agent.es le bénéfice d'un départ progressif à la retraite en réduisant leur activité sur un temps partiel au sein de l'administration, et en parallèle, d'être considéré.e comme retraité.e pour l'autre part du temps partiel, temps pour lequel l'agent.e reçoit une fraction de sa pension. Aussi, lorsque l'agent.e partira définitivement en retraite, son montant sera recalculé en tenant compte de ces cotisations.

QUI EST CONCERNÉ ?

Tous et toutes les agent.es publics, à l'exception des stagiaires.

Attention, le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droit à la retraite progressive.

Pour les agent.es à temps incomplet ou non-complet, elle peut être liquidée sans diminution du temps de travail. Toutefois, en cas de cumul d'emplois à temps incomplet ou non-complet, l'agent.e doit limiter son temps de travail à 90% d'un temps complet.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Il existe deux conditions cumulatives : l'âge et le nombre de trimestres.

S'agissant de l'âge, pour les agent.es nés.es à partir de 1968, ceux-ci peuvent y avoir droit dès l'âge de 62 ans. Pour les agent.es nés.es antérieurement, et en fonction de leur date de naissance, dès qu'ils ont atteint l'âge légal d'ouverture des droits. Ainsi, pour les agent.es nés.es avant le 1^{er} septembre 1961, le bénéfice de la retraite progressive est ouvert depuis le 1^{er} septembre 2023.

Pour la date d'ouverture des droits, les agent.es des catégories actives et super-actives sont considérés de la même manière que les agents sédentaires. Impossible donc de partir avant !

Il convient également d'avoir cotisé au moins 150 trimestres tous régimes confondus.

ÂGE DE DÉPART

Du 01/01/1961 au 31/08/1961	60 ans
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	60 ans et 3 mois
1962	60 ans et 6 mois
1963	60 ans et 9 mois
1964	61 ans
1965	61 ans et 3 mois
1966	61 ans et 6 mois
1967	61 ans et 9 mois
A partir de 1968	62 ans

LE CALCUL DE LA PENSION

Le montant de la pension partielle est calculé proportionnellement à la fraction de temps non travaillé, ceci afin de constituer un complément de ressources. Pour un temps partiel à 60 %, la pension servie à l'agent.e sera de 40% du montant d'une pension servie à taux plein, par référence à ses droits à pension au jour de la liquidation de la retraite progressive.

Ainsi, la pension partielle est liquidée en fonction de l'indice de référence ou de la rémunération au jour de l'ouverture de cette liquidation, avec tous ses accessoires proratisés (NBI par exemple) dès lors que les conditions pour en bénéficier sont satisfaites.

À noter :

▶ l'allocation temporaire d'invalidité continuera d'être versée pendant la période de retraite progressive dans les conditions applicables de droit commun ;

▶ l'agent.e continue à générer des trimestres sur son temps de travail. Sa pension sera revalorisée lorsqu'il prendra sa retraite. Il est possible de faire une simulation sur le site de la CNRACL.

DURÉE DE COTISATION ET TAUX DE PENSION

Le calcul du montant de la retraite progressive dépend aussi du nombre de trimestres cotisés. Celui-ci va déterminer votre taux de pension. Pour bénéficier du taux plein de 50%, vous devez réunir un nombre de trimestres minimum qui varie selon votre année de naissance.

NOMBRE DE TRIMESTRES REQUIS EN FONCTION DE VOTRE ANNÉE DE NAISSANCE :

1958, 1959, 1960	167
1961, 1962, 1963	168
1964, 1965, 1966	169
1967, 1968, 1969	170
1970, 1971, 1972	171
A partir de 1973	172

Si vous n'avez pas assez cotisé pour bénéficier du taux plein, votre taux sera minoré de 1,25 % par trimestre manquant. En d'autres termes, le taux de 50 % est réduit de 0,625 (50 x 1,25 %) par trimestre manquant.

Ainsi, s'il vous manque 20 trimestres ou plus, votre taux de pension sera réduit à 37,5 %.

Le montant de la rémunération totale de l'agent.e est égal à la rémunération versée par son employeur au prorata de son temps de travail, qui s'ajoute à sa pension. Il en résulte pour l'agent.e une perte de pouvoir d'achat qui ne peut être compensée par une

activité accessoire. En effet, l'agent.e en retraite progressive ne peut bénéficier d'une autorisation pour un cumul d'emploi afin d'exercer une activité accessoire. Ainsi, un.e agent.e ne peut cumuler un emploi à temps partiel, une retraite partielle et une activité accessoire.

COMMENT BÉNÉFICIER DE LA RETRAITE PROGRESSIVE ?

La retraite progressive impose que l'agent ait une quotité de travail d'au moins 50 %, c'est-à-dire 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%. Si l'agent.e n'est pas déjà à temps partiel, il ou elle doit en faire la demande à son employeur. Elle peut lui être refusée, compte tenu des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail (vous pouvez faire appel d'une décision négative de l'employeur, qui sera ensuite discutée en Commission Administrative Paritaire).

Concomitamment à la demande de temps partiel, il faut adresser une demande de retraite progressive au moins 6 mois avant la date prévue de mise en place du dispositif à son organisme de liquidation de sa pension (CNRACL, IRCANTEC pour les agents territoriaux et hospitaliers).

Attention : l'employeur ne se prononce pas sur la retraite progressive mais il peut refuser le temps partiel.

Sans réponse de sa part dans les 2 mois qui suivent votre demande, elle est considérée comme acceptée. Si vous travaillez déjà à temps partiel, vous pouvez demander votre retraite sur le temps non travaillé, ceci sans l'autorisation de l'employeur.

DURÉE DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

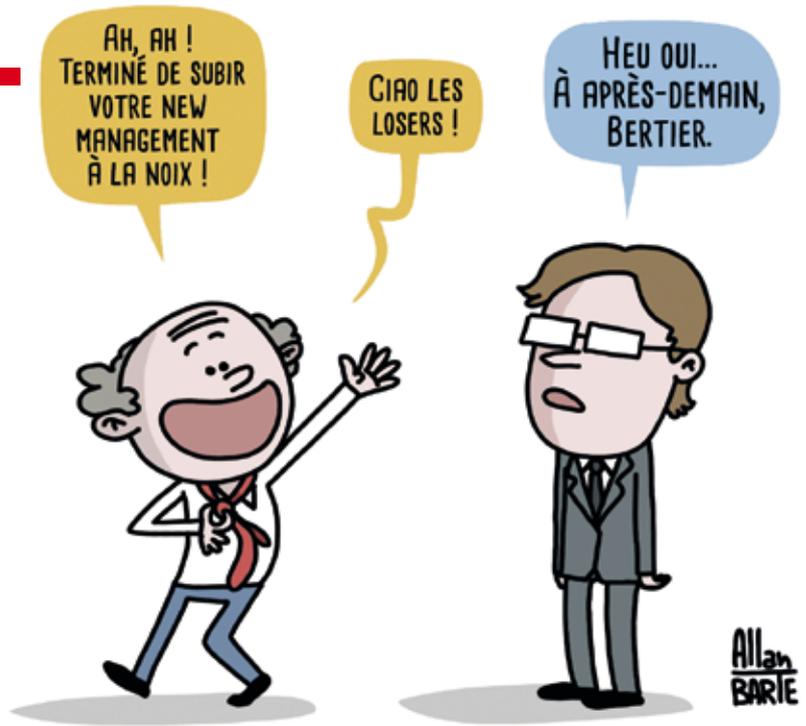
La retraite progressive prend fin, soit si l'agent.e reprend à temps complet, soit lorsqu'il ou elle demande la liquidation totale de sa pension de retraite.

À noter :

▶ la limite d'âge pour la liquidation de la pension peut être reportée. En effet, le cadre légal de la retraite progressive est compatible avec les différents dispositifs de recul de limite d'âge (prolongation d'activité, maintien de fonctions) ;

▶ si l'agent.e renonce à sa retraite progressive après l'avoir obtenue, il ou elle ne pourra pas la redemander.

L'agent.e bénéficiaire du dispositif peut demander à changer de régime, soit en modifiant la quotité de travail, à la hausse ou à la baisse, soit en demandant à réintégrer à temps complet.



La pension définitive est liquidée à la date de départ définitif en retraite, en prenant en compte la période de retraite progressive.

Pour le calcul du taux de pension, la période de retraite progressive est proratisée en fonction de la quotité de travail.

Toutefois, l'agent.e public à temps partiel, à temps non complet ou incomplet peut choisir de surcotiser pour décompter sa période de travail passée en retraite progressive comme une période à temps plein.

Textes de référence :

- Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L89 bis, L89ter, D37-1 à D37-3 ;
- Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales : articles 49 bis à 49 sexies et suivants ;
- Décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État : articles 34 bis et suivants ;
- Circulaire du 6 septembre 2023 relative à la gestion de la retraite progressive des fonctionnaires de l'État et des magistrats et à l'organisation des relations entre le Service des retraites de l'État et les employeurs partenaires. - NOR : TFPF2321792C.

nous

CONTINUONS, AVEC LA FSU, DE REVENDIQUER L'ABROGATION DU PASSAGE À 64 ANS DE L'ÂGE LÉGAL DE LA RETRAITE. La retraite progressive doit être un droit pour les agent.es et ne pas être soumise au bon vouloir de l'employeur ! Dans un contexte où les difficultés de recrutement sont importantes, la tentation sera grande pour les collectivités de refuser les demandes de retraite progressive, alors même que les situations de sous-effectifs dégradent les conditions de travail et donc la santé des agent.es. Par conséquent nous revendiquons un temps partiel de droit dans le cas de demande de retraite progressive.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC) UNE RÉFORME ATTENDUE

En 2016, la couverture santé et prévoyance par un organisme complémentaire: mutuelle, institution de prévoyance ou assurance, est devenue obligatoire pour les salarié-es du secteur privé. Elle va l'être aussi pour les agent-es du secteur public à partir de 2025 pour la prévoyance, puis 2026 pour la santé, avec une participation financière obligatoire des employeurs.

LES ENJEUX

La réforme de la PSC va permettre dans certains cas d'obliger, et dans d'autres de renforcer, la participation financière des employeurs territoriaux à la mutuelle complémentaire mais elle risque aussi de déstabiliser les solidarités actuelles, la Sécurité sociale et le modèle mutualiste.

DÉFENDRE LA SÉCU : « DE CHACUN SELON SES MOYENS, À CHACUN SELON SES BESOINS »

La FSU défend ce principe fondamental, pour la Sécu, et dans le cadre du modèle mutualiste. Or, la généralisation d'une PSC avec adhésion obligatoire à un contrat de groupe risquerait :

- ▶ d'accroître les désengagements de la Sécurité sociale, en basculant des prises en charge sur les mutuelles avec, par la suite, répercussion sur le montant des cotisations des adhérent-es ;
- ▶ de fragiliser encore plus les mutuelles face à la concurrence des assureurs à but lucratif ;
- ▶ d'accroître les inégalités, avec une baisse importante du niveau de protection complémentaire en raison d'employeurs choisissant un panier de soins au rabais pour payer moins, poussant ainsi les agent-es qui le pourront à se payer une «surcomplémentaire».

SANTÉ ET PRÉVOYANCE : UN COUPLAGE INDISPENSABLE !

Pour la FSU Territoriale, la PSC doit obligatoirement couvrir simultanément les prestations en santé et en prévoyance car les conditions de travail, et donc l'employeur, peuvent être à l'origine de maladies mais aussi d'incapacité de travail et de décès. En cas de découplage, le risque est grand que des agent-es - pour des raisons financières ou parce qu'ils-elles imaginent être suffisamment en bonne santé - renoncent à la couverture en prévoyance. Cela aboutirait à des situations sociales et économiques individuelles dramatiques d'une part, et à une rupture des solidarités et de mutualisation des risques entre agent-es bien portants et agent-es à la santé plus fragile d'autre part.

POUR LA LIBERTÉ D'ADHÉSION, PRINCIPE FONDAMENTAL DU MUTUALISME !

L'ordonnance du 17 février 2021 permet de maintenir la liberté de choix des agent-es, mais l'ancienne ministre de la Fonction publique avait fait pression pour que les négociations aboutissent à des contrats de groupes à adhésion obligatoire. L'argument étant celui du moindre coût pour les agent-es. Cela permet surtout aux employeurs de limiter leur participation financière.

Pression supplémentaire: le gouvernement a programmé un avantage financier pour un contrat collectif à adhésion obligatoire contre les contrats individuels ou même collectifs à adhésion libre pour les agent-es.

Pour la FSU Territoriale, il est indispensable que les agent-es puissent conserver le choix de leur mutuelle même en cas d'accord majoritaire et le choix d'un contrat collectif ou individuel.

L'ORDONNANCE FIXE LE CADRE LÉGAL DU RÉGIME CIBLE

Pour les agents-es de la FPT, l'employeur devra participer aux garanties respectivement à hauteur d'au moins :

- ▶ **50%** de la cotisation santé à partir de 2026, participation qui ne peut être inférieure au montant de référence fixé à 30€ ;
- ▶ **20%** de la cotisation prévoyance à partir de 2025, participation qui ne peut être inférieure au montant de référence fixé à 35€

Les négociations doivent permettre d'améliorer ce cadre, notamment en :

- ▶ précisant les modalités des dispositifs de solidarités (notamment en faveur des retraité-es et des familles) ;
- ▶ améliorant le niveau de participation employeur en santé et en prévoyance ;
- ▶ définissant un panier de prestations en santé supérieur au garanties complémentaires minimales définies par le code de la Sécu ;
- ▶ ajoutant des axes de prévention.

QUI EST CONCERNÉ-E ?

Sont concerné-es les agent-es titulaires, stagiaires et contractuel-les de droit public ou privé.

En sont donc exclu-es: les vacataires (engagé-es pour une tâche précise et ponctuelle); les retraité-es.

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR PERCEVOIR CETTE PARTICIPATION ?

Adhérer à un contrat solidaire et responsable d'une complémentaire en santé (avec une mutuelle, une institution de prévoyance ou une entreprise d'assurance).

Être en activité ou dans une des positions suivantes :

- ▶ en détachement,
- ▶ en congé parental,
- ▶ en disponibilité pour raison de santé ou en congé sans rémunération ;
- ▶ en congé de proche aidant, congé de présence parentale et congé de solidarité familiale ;
- ▶ en position, situation ou congé de toute nature donnant lieu au versement d'une rémunération, d'un traitement, d'une

* Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement.

DES AGENT-ES DE LA FONCTION PUBLIQUE :



solde, d'un salaire, ou d'une prestation en espèces versée par son employeur.

Le gouvernement prévoyait cette participation seulement pour les agent-es rémunéré-es. Grâce aux interventions de la FSU les agent-es en congé non rémunéré (exemple, le congé parental) ou en disponibilité pour raison de santé en seront aussi bénéficiaires.

FINANCEMENT DES EMPLOYEURS

En instituant un financement important de la complémentaire santé qui serait identique pour l'ensemble des agent-es (50% de la cotisation d'équilibre en santé et 20% en prévoyance), le nouveau dispositif institue une part de salaire socialisé plus importante. C'est une forme de «cotisation patronale» supplémentaire qui nous rapproche de l'objectif d'étendre le champ des cotisations. Les retraité-es et les ayants droit ne bénéficient pas de cette participation.

LE PANIER DE PRESTATIONS EN SANTÉ

Le panier prévu est « bon » et bien meilleur en tous cas que le panier «ANI» (appliqué dans le privé) et il permet d'avoir de bonnes prestations. Point négatif, les employeurs territoriaux pourraient aussi choisir de créer des options, que les agent-es pourraient prendre (en fonction de leurs moyens) maintenant ainsi des inégalités de prise en charge existant dans les actuels contrats.

TARIFICATION À L'ÂGE

Avec ce dispositif, il n'y aurait plus de tarification à l'âge pour les agent-es actifs et actives, ainsi que leurs ayants droits (certaines complémentaires ne pourront plus pratiquer une tarification différente selon les tranches d'âge, ce qu'elles font

aujourd'hui au mépris du principe de solidarité).

Par contre, la tarification à l'âge est autorisée pour les retraité-es bien que les interventions syndicales aient permis un encadrement :

- ▶ 100% de la cotisation d'équilibre la première année de la retraite (soit 60€) ;
- ▶ 125% au maximum de la cotisation d'équilibre la deuxième année de la retraite ;
- ▶ 150% au maximum de la cotisation d'équilibre les troisième, quatrième et cinquième années de la retraite ;
- ▶ 175% au maximum les années suivantes ;
- ▶ Plus d'augmentation de la cotisation au-delà de 75 ans.

Un fonds d'aide à vocation sociale à destination des bénéficiaires retraité-es sera financé par une cotisation additionnelle d'au moins 2% sur les cotisations de l'ensemble des bénéficiaires.

PRÉVENTION

Des actions de prévention sont fléchées et doivent permettre de conserver ce rôle majeur aux mutuelles mais les moyens prévus semblent faibles, elles seront à améliorer.

INÉGALITÉS SELON LE CONTRAT SÉLECTIONNÉ PAR L'EMPLOYEUR

Les agent-es actifs/actives et les retraité-es n'auraient pas les mêmes cotisations ni les mêmes prestations d'un employeur à l'autre.

C'est déjà le cas aujourd'hui selon les contrats choisis, mais le nouveau dispositif contient en germes des différences pouvant venir de la «qualité» des négociations au niveau de chaque employeur, des contrats sélectionnés, de politiques de recrutement.

LA RÉMUNÉRATION

LES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération des fonctionnaires et des contractuels est constituée d'une rémunération principale, de primes et indemnités. La rémunération principale se compose du traitement indiciaire ou traitement de base, de l'indemnité de résidence et, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

TRAITEMENT INDICIAIRE

Principe: le traitement indiciaire dépend de l'indice majoré détenu par l'agent. L'indice majoré est lui-même fonction de l'échelon détenu par l'agent.

Usage de l'indice brut et de l'indice majoré: à chaque grade correspond une échelle indiciaire déterminée par les textes réglementaires. Chaque échelle comprend plusieurs échelons qui renvoient à :

▶ un indice brut (IB) utilisé pour la gestion administrative de la carrière de l'agent ;

▶ un indice majoré (IM) qui sert au calcul du traitement brut mensuel, obtenu en multipliant cet indice par la valeur du point.

Après des années de blocage, et face à l'inflation galopante le gouvernement a été contraint de revaloriser à nouveau le point d'indice dont la valeur a été fixée au 1^{er} juillet 2023 à 4,92278 euros.*

INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

L'indemnité de résidence versée aux fonctionnaires et agents non titulaires est égale à un pourcentage de leur traitement.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le supplément familial de traitement (SFT) est versé au fonctionnaire ou à l'agent-e non titulaire qui a au moins un enfant à charge, âgé de moins de vingt ans. Pour compter comme enfant à charge dans le calcul, le jeune ne doit pas percevoir une rémunération professionnelle supérieure à un plafond, n'excédant pas 55% du SMIC.

Le traitement servant de base au calcul du SFT est :

- ▶ au moins égal à celui correspondant à l'indice majoré 454 (plancher)
- ▶ au plus égal à celui correspondant à l'indice majoré 722 (plafond).

Pour connaître les montants minimum et maximum en vigueur :

Enfant(s) à charge	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €	...	2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3 %	73,79 €	111,47 €
3 enfants	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	130,81 €	206,17 €

Lorsque les deux parents sont fonctionnaires ou agents non titulaires, le SFT ne peut être versé qu'à un seul d'entre-eux. En cas de séparation des parents ou de garde alternée, des modalités de calcul et de versement spécifiques sont prévues.

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent-e dans la limite de montants plancher et plafond.

INDEMNITÉ DE GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT: GIPA

La GIPA est un mécanisme de compensation de la perte de pouvoir d'achat de la rémunération indiciaire des agents publics mis en place depuis 2008. C'est une indemnité versée pour tous les agents dont le traitement indiciaire brut aurait évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation, en cumul sur une période de 4 ans. Le décret pour 2024 est toujours en attente de parution

LES PRIMES, INDEMNITÉS ET LE RÉGIME INDEMNITAIRE

Les primes sont constituées par l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute, dans le cadre des fonctions définies par le statut



Allan
BARIÉ

* Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023.

dont il relève. Le régime indemnitaire regroupe des primes et des indemnités très diverses. Ces primes et ces indemnités peuvent être regroupées de la manière suivante :

- ▶ primes et indemnités dont l'objet est d'accroître la rémunération compte tenu de la valeur professionnelle de l'agent, de sa technicité et de ses responsabilités ;
- ▶ primes et indemnités compensant une sujétion de service particulière, des contraintes professionnelles ;
- ▶ primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (indemnités pour frais de déplacement, prise en charge des titres de transport en commun sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail...).

Depuis le 1^{er} janvier 2005, une cotisation de retraite additionnelle (RAFP) est prélevée sur les primes. Son montant est égal à 5% des primes perçues dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut total annuel.

LA NBI

La NBI constitue un élément à part entière de la rémunération, distinct du traitement. Elle est versée sous forme de points d'indice. Elle est prise en compte dans le calcul de l'indemnité de résidence, du supplément familial, mais aussi pour le calcul des différentes primes et indemnités fixées en pourcentage du salaire.

La NBI est prise en compte pour la retraite.

Les différentes NBI ne sont pas cumulables. Lorsqu'un agent est susceptible de bénéficier de plusieurs NBI, il perçoit celle dont le montant est le plus élevé.

La NBI est versée mensuellement au prorata du temps travaillé. Elle est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les périodes de congés annuels et bonifiés, congé maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle, congé maternité, paternité ou adoption, congé de longue maladie tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions. En revanche, le versement sera interrompu durant un congé longue durée qui n'implique pas l'exercice effectif d'une fonction. Le versement de la NBI cesse lorsque l'agent n'occupe plus les fonctions qui lui permettaient d'y ouvrir droit.

Les fonctions qui ouvrent droit au bénéfice de la NBI sont regroupées en quatre grandes catégories :

- ▶ les fonctions de direction ou d'encadrement assorties de responsabilités particulières ;
- ▶ les fonctions impliquant une technicité particulière ;

- ▶ les fonctions d'accueil (physique ou téléphonique) exercées à titre principal ;
- ▶ les fonctions impliquant une technicité et une polyvalence particulières dans certaines zones géographiques, soit dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, soit dans les services ou équipements situés à la périphérie. En ce qui concerne les zones urbaines prioritaires, elles sont fixées par le décret n° 2015-1386 du 30 octobre 2015.

TEMPS PARTIEL

Les fonctionnaires à temps partiel perçoivent une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toute nature afférentes au grade et à l'échelon ou à l'emploi. Cette fraction est égale :

- ▶ pour les fonctionnaires dont le service représente 80% du temps plein : aux 6/7^e ;
- ▶ pour les fonctionnaires dont le service représente 90% du temps plein : aux 32/35^e ;
- ▶ dans tous les autres cas, au rapport entre la durée hebdomadaire du service qu'ils effectuent et la durée hebdomadaire de service d'un agent du même grade à temps plein : par exemple, 60% pour un agent bénéficiaire d'un temps partiel correspondant à 60% d'un temps plein.

La NBI est réduite dans les mêmes proportions que le traitement. Le SFT est calculé en appliquant la même fraction de réduction que pour le traitement ; cependant, le montant obtenu ne peut pas être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps partiel peuvent effectuer des **heures supplémentaires**, dans la limite du calcul suivant : 25 h X quotité de temps de travail, par exemple, un agent bénéficiant d'un temps partiel à 80% peut, au maximum, effectuer 25 X 80%, soit 20 heures supplémentaires dans un même mois.

Les fonctionnaires à temps partiel perçoivent le **remboursement des frais occasionnés par leurs déplacements** dans les mêmes conditions que les agents à temps plein ainsi que la prise en charge partielle de leur titre de transports correspondant au trajet domicile-travail en région parisienne, dans les mêmes conditions que les agents à temps plein.

NOUS REVENDIQUONS :

- LA REVALORISATION IMMÉDIATE DE 10% DU POINT D'INDICE,
- 50 POINTS D'INDICE SUPPLÉMENTAIRES POUR TOUTES ET TOUS,
- L'INDEXATION DES SALAIRES SUR LES PRIX DES PRODUITS DE BASE



RIFSEEP

[régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel]

La rémunération d'un agent public comprend des primes et indemnités qui constituent le régime indemnitaire.

À l'État, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) est le régime indemnitaire de référence.

Il sert aussi de référence aux régimes indemnitaires de la plupart des cadres d'emplois territoriaux.

Censé simplifier le calcul des primes et indemnités, le RIFSEEP facilite en réalité l'individualisation et la fragmentation des rémunérations.

En effet, il laisse toute latitude aux employeurs pour moduler à leur guise les critères d'attribution du régime indemnitaire en valorisant les fonctions occupées ou le soi-disant « mérite ».

Il s'agit donc d'un nouvel outil destiné à attaquer la Fonction publique de carrière que nous défendons, au profit d'une Fonction publique d'emploi.

La part variable, qui met en concurrence les agents, contribue à désorganiser les collectifs de travail au détriment du service public.

Le RIFSEEP est composé de deux éléments : l'**indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** et le **complément indemnitaire annuel**. Ces éléments sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015 qui peuvent donc continuer d'être versées, parmi lesquelles :

- ▶ les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés,
- ▶ les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

La circulaire du 5 décembre 2014 précise, de manière non exhaustive, les primes et indemnités de même nature non cumulables avec l'IFSE :

- ▶ l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
- ▶ la prime de rendement,
- ▶ l'indemnité de fonctions et de résultats,
- ▶ la prime de fonctions informatiques,
- ▶ l'indemnité d'administration et de technicité,
- ▶ l'indemnité d'exercice de mission des préfetures,
- ▶ la première part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires.

La circulaire du 5 décembre 2014 précise que sont exclus de la détermination de ce montant à maintenir :

- ▶ la GIPA et les indemnités différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire,
- ▶ les compléments de rémunération (indemnité de résidence, SFT),
- ▶ les remboursements de frais et indemnités d'enseignement ou de jury,
- ▶ les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail, cumulables avec l'IFSE,
- ▶ les versements exceptionnels liés à la manière de servir (reliquats de fin d'année ou bonus).

Il pourra en outre être révisé au prochain changement de fonctions ou au moment d'un réexamen au vu de l'expérience acquise.

L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires.

Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- ▶ fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- ▶ technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- ▶ sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Un arrêté ministériel détermine (art. 2 décr. n°2014-513 du 20 mai 2014) :

- ▶ pour chaque corps, le nombre de groupes de fonctions,
- ▶ les montants minimaux de l'indemnité applicables à chaque grade,
- ▶ les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions, et ceux applicables aux agents logés par nécessité de service.

Le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel et son montant fait l'objet d'un réexamen (art. 3 décr. n°2014-513 du 20 mai 2014) :

- ▶ en cas de changement de fonctions
- ▶ au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- ▶ en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Ce complément tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation. Le versement de ce complément est facultatif. Un arrêté ministériel détermine, pour chaque groupe de fonctions, les montants maximaux du complément indemnitaire annuel. Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être comprises entre 0 et 100% du montant

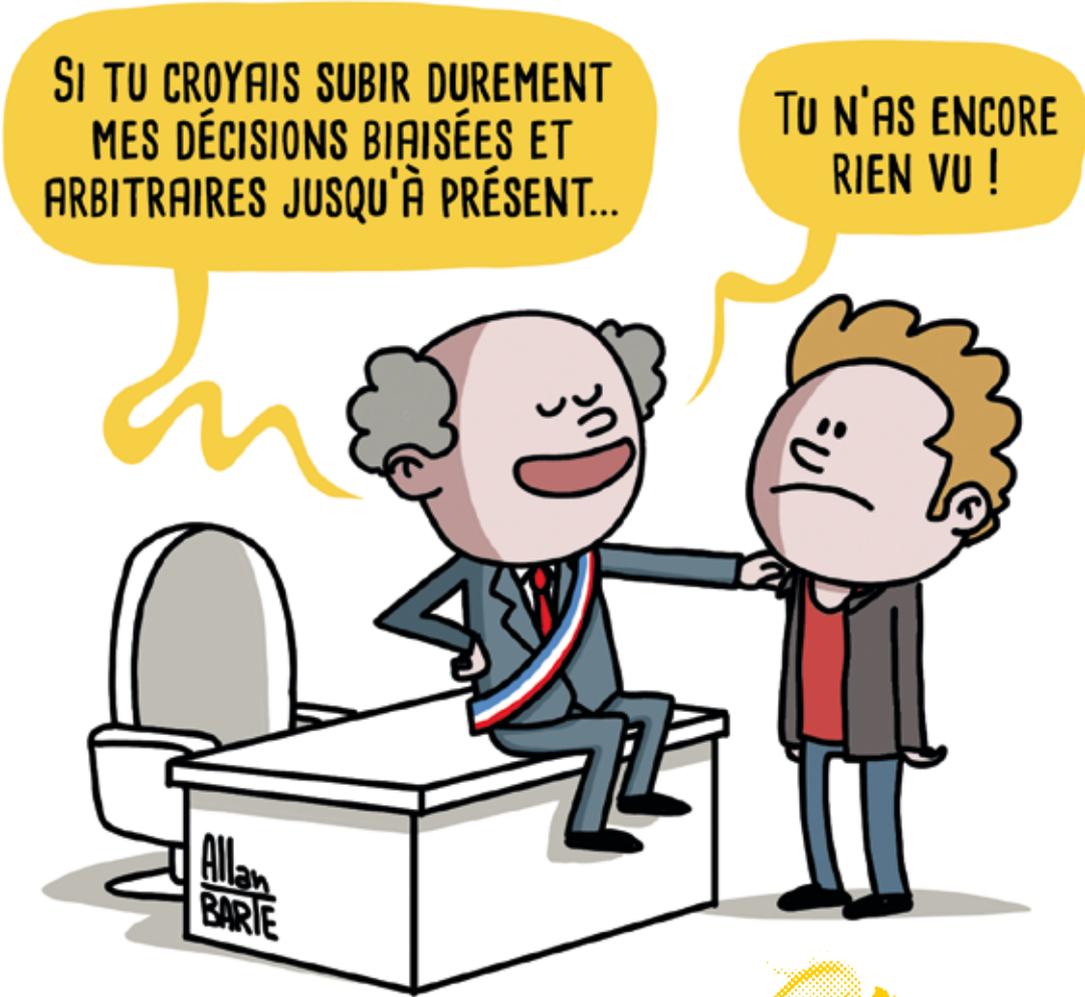
maximal. Ce complément indemnitaire annuel est versé en une ou deux fractions.

L'APPLICATION DU RIFSEEP DANS LA FPT

Le régime indemnitaire est fixé par délibération après avis du Comité Social Territorial. La mise en place d'un régime indemnitaire n'est pas obligatoire. Le régime indemnitaire peut tenir compte, comme évoqué ci-dessus, des conditions d'exercice

des fonctions, de l'engagement professionnel des agents et, si la collectivité le souhaite, des résultats collectifs du service. La collectivité fixe librement les plafonds de chacune des deux parts du régime indemnitaire et en fixe les critères d'attribution. Toutefois, la somme des deux parts ne doit pas dépasser le plafond global des primes accordées aux agents de l'État. Le RIFSEEP est applicable aux fonctionnaires titulaires, stagiaires et aux contractuel-les.

RÉMUNÉRATION AU MÉRITE



nous REVENDIQUONS L'INTÉGRATION DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LE TRAITEMENT INDICIAIRE

AGENT.ES CONTRACTUEL.ES DANS LA FPT : LA FSU

La FSU fait du combat contre la précarité un enjeu majeur : le maintien, voire l'augmentation d'un volume de personnels contractuel.les n'est acceptable, ni pour les personnels dont les conditions d'emploi et de rémunération sont souvent très défavorables, ni pour les services publics.

Dans le versant territorial, le SNUTER-FSU et ses syndicats locaux n'ont eu de cesse de dénoncer les recours abusifs aux contractuel.les et de les accompagner pour les informer, faire respecter leurs droits.

La FSU revendique un plan de titularisation et de résorption de la précarité, seule réponse à la hauteur de la situation.

QUELQUES CHIFFRES*

Le nombre de contractuel.les dans la Fonction publique a augmenté de 2,8 % entre 2020 et 2021.

22 % : c'est la part que représentent les 1 230 500 contractuel.les dans l'ensemble de la Fonction publique.

69 % des contractuel.les sont des femmes, contre 65 % des fonctionnaires.

37 % des contractuel.les travaillent à temps partiel ou incomplet, contre 14 % pour les fonctionnaires.

Dans la Fonction publique territoriale, la part des contractuel.les représente 22 % soit 436 800 agent.es.

Les contractuel.les dans la FPT, ce sont : 68 % de CDD (55 % de moins d'un an ; 30 % de 1 à 3 ans ; 14 % de plus de 3 ans) et... 32 % de CDI.

LE CONTRAT

A contrario des fonctionnaires, les relations entre l'agent-e contractuel-le et son employeur sont régies par un contrat écrit. Il doit obligatoirement mentionner la date de début et la durée du contrat, le poste occupé et la catégorie hiérarchique dont il relève, les conditions de rémunération, le temps de travail et l'article de loi en application duquel il est conclu.

LA RÉMUNÉRATION

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. La rémunération des contractuel-les doit faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

CONGÉS MALADIE

Congé maladie ordinaire : les agent-es contractuel-les bénéficient de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- ▶ après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- ▶ après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;
- ▶ après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Congé grave maladie : l'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans. Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

Accident de service ou maladie professionnelle : l'agent contractuel bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès. L'intéressé a droit au versement de son plein traitement dans les limites suivantes :

- ▶ pendant un mois dès son entrée en fonction ;
- ▶ pendant deux mois après un an de services ;
- ▶ pendant trois mois après trois ans de services.

DROITS SYNDICAUX

Les contractuel-les jouissent, comme tous les salarié-es, du droit d'adhérer à un syndicat, du droit d'accéder aux informations d'origine syndicale, par voie d'affichage ou de diffusion électronique, du droit de faire grève. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents en raison de leurs opinions syndicales.

Heures d'information syndicale : chaque agent-e a le droit de participer sur son temps de travail à une heure par mois, qui peuvent être regroupée par trimestre.

Formation syndicale : congé rémunéré d'une durée maximale de douze jours par an.

Participation aux instances : des autorisations spéciales d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités du service, aux représentant-es des organisations syndicales mandatés pour participer aux congrès et organismes directeurs des syndicats.

ÊTRE REPRÉSENTÉ-ES

Des commissions consultatives paritaires (CCP) sont instituées depuis 2008, elles regroupent tous les agent-es contractuel-les d'une même collectivité ou d'un même centre de gestion, sans distinction de catégorie. Dans la FPT, les CCP connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuel-

* DGAFP : chiffres clef de la Fonction publique 2021.

MOBILISÉE



les et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

CE QUE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE 2019 A CHANGÉ

Contrats de projet: destinés à couvrir des emplois non permanents, ils peuvent concerner l'ensemble des catégories : A, B ou C. Ce sont des CDD d'une durée minimale d'un an et d'une durée maximale de six ans. Ils prennent fin à la réalisation du projet ou de l'opération pour le ou laquelle ils ont été conclus.

Indemnité de fin contrat: une indemnité équivalente au secteur privé est instaurée à l'issue d'un CDD conclu à compter du 01/01/2021, pour une durée inférieure à 12 mois incluant d'éventuels renouvellement.

Rupture conventionnelle: elle est instaurée depuis décembre 2019 pour les contractuel-les en CDI. Elle permet, sous réserve de l'accord des deux parties, de mettre fin au contrat en préservant les droits à allocation chômage, en sus d'une indemnité spécifique.

Recours facilité au contrat: possibilité de recruter des contractuel-les sur des emplois de direction, en CDD uniquement. Pas de droit au CDI ni à la titularisation et possibilité de recruter des contractuel-les sur emplois permanents de toutes catégories A, B ou C.

Alignement des droits familiaux: harmonisation des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour motifs familiaux entre les fonctionnaires et les contractuel-les des trois versants de la Fonction publique.

Portabilité du CDI : c'est une possibilité qui est étendue à l'ensemble des versants de la Fonction publique : lorsqu'un employeur public propose un nouveau contrat à un agent lié par un CDI à un autre employeur public, ce contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

LA FSU CONTRE LA LOI DE « TRANSFORMATION » DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ce que la FSU revendique :

- **Un plan de titularisation pour toutes et tous !**

La FSU Territoriale revendique un plan qui garantisse la titularisation rapide de toutes et tous les contractuel-les qui le souhaitent, prenant en compte les services effectués, suivant un calendrier et des modalités négociées adaptées à chaque secteur.

- **La création de cadres d'emplois !**

La FSU revendique la création de cadres d'emplois de fonctionnaires lorsqu'ils n'existent pas pour les catégories d'agent-es contractuel-les dont les missions répondent à des besoins permanents du service public, comme par exemple les Assistantes Familiales.

- **L'augmentation des salaires !**

Les politiques d'austérité qui affectent les budgets des collectivités territoriales sont particulièrement pénalisantes pour les rémunérations des contractuel-les. À cela, s'ajoutent des politiques managériales d'individualisation, selon le « mérite » ou à la « performance » qui rendent les rémunérations encore plus inégalitaires.

Pour la FSU Territoriale, le salaire minimum dans la Fonction publique doit être porté à 1800€ net. La FSU dénonce la sous-rémunération des contractuel-les au regard des missions et des qualifications requises.

- **L'abrogation de cette loi du 6 août**

En favorisant le recours à l'emploi contractuel, la loi favorise la précarité et fragilise tous les agent-es publics.

La FSU Territoriale défend des emplois de qualité, statutaires et en nombre suffisant ainsi qu'une formation des agent-es à la hauteur de leurs besoins.

RÉFÉRENCES FPT : Décret n°88-145 du 15 février 1988 et articles spécifiques de la loi TFP : 12, 15 à 24, 28, 34, 49, 50, 57, 71 à 73, 80.

nous REVENDIQUONS UN PLAN DE TITULARISATION ET DE RÉSORPTION DE LA PRÉCARITÉ



LES ASSISTANTES FAMILIALES

La loi du 7 février 2022, relative à la protection de l'enfance, introduit le principe d'une rémunération minimale des assistants familiaux ne pouvant être inférieure au SMIC (décret n° 2022-1198 du 31 août 2022). Déjà effective dans de nombreux départements pour faire face aux problèmes de recrutements, cette rémunération minimale pour un enfant ne concerne que l'accueil continu. Elle est complétée par une part ne pouvant être inférieure à 70 SMIC par accueil supplémentaire.

Les différentes dispositions contenues dans le décret, que nous détaillons ci-après, sont loin de répondre aux attentes de la profession et à la reconnaissance de l'accueil familial comme un des piliers de la protection de l'enfance.

ACCUEIL CONTINU

L'accueil est dit continu :

- ▶ pour une durée supérieure à 15 jours consécutifs y compris les jours d'accueil en internat scolaire, en établissement d'éducation spéciale, en établissement à caractère médical, psychologique et social ou de formation professionnelle ;
- ▶ pour une durée supérieure à 1 mois lorsque l'enfant n'est pas confié les samedis et dimanches.

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{er} JUILLET 2024

Le salaire, en accueil continu.

Depuis le 1^{er} septembre 2022, la rémunération mensuelle d'une assistante familiale ne peut être inférieure au SMIC, soit, 1 766,92 €.

La rémunération garantie d'une assistante familiale est constituée d'autant de parts que d'accueils envisagés par le contrat de travail :

- ▶ la part correspondant au premier ou au seul accueil ne peut être inférieure au SMIC ;
- ▶ les parts correspondant à chaque accueil supplémentaire ne peuvent être inférieures à 70 fois le SMIC horaire et par enfant.

Ce qu'il faut retenir :

- ▶ Le SMIC a été revalorisé de 1,13 % au 1^{er} juillet 2024, son montant est fixé à **11,65 €**.
- ▶ Les nouveaux salaires minima s'établissent comme suit au 1^{er} juillet 2024 :

Nombre d'enfants accueillis	Rémunération minimale pour l'accueil continu de 1 à 3 enfants	MONTANT MINIMUM
1 enfant	152 SMIC	1 766,92 €
par enfant accueilli supplémentaire	70 SMIC	815,50 €

ACCUEIL INTERMITTENT

L'accueil est intermittent lorsqu'il n'est pas continu ou lorsqu'il n'est pas à la charge principale de l'assistante familiale. En clair, sont intermittents les accueils de très courte durée, moins de 15 jours, les accueils de remplacement ou de relais pour permettre les temps de vacances ou de repos pour les familles d'accueil.

Rémunération minimum accueil intermittent	
Salaire minimum	58,95 € par jour et par enfant

INDEMNITÉS ET SITUATIONS PARTICULIÈRES

Majoration pour sujétions exceptionnelles (liées aux contraintes dues au handicap ou à l'état de santé de l'enfant accueilli) :

- ▶ 15,5 SMIC horaire pour un enfant accueilli de façon continue, soit 180,58 € minimum par mois,
- ▶ 1/2 SMIC horaire pour un enfant accueilli de façon intermittente ou non permanente, soit 5,83 € minimum par enfant et par jour.

Indemnité d'entretien : le contenu de l'indemnité d'entretien est défini par décret (nourriture, hébergement, hygiène corporelle, loisirs familiaux et déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant) et fixée à un taux minimum de 14,53 €. Elle est due pour toute journée commencée.

Indemnité de disponibilité pour accueil d'urgence et de courte durée (ASE) : 90 % de la rémunération contractuelle avec un minimum de 26,22 € par jour.

Indemnité en cas d'accueils non réalisés : elle est versée pendant 4 mois lorsque l'employeur confie à l'assistante familiale moins d'enfants que prévu. Son montant ne peut être inférieur à 80 % de la rémunération prévue par le contrat.

En cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu pour une période de 4 mois au cours de laquelle l'assistante familiale bénéficiera du maintien de sa rémunération contractuelle.

Le stage préparatoire de 60h devra être effectué, après obtention de l'agrément, dans les 2 mois précédant le premier contrat d'accueil.

Dans l'attente qu'un enfant lui soit confié, y compris pendant la formation, l'assistante familiale sera payée, le montant minimal est fixé à 50 fois le SMIC par mois, soit 583 €.

Indemnité de congés payés : 1/10^e du salaire (et des indemnités d'absence).

Récapitulatif des indemnités	
Majoration minimale pour sujétions exceptionnelles en accueil continu	180,58 € par mois et par enfant
Majoration minimale pour sujétions exceptionnelles en accueil intermittent	5,83 € par jour et par enfant
Indemnité minimale d'entretien	14,53 € par jour et par enfant
Indemnité minimale de disponibilité accueil d'urgence	90 % de la rémunération contractuelle avec un minimum de 26,22 € par jour
Indemnité en cas d'accueils non réalisés	80 % de la rémunération prévue par le contrat pendant 4 mois maximum
Suspension d'agrément	Maintien de la rémunération contractuelle pendant 4 mois
Rémunération minimale stage préparatoire de 60 h	583 € par mois

ZOOM

Près de 40 000 de ces professionnel.les de la protection de l'enfance sont employé.es très majoritairement par les Conseils départementaux. Agent.es non titulaires de la Fonction publique territoriale, ce sont des maillons indispensables de la chaîne de la protection de l'enfance. Il faut leur garantir un statut et un déroulement de carrière au sein de la FPT et des conditions d'exercice sécurisantes afin de rendre le métier plus attractif.

NOUS REVENDIQUONS

- le statut d'agent.es titulaires de la FPT;
- l'intégration des assistants familiaux et assistantes familiales au statut de la Fonction publique territoriale;
- l'augmentation de la rémunération brute pour un accueil continu: un salaire équivalent au SMIC mensuel pour la première place d'accueil, 1,2 SMIC supplémentaire pour la seconde place d'accueil, 0,9 SMIC supplémentaire pour la troisième place d'accueil;
- l'intégration des assistants familiaux et assistantes familiales au dispositif du Ségur avec le versement d'une indemnité de 183€ nets par mois;
- l'accueil d'urgence rémunéré en accueil continu;
- la création d'un droit à un week-end mensuel de repos de 48h consécutives minimum;
- une rémunération majorée au-delà de 26 jours mensuels d'accueil par un montant de 30 SMIC horaire par enfant;
- l'augmentation du minimum des indemnités et fournitures à 6 fois le minimum garanti et à 7 fois pour les enfants de moins de trois ans, ainsi que pour les enfants nécessitant une prise en charge spécifique du fait de leur santé. Suppression de l'intégration d'une partie des frais de déplacement dans le forfait des indemnités journalières;
- un accueil intermittent rémunéré 6 fois le SMIC horaire par jour;
- une rémunération au Smic horaire de toutes les heures effectuées en supplément « du travail d'accueil et des indemnités éventuelles de frais de déplacement;
- dans la Fonction publique paiement du solde de congés non pris au 31 décembre;
- une majoration de 25% pour travail de jours fériés;
- l'indemnité de retraite dès 10 ans d'ancienneté.



LES ASSISTANTES MATERNELLES

Principales dispositions fixées par la loi n°2005-706 du 27 juin 2005 concernant les assistantes maternelles employées par des crèches familiales relevant de collectivités territoriales, hôpitaux, établissements privés ou publics:

- ▶ la durée quotidienne et hebdomadaire maximale du travail est fixée à 13h et 48h avec des dérogations possibles,
- ▶ le salaire horaire de base minimum est fixé à 0,281 fois le SMIC horaire soit 3,28€,
- ▶ heures majorées pour toute heure travaillée au delà de 45 heures hebdomadaires, le taux est à négocier avec les employeurs.

Durée de travail maximum	13 h par jour ou 48 h hebdomadaires en moyenne sur 4 mois (dérogations possibles dans les 2 cas)
Salaire horaire minimum	3,28 €
Heures majorées au delà de 45 h	À négocier avec les employeurs

INDEMNITÉS ET SITUATIONS PARTICULIÈRES

Indemnité d'entretien: le contenu et le montant minimal de l'indemnité d'entretien sont fixés par décret. Pour une journée de 9 heures le montant minimum est de 3,53€ le calcul se fait au prorata de la durée effective de l'accueil journalier. Montant horaire : 0,39194.

L'indemnité de repas, distincte de l'entretien, est à négocier avec l'employeur.

Indemnité de sujétion exceptionnelle liée au handicap, maladie ou inadaptation de l'enfant : 1,64 € par enfant et par heure.

Indemnité d'attente: après le départ d'un enfant et dans l'attente de se voir confier l'accueil d'un nouvel enfant par son employeur, l'assistante maternelle percevra une indemnité d'attente minimale fixée à 70% du salaire minimum légal soit 2,30 € de l'heure, et ce pendant 4 mois maximum.

Indemnité en cas de suspension d'agrément: en cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu pour une période de 4 mois au cours de laquelle l'assistante maternelle bénéficiera d'une indemnité compensatrice dont le montant minimal est fixé à 33 SMIC horaire, soit 384,45 € par mois.

Indemnité absence enfant malade : Montant correspondant à 50% du salaire minimum soit 1,64 € par heure d'absence.

Indemnité de licenciement : avoir deux ans d'ancienneté. Est égale, par année d'ancienneté, à deux dixièmes de la moyenne mensuelle des salaires perçus en référence au six meilleurs mois consécutifs versés par l'employeur qui licencie.

Récapitulatif des indemnités	
Indemnité minimale d'entretien	3,53 € pour une journée à 9 h
Indemnité minimale sujétion exceptionnelle	1,64 € par enfant et par heure
Indemnité minimale d'attente	2,30 € par heure
Indemnité minimale en cas de suspension d'agrément	384,45 € par mois
Indemnité minimale absence enfant malade	1,64 € par heure d'absence

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est obligatoire depuis 2015 pour tous les cadres d'emplois y compris les médecins, les sages-femmes et les psychologues, qui n'y étaient pas soumis auparavant. Le contenu de l'entretien s'articule souvent avec le « nouveau management public » : injonction à la productivité et à davantage rendre compte de son travail, proposer systématiquement des « projets » comme s'il s'agissait d'en « faire toujours plus » bien au-delà de sa fiche de poste.

L'APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES FONCTIONNAIRES SE FONDE SUR UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

L'entretien professionnel est obligatoire. La valeur professionnelle, telle qu'elle est appréciée au cours de l'entretien, sera prise en compte :

- ▶ pour l'avancement de grade et la promotion interne ;
- ▶ pour l'avancement d'échelon, puisque celui-ci peut être fonction de la valeur professionnelle, notamment si le statut particulier du cadre d'emplois le prévoit ;
- ▶ pour moduler le régime indemnitaire lorsqu'il comprend une part variable établie en fonction des résultats ou de la manière de servir.

L'appréciation de la valeur professionnelle est toutefois subordonnée à la présence effective du fonctionnaire pendant une durée suffisante au cours de l'année considérée, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées.

Il ne peut être prévu localement une règle générale fixant une durée minimale de présence au sein du service conditionnant l'appréciation de la valeur professionnelle.

CONVOCATION ET DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN

L'entretien professionnel est annuel ; il est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire (N+1). La notion de « supérieur hiérarchique direct » est fonctionnelle : elle identifie celui qui organise et contrôle le travail de l'agent.e.

La conduite de l'entretien par une autre personne que le supérieur hiérarchique direct rend la procédure d'évaluation irrégulière. En cas de changement d'affectation, l'autorité compétente pour mener l'entretien est le supérieur hiérarchique direct de l'agent.e au jour de l'entretien. Celui-ci doit toutefois tenir compte des résultats et de la manière de servir de l'agent.e pendant laquelle il n'était pas placé sous son autorité.

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

- ▶ les résultats professionnels, eu égard aux objectifs qui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- ▶ les objectifs assignés pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration des résultats professionnels, compte tenu le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- ▶ la manière de servir ;
- ▶ les acquis de l'expérience professionnelle ;
- ▶ le cas échéant, les capacités d'encadrement ;
- ▶ les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, à ses missions, aux compétences qu'il doit acquérir et aux formations dont il a bénéficié ;
- ▶ les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

La valeur professionnelle est appréciée sur la base de critères qui sont fonction de la nature des tâches et du niveau de responsabilité. Fixés après avis du Comité Social Territorial, ces critères portent notamment sur :

- ▶ l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs ;
- ▶ les compétences professionnelles et techniques ;
- ▶ les qualités relationnelles ;
- ▶ la capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

ÉTABLISSEMENT D'UN COMPTE RENDU

L'entretien fait l'objet d'un compte rendu, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu comporte une appréciation générale littérale sur la valeur professionnelle du fonctionnaire. Il est visé par l'autorité territoriale, qui peut le compléter de ses observations. Le compte rendu est notifié dans un délai maximum de quinze jours au fonctionnaire, qui peut le compléter par ses observations sur la conduite de l'entretien ou sur les sujets abordés. Il doit le signer pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoyer à son supérieur hiérarchique direct (pas de délai réglementaire). Le compte rendu est alors versé au dossier individuel. En cas d'affiliation à un centre de gestion, une copie en est transmise à ce dernier, dans un délai compatible avec l'organisation de la CAP. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les CAP n'ont plus connaissance des comptes rendus d'entretien professionnel mais, à la demande du fonctionnaire, elles peuvent demander la révision de ce compte rendu.

INDIVIDUALISATION DU TRAVAIL

Pour le SNUTER-FSU, toute difficulté de nature professionnelle doit être réglée rapidement, sans attendre un rendez-vous annuel de fin d'année. Ce dispositif pose aussi la question de la formation des évaluateurs et l'harmonisation des pratiques d'évaluation dans les collectivités, au sein d'une même direction, d'un service... afin de garantir une égalité de traitement de tous les agent.es. On le voit, ce dispositif a la couleur d'une évaluation professionnelle, a le goût d'une évaluation professionnelle... mais c'est un processus destiné à évaluer la productivité des emplois et à mesurer la réalisation d'objectifs collectifs et individuels. Rien à voir donc avec un véritable souci d'évaluer la pertinence et/ou l'efficacité de telle ou telle intervention ou réalisation d'une politique publique, mais bien de mettre sous pression les services et les agent.es.

Ce dispositif, qui a aussi vocation à servir de barème pour fixer le niveau de primes, éventuellement les avancements de grade ou la promotion interne, s'inscrit dans une logique d'individualisation du travail et des carrières. De notre point de vue il participe à la casse des garanties statutaires, des mécanismes de solidarité et des collectifs de travail.



Textes de référence :

- Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 / Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 article 76-1.
- Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010. Circulaire ministérielle du 6 août 2010. Le décret n° 2014-1526 du 16/12/2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Une sanction disciplinaire est une décision d'ordre professionnel sanctionnant une faute liée aux fonctions.

Une sanction peut être prononcée pour tout manquement qualifié de faute par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire.

En cas de faute, l'autorité territoriale, en vertu de son « pouvoir discrétionnaire » n'est pas tenue de prendre une sanction disciplinaire. C'est elle qui détermine, **sous le contrôle du juge**, si les faits constatés constituent ou non une faute disciplinaire et qui choisit dans l'échelle des sanctions celle qu'elle estime **en rapport avec la gravité des faits reprochés**.

Une **condamnation pénale** n'entraîne pas obligatoirement une sanction disciplinaire. A l'inverse, la non-inscription d'une condamnation au bulletin n° 2 du casier judiciaire n'empêche pas une action disciplinaire fondée sur les faits ayant entraîné la condamnation. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant pouvoir de nomination. En cas de **détachement**, ce pouvoir est donc exercé par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire dans son cadre d'emplois ou son emploi d'origine, à la demande et sur le rapport de l'autorité de détachement.

Tous les fonctionnaires peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire quelle que soit la position dans laquelle ils se trouvent.

Après radiation des cadres, aucune sanction ne peut plus être appliquée à un fonctionnaire, sauf :

- ▶ en cas de démission, pour des faits qui seraient révélés postérieurement à la démission. Les sanctions applicables sont celles prévues pour les fonctionnaires en exercice ;
- ▶ après admission à la retraite en cas de violation des règles de cumul ou de non respect de l'interdiction d'exercer certaines activités privées lucratives.

Les fonctionnaires retraités peuvent alors faire l'objet de retenues sur pension et, éventuellement, être déchu de leurs droits à pension après avis du conseil de discipline.

Le Statut général prévoit neuf sanctions disciplinaires, réparties en quatre groupes par ordre croissant de gravité.

A l'intérieur de chacun de ces groupes, pour comparer le degré de sévérité des différentes sanctions, il faut en évaluer les effets respectifs, notamment d'un point de vue financier.

Attention : l'article 31 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit une nouvelle sanction la radiation du tableau annuel d'avancement qui se substitue à l'abaissement d'échelon :

- ▶ 1^{er} groupe : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours.
- ▶ 2^e groupe : la radiation du tableau annuel d'avancement, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours.
- ▶ 3^e groupe : la rétrogradation, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.
- ▶ 4^e groupe : la mise à la retraite d'office, la révocation.

Cette liste est limitative. Aucune autre sanction ne peut

être infligée. Toute sanction prononcée en dehors de celles prévues est annulée par le juge administratif, donc les mesures administratives défavorables à un fonctionnaire sont considérées comme des sanctions déguisées par le juge administratif et annulées.

L'autorité ayant le pouvoir disciplinaire choisit librement, parmi les sanctions prévues par le statut général, celle qui lui paraît en rapport avec la gravité des faits reprochés.

Elle est libre de prendre en compte diverses circonstances. Elle peut infliger des sanctions différentes à des agents ayant commis les mêmes fautes pour tenir compte, par exemple, de degrés de responsabilité différents.

Elle peut prononcer une sanction du 4^e groupe même si l'agent n'a jamais été sanctionné auparavant, mais **elle ne peut pas prendre une nouvelle sanction pour des faits déjà sanctionnés**. Par contre, pour apprécier la gravité des nouvelles fautes commises par un fonctionnaire, l'administration peut tenir compte du comportement général de l'agent et notamment des faits ayant déjà donné lieu à de précédentes sanctions.

Elle peut substituer une sanction plus légère à la sanction initiale ou retirer purement et simplement la décision de sanction en respectant les règles générales définies par la jurisprudence en matière de retrait des actes.

Le juge administratif peut être amené à **annuler** la sanction choisie dans la mesure où celle-ci est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation à condition d'avoir été saisi du litige.

Le fonctionnaire visé par une procédure disciplinaire a **droit à la communication de l'intégralité de son dossier** et l'administration doit l'informer de ce droit. L'agent concerné a également droit à l'assistance de défenseurs de son choix.

En cas de **faute grave**, le fonctionnaire peut être temporairement suspendu par l'autorité qui doit saisir sans délai le conseil de discipline.

A l'exception de l'avertissement, du blâme et de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours (1^{er} groupe de sanctions), les sanctions ne peuvent être prononcées **sans consultation préalable pour avis de la commission administrative paritaire** siégeant dans ce cas en conseil de discipline.

La sanction doit être précisément motivée.

La jurisprudence a établi que la **motivation écrite** de la sanction devait figurer dans le corps même de l'acte infligeant la sanction, ou sur un document explicite l'accompagnant, et être contemporaine à cet acte.

La sanction est **immédiatement exécutoire** même en cas de recours. Elle peut être rendue publique ainsi que ses motifs.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, seuls les actes prononçant une sanction du 4^e groupe doivent être transmis au **contrôle de légalité**.

ATTENTION :

suppression des conseils de discipline de recours.

Cette disposition n'est donc applicable qu'aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues après la date de publication de la loi (7 août 2019).

LES ORGANISMES PARITAIRES

Le droit à la participation est expressément reconnu aux fonctionnaires par le statut général des fonctionnaires.

Le droit à la participation s'exerce par l'intermédiaire de délégués siégeant dans des organismes consultatifs. Il porte sur l'organisation et le fonctionnement des services publics, l'élaboration des règles statutaires, l'examen des décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires, la définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs. Ces organes de concertation de la FPT ont un rôle essentiellement consultatif.

Ce sont au plan national :

le Conseil Commun de la Fonction Publique et le Conseil Supérieur de la Fonction Publique territoriale.

Et au plan local :

les Comités Sociaux Territoriaux, issus de la fusion des CT et CHSCT depuis le 1^{er} janvier 2023, les Formations Spécialisées d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les Commissions Administratives Paritaires, les Commissions Consultatives Paritaires, les Conseils de discipline.

Ils émettent des avis. L'autorité territoriale doit les consulter dans tous les cas prévus par les textes. L'avis des organes consultatifs n'est pas susceptible de recours devant le juge administratif. Ce ne sont que des actes préparatoires à la décision de l'autorité territoriale. Seules les décisions peuvent être contestées devant le juge. Un ou une fonctionnaire peut toutefois, dans un recours contre la décision, s'appuyer sur l'absence de consultation de l'organe compétent ou sur le caractère irrégulier de son avis pour obtenir l'annulation de la décision pour vice de forme. La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, que nous avons combattue, a modifié et réduit les compétences des organismes paritaires et, de fait, le rôle et les moyens donnés aux représentant.es du personnel.

CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Cette instance supérieure du dialogue social, mise en place en 2012, intervient pour toute question d'ordre général commune à plusieurs fonctions publiques. Elle est saisie des projets de loi ou d'ordonnance, et lorsqu'une disposition législative ou réglementaire le prévoit, de décrets communs aux trois Fonctions publiques.

Il s'agit donc d'un lieu de consultation et de concertation stratégique pour toute la Fonction publique.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FPT

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) est un organe paritaire consultatif placé auprès du ministre chargé des collectivités territoriales. Le CSFPT est obligatoirement consulté pour avis :

- ▶ sur tout projet de loi relatif à la FPT,
- ▶ sur tout projet de décret intéressant les fonctionnaires et agents territoriaux.

Il examine toutes les questions relatives à la FPT dont il est saisi, soit par le ministre chargé des collectivités territoriales, soit à la demande écrite du tiers de ses membres. Il peut formuler des propositions, notamment en matière statutaire. Il est, en outre, associé à l'élaboration des rapports gouvernementaux sur les rémunérations, les mesures prises en faveur de l'égalité des sexes et sur l'application du temps partiel. Le CSFPT peut procéder à toute étude sur l'organisation et

le perfectionnement de la gestion du personnel territorial. Il constitue une documentation et tient à jour des statistiques d'ensemble sur la FPT.

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST)

Le comité social territorial (CST) est une instance consultative qui a remplacé le comité technique et le CHSCT depuis le 1^{er} janvier 2023.

Un Comité Social Territorial est obligatoirement créé :

- ▶ dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agent.es ;

- ▶ dans chaque centre de gestion, y compris les deux centres interdépartementaux franciliens, pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agent.es.

On signalera que les agent.es employé.es par les centres de gestion relèvent des CST créés dans ces centres.

Le CST connaît les questions relatives :

- ▶ à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- ▶ à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- ▶ aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines, aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels et leur mise en œuvre qui fait l'objet d'un bilan ;
- ▶ aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- ▶ aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire
- ▶ à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agent.es dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- ▶ aux autres questions prévues par décret en Conseil d'État.

Le CST est consulté sur les questions suivantes :

• les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services

- ▶ avant une restructuration des services, pouvant donner lieu au bénéfice d'une indemnité de départ volontaire ;
- ▶ avant que l'organe délibérant, dans le cadre de l'organisation du service, ne définisse des sujétions plus particulières, des responsabilités spécifiques, des actions liées à la politique de la ville ouvrant droit, pour les agents attributaires d'une NBI au titre de l'exercice de fonctions dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, à une majoration du nombre de points d'indice ;
- ▶ en cas de modification de l'organigramme ;
- ▶ en cas de modification des attributions d'un service ;
- ▶ en cas de transfert d'un service d'une commune vers un EPCI.

• les projets de lignes directrices de gestion

Le CST est consulté sur les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des

LES ORGANISMES PARITAIRES/SUITE

ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le CST.

• le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le CST est consulté sur le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dont l'élaboration et la mise en œuvre sont obligatoires dans les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants.

• les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférant

Le CST doit notamment être consulté pour avis préalable à l'instauration par l'organe délibérant d'une prime d'intéressement collectif.

• les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire

• le rapport social unique

• les plans de formation

• la fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle

• les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service. La formation spécialisée est chargée d'exercer ces attributions, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés par le CST, au titre de sa compétence en matière d'organisation, de fonctionnement des services et d'évolutions des administrations.

• les règles relatives au temps de travail des agents publics territoriaux

Le CST doit être consulté dans tous les cas de mise en place de dispositions locales spécifiques en matière de durée du travail. Son champ de compétence couvre les points suivants : réduction de la durée annuelle du travail sous le seuil de 1 607 heures en raison de sujétions particulières, dérogations au plafond des heures supplémentaires, mise en place de cycles de travail et d'horaires variables, instauration d'obligations liées au travail, de périodes d'astreinte, définition d'un régime de travail spécifique pour les personnels chargés de fonctions d'encadrement ou de conception, durée du travail des sapeurs-pompiers professionnels. Il doit par ailleurs être immédiatement informé de toute dérogation ponctuelle aux garanties minimales relatives à la durée hebdomadaire et quotidienne du travail ainsi qu'au repos minimal.

Le CST est également consulté sur :

• la date de la journée de solidarité.

• les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps, ainsi que les modalités d'utilisation des droits.

Il doit notamment être consulté sur le régime des congés, les horaires d'ouverture au public, les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel...

Il est par exemple consulté pour avis avant que soient fixées les modalités de dématérialisation des dossiers individuels des agent.es, lorsque la collectivité ou l'établissement décide de gérer ceux-ci sur support électronique.

Il doit alors être informé des systèmes d'information et procédés utilisés.

Les autres questions pour lesquelles la consultation pour avis du CST est prévue par des dispositions législatives et réglementaires :

▶ avant toute suppression d'emploi ;

▶ avant que l'assemblée délibérante ne fixe les règles relatives aux modalités d'organisation du télétravail dans la collectivité ou l'établissement ;

▶ avant que l'assemblée délibérante ne fixe le taux de promotion pour l'avancement de grade, sauf pour le cadre d'emplois des agent.es de police municipale ;

▶ en cas de restitution d'une compétence d'un EPCI à une commune membre, sur la convention de répartition des fonctionnaires transférés par les communes ou recrutés par l'EPCI et chargés, pour la totalité de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée ;

▶ avant l'adoption, par l'organe délibérant, d'une délibération demandant la création d'une commune nouvelle.

Par ailleurs, chaque année, le CST débat de bilans concernant : le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles ; la création des emplois à temps non complet ; le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail, etc.

FORMATION SPÉCIALISÉE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (F3SCT)

Suite à la fusion des CT et CHSCT dans une instance unique depuis le 1^{er} janvier 2023, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial (CST).

Elle est instituée de manière obligatoire :

▶ dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 200 agents ;

▶ dans chaque service départemental d'incendie et de secours (SDIS), sans condition d'effectifs, par décision de l'organe délibérant.

Elle est instituée de manière facultative :

▶ dans chaque collectivité ou établissement employant moins de 200 agents, sur décision de l'organe délibérant, lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

Cette formation facultative peut être créée sur proposition de l'agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI) ou de la majorité des membres représentants du personnel du CST. En complément de la formation « générale », une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée, par décision de l'organe délibérant, pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

La formation spécialisée exerce des attributions relatives :

▶ à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agent.es dans leur travail ;

▶ à l'organisation du travail ;

▶ au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion ;

▶ aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ;

▶ à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

La formation spécialisée ou, à défaut, le CST, est réunie par son/sa président.e à la suite de tout accident mettant en cause

l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Chaque formation spécialisée exerce ses attributions à l'égard :

- ▶ du personnel du ou des services de son champ de compétence;
- ▶ et du personnel mis à la disposition et placé sous la responsabilité de l'autorité territoriale par une entreprise ou une administration extérieure.

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

La loi de transformation de la Fonction publique a modifié, les modalités d'organisation et le champ de compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

En ce qui concerne l'organisation, cette loi a mis fin aux groupes hiérarchiques au sein des CAP.

Ainsi, les fonctionnaires d'une catégorie hiérarchique examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadres d'emplois et de grades.

Les attributions des CAP sont, quant à elles, recentrées sur les situations individuelles défavorables telles que :

- ▶ les licenciements pour insuffisance professionnelle en cours de stage,
- ▶ les licenciements pour faute disciplinaire,
- ▶ les refus de titularisation à l'issue du stage,
- ▶ travailleur handicapé: renouvellement du contrat, non renouvellement du contrat ou non titularisation suite au renouvellement du contrat,
- ▶ les révisions du compte-rendu d'entretien d'évaluation professionnelle à la demande de l'agent.e,
- ▶ les reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions à la demande de l'agent.e,
- ▶ les refus d'une demande de disponibilité, refus de réintégration, maintien en disponibilité...
- ▶ les refus d'autorisation et litiges sur les modalités d'exercice du travail à temps partiel,
- ▶ les refus d'octroi d'un congé au titre du CET,
- ▶ les refus opposés à une demande de télétravail (initiale ou renouvellement),
- ▶ les refus d'un congé pour formation syndicale,
- ▶ les refus de décharge syndicale de service,
- ▶ les refus du bénéfice d'une action de formation professionnelle (en cas de double refus successifs d'une formation), d'une action de formation dans le cadre d'un mandat électif local ou du bénéfice d'une mobilisation du compte personnel de formation,
- ▶ le rejet d'une troisième demande de mobilisation du compte personnel de formation sur une action de même nature si la demande a été refusée pendant 2 années consécutives,
- ▶ le licenciement d'un fonctionnaire ayant refusé 3 propositions d'affectation en vue de sa réintégration (après une disponibilité),
- ▶ les sanctions disciplinaires sauf celles du premier groupe.

Les fonctionnaires peuvent choisir un.e représentant.e, désigné.e par l'organisation représentative de leur choix, pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre certaines décisions individuelles défavorables relatives aux listes d'aptitude dressées dans le cadre de la promotion interne, aux refus d'avancement et aux mutations.

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

La CCP est compétente à l'égard de l'ensemble des agent.es contractuel.les, sans distinction de catégorie.

La CCP a pour rôle de donner un avis ou d'émettre des propositions, sur des décisions individuelles prises à l'égard des agent.es contractuel.les et sur toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

Dans certaines situations, l'autorité territoriale a, à son égard, une simple obligation d'information.

Les CCP sont OBLIGATOIREMENT saisies avant une :

- ▶ décision de licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai;
- ▶ en cas de restitution de compétence d'un EPCI aux communes membres, la CCP compétente doit être saisie préalablement à l'affectation sur un poste de même niveau de responsabilités de l'agent.e initialement mis à disposition de l'EPCI qui ne peut être affecté aux fonctions exercées précédemment dans sa commune d'origine ;
- ▶ lors de la mise en place de services communs, la CCP compétente doit être saisie préalablement au transfert à l'EPCI ou à la commune en charge du service commun des agents remplissant en totalité leurs fonctions dans le service ou la partie de service mis en commun.

Les CCP sont saisies À LA DEMANDE DE L'AGENT.E pour :

- ▶ des refus opposés à une demande de télétravail, et décisions d'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité;
- ▶ des refus de temps partiel et litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel;
- ▶ un deuxième refus successif d'une demande de formation professionnelle.

Les CCP sont informées :

- ▶ des refus de congés pour formation syndicale;
- ▶ des refus de désignation d'un ou une agent.e comme bénéficiaire de décharge d'activité de service (DAS) pour raison syndicale;
- ▶ des motifs faisant obstacle au reclassement des agent.es recruté.es sur le fondement de l'article 3-3.

Les CCP se réunissent en formation disciplinaire avant toute sanction autre que l'avertissement et le blâme, soit :

- ▶ l'exclusion temporaire de fonction,
- ▶ le licenciement.

Elles sont alors présidées par un magistrat de l'ordre administratif. C'est donc, tout le monde l'aura compris, à la lecture de ces lignes, une instance importante pour nos collègues contractuel.les.

LE CONSEIL DE DISCIPLINE

Le Conseil de Discipline est saisi pour émettre des avis sur toutes les sanctions disciplinaires à l'exception de celles du premier groupe.

Il est présidé par un magistrat du tribunal administratif et réunit les membres de la CAP dont relève l'agent.e concerné.e par la procédure.

Il émet un avis après délibération à huis clos.

ATTENTION: Depuis la loi du 7 août 2019 les conseils de discipline de recours sont supprimés.

LES CONGÉS MALADIE

Les fonctionnaires en position d'activité qui sont dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions pour raisons de santé, bénéficient de congés de maladie rémunérés.

BÉNÉFICIAIRES

Les fonctionnaires titulaires à temps complet en position d'activité, à temps plein, à temps partiel, ou mis à disposition.

Les fonctionnaires à temps complet détachés dans un grade ou un emploi de titulaire bénéficient des congés de maladie applicables aux fonctionnaires en position d'activité (sont exclus les fonctionnaires qui n'occupent pas un emploi de fonctionnaire territorial : fonctionnaires en disponibilité, en congé parental, les personnes qui ont perdu la qualité de fonctionnaire : par démission, licenciement, révocation, déchéance des droits civiques).

Dans ces deux cas, l'intéressé.e bénéficie seulement des prestations de l'assurance maladie du régime général de sécurité sociale pendant un an, à compter du jour où ses fonctions ont pris fin.

CONDITIONS GÉNÉRALES D'OCTROI

La maladie ou la blessure doit mettre le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et être attestée par un **certificat médical** transmis dans les 48 heures à l'autorité territoriale. Il est exigible quelle que soit la durée de l'absence. Il peut émaner d'un généraliste, d'un spécialiste, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme. Au-delà de 48 heures, le certificat peut être considéré comme sans valeur et l'absence irrégulière. Le premier feuillet de l'arrêt de travail n'a pas à être transmis à l'autorité territoriale s'il comporte des données médicales.

Si la maladie survient alors que l'intéressé.e est en **congés annuels**, l'agent est placé en congé maladie et il ou elle conserve son droit à la fraction du congé annuel non utilisée. Ainsi que l'a jugé la Cour de Justice de l'Union Européenne, le salarié a droit au report de la période de congé annuel qui coïncide avec une période d'incapacité de travail, que l'incapacité de travail survienne avant le congé annuel ou au cours de celui-ci.

Une circulaire ministérielle du 8 juillet 2011 a précisé qu'il appartenait à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent.e qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés à la fin de l'année de référence.

L'autorité territoriale peut faire contrôler le diagnostic du médecin en organisant une contre-visite par un médecin agréé. En cas de désaccord, l'agent.e peut réclamer une expertise contradictoire.

L'administration ne peut avoir aucune exigence quant aux dates du congé de maladie, sauf en cas de cure thermale.

DIFFÉRENTS RÉGIMES DE CONGÉS

Il existe cinq régimes de congés de maladie. Chaque régime est indépendant. Les droits à un congé s'apprécient sans tenir compte de ce qui a été obtenu au titre d'un autre régime de congés.

Congé de maladie ordinaire : relèvent de ce régime tous les cas qui ne peuvent donner lieu à un autre congé de maladie.

Congé de longue maladie : il est accordé après avis du

conseil médical, en cas de maladie rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée (AVC, maladies cardiaques...).

Congé de longue durée : il est accordé après avis du conseil médical et est réservé à cinq cas de maladie : maladie mentale, tuberculose, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

Congé pour accident de service ou maladie ayant une cause exceptionnelle.

Ce congé est accordé :

- ▶ en cas d'accident imputable au service ;
- ▶ en cas de maladie professionnelle ;
- ▶ en cas de maladie provenant de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L.27 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

INCIDENCE SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE

Les bénéficiaires d'un congé de maladie demeurent en position d'activité (ou de détachement). Pendant cette période, ils sont réputés avoir effectué leur service, quel que soit le congé obtenu.

Les périodes de congés de maladie ouvrent les mêmes droits et entraînent les mêmes obligations que les périodes d'exercice réel des fonctions, en position d'activité ou de détachement selon le cas. Elles comportent certaines obligations particulières, liées à la nature du congé ou à sa durée.

Au regard du temps partiel :

À l'expiration d'une période de travail à temps partiel, les intéressés qui demeurent en congé de maladie recouvrent tous les droits des fonctionnaires à temps plein, même s'ils ont demandé le renouvellement de la période à temps partiel.

Au regard de la titularisation :

Les congés de maladie prolongent la période de stage dès lors qu'ils atteignent une durée supérieure à 1/10^e de la durée normale du stage. L'agent.e est alors titularisé.e avec un reliquat d'ancienneté correspondant au temps passé en congé de maladie au-delà de ce délai de carence.

Au regard du logement de fonction :

L'octroi d'un congé de maladie n'entraîne pas résiliation de la concession de logement puisque le fonctionnaire est en position d'activité et que le congé est réputé service effectif. Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cependant quitter les lieux si sa présence gêne la bonne marche du service ou présente un danger pour le public ou pour d'autres agents : maladie contagieuse, démence...

REMPACEMENT

Les bénéficiaires d'un congé de maladie continuent d'occuper un emploi budgétaire de leur grade.

Ils ou elles ne peuvent être remplacés dans leur emploi, même en congé de longue durée, mais peuvent l'être dans leurs fonctions par des agents non titulaires jusqu'à leur reprise d'activité.

Ils ou elles peuvent également être remplacés dans leurs fonctions par des fonctionnaires occupant un autre emploi budgétaire lorsque les nécessités du service l'exigent en cas d'absence prolongée, sans que cela puisse faire obstacle à leur droit à reprise d'activité.

FIN DU CONGÉ

À l'expiration d'un congé de maladie, les fonctionnaires peuvent :

▶ si ils ou elles sont reconnu.es aptes à la reprise de leurs fonctions ou des fonctions de leur grade : être réintégré.es. Ils ou elles peuvent, dans certains cas, bénéficier d'un temps partiel thérapeutique ;

▶ si ils ou elles sont reconnus aptes à la reprise d'une autre activité, bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique ;

▶ si ils ou elles en remplissent les conditions, bénéficier d'un autre congé maladie ;

▶ si ils ou elles ne sont pas reconnu.es aptes au service : être placé.es en disponibilité d'office ou admis.es à la retraite pour invalidité. Le ou la fonctionnaire reconnu.e apte à une reprise d'activité, qui refuse le poste proposé sans motif valable lié à son état de santé peut être licencié.e après avis de la commission administrative paritaire.

L'agent.e peut aussi être radié.e des cadres pour abandon de poste, sous réserve que l'administration ne lui ait pas délibérément proposé un emploi incompatible avec son état de santé.

DROITS DES FONCTIONNAIRES EN CONGÉ MALADIE

Le fonctionnaire **en congé de maladie ordinaire** conserve l'intégralité de son traitement pendant trois mois et la moitié pendant les neuf mois suivants (l'agent.e perçoit les 2/3 du traitement (et non la moitié) dès lors qu'il ou elle a au moins trois enfants à charge).

Cependant, un «**décali de carence**» instauré en 2012, puis abrogé en 2014, a été rétabli depuis le 1^{er} janvier 2018. Le ou la fonctionnaire ne perçoit pas sa rémunération au titre du premier jour de congé de maladie ordinaire.

C'est une mesure injuste et inefficace que la FSU a toujours dénoncée et contre laquelle elle continuera à se battre avec détermination.

Le ou la fonctionnaire **en congé de longue maladie** conserve l'intégralité de son traitement pendant un an et la moitié pendant les deux ans suivants.

Le ou la fonctionnaire **en congé de longue durée** conserve l'intégralité de son traitement pendant trois ans et la moitié pendant les deux années suivantes. Si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions, le plein traitement est versé pendant cinq ans et le demi traitement pendant trois ans.

L'agent.e conserve la totalité du **SFT** en cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée.

En cas de maladie ordinaire, la **NBI** est maintenue à l'agent.e dans les mêmes proportions que le traitement. Pour le congé de longue maladie elle est maintenue tant que l'agent.e n'est pas remplacé.e dans ses fonctions. Dans le cas d'un congé de longue durée, le versement de la NBI est supprimé.

Les règles de maintien ou de suppression du versement du **régime indemnitaire** doivent être définies dans la délibération fixant le régime indemnitaire, dans le respect des textes régissant chaque prime ou indemnité.

Les congés de maladie sont considérés comme des périodes de services accomplis donnant droit à des congés annuels.

Après tout congé maladie, l'agent.e doit être reconnu.e apte à ses fonctions pour pouvoir partir en congés annuels. Dans le cas d'un congé de longue maladie ou de longue durée, le conseil médical ou le médecin agréé doit se prononcer sur l'aptitude à la reprise. Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose au fonctionnaire, après un congé

maladie, de reprendre ses fonctions avant de partir en congés annuels.

Le temps passé en congé quel qu'il soit, avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement du traitement a été interrompu (pour refus de se soumettre aux contrôles) compte pour l'avancement à l'ancienneté. Ce temps est également pris compte dans le minimum de temps valable pour pouvoir prétendre au grade supérieur.

La durée des congés maladie avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement du traitement a été interrompu (pour refus de se soumettre aux contrôles) compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu au versement de retenues et contributions à la CNRACL.

Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens prévus, et éventuellement les frais de transport du malade examiné, sont à la charge du budget de la collectivité ou établissement intéressé.

Dans le cas d'une maladie ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le ou la fonctionnaire a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

CONGÉS DE MALADIE ET RTT

La loi de finances pour 2011 prévoit que les congés pour raisons de santé des fonctionnaires et agent.es non titulaires ne peuvent générer de droit à des jours de RTT.

L'article 115 de cette loi dispose en effet que la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi du 13 juillet 1983 (ou l'agent.e non titulaire) bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail.

Cette mesure est limitée aux seuls congés pour maladie et n'inclut pas dans son périmètre les congés de maternité et d'autres congés particuliers, tels que les congés pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour un mandat syndical ou encore les congés de formation professionnelle.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le service à **temps partiel thérapeutique** peut être accordé lorsqu'il permet à l'agent.e :

▶ le maintien ou le retour à l'emploi est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;

▶ de bénéficier d'une rééducation ou réadaptation professionnelle lui permettant de retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

L'agent.e doit adresser sa demande à son employeur accompagnée d'un certificat médical indiquant le temps de travail, la durée (de 1 à 3 mois) et les conditions d'exercice.

La **période préparatoire au reclassement** est une période transitoire, d'une durée maximale d'un an en continu, qui a pour objectif de préparer et de former l'agent.e en vue d'un reclassement. Cette période comprend des actions de formation, stages, mises en situation.

L'agent.e doit avoir été déclaré.e définitivement inapte aux fonctions de son grade par le conseil médical, pour bénéficier de droit à une PPR.

Le risque de licenciement pour inaptitude ou retraite pour invalidité est présent, pour les agent.es titulaires, si le reclassement n'est pas possible ou que les recherches d'emploi ne sont pas concluantes.

LE CPA (COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ)

Plusieurs dispositifs de formation coexistent dans la Fonction publique dont la formation continue dans le cadre du plan de formation de l'administration, ou encore le droit individuel à formation (DIF). C'est ce dernier qui a été remplacé par le compte personnel de formation (CPF) depuis le 1^{er} janvier 2017.

Le CPF est un des deux comptes qui compose le Compte personnel d'activité (CPA) auquel a accès l'ensemble des agents de la Fonction publique, titulaires ou contractuels. Les droits acquis dans le cadre du CPA sont attachés à la personne et la suivent dans son parcours professionnel, que ce soit dans le secteur public ou privé.

CPA... CPF... CEC...

Le CPA doit permettre à chaque agent d'acquérir des droits à formation, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) et dans le cadre du compte d'engagement citoyen (CEC).

CPF: 24 heures de droit à formation par année travaillée jusqu'à 120h puis 12h par an, jusqu'à un plafond de 150h.

CEC: 60 heures de formation cumulables avec le CPF à raison de 20h par an ainsi que des jours de congés destinés à l'exercice d'activités éligibles au CEC (service civique, service militaire, réserve communale, réserve sanitaire, maître d'apprentissage, volontariat dans les armées, bénévolat associatif).

Dans le secteur privé, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a converti les « heures CPF » en équivalent monétaire. Cette disposition n'est pour le moment pas envisagée pour la Fonction publique.

Construit selon le modèle de l'ancien DIF, le CPF en garde plusieurs défauts. Ainsi, il n'est toujours pas prévu de financement supplémentaire dédié à ce dispositif, et la demande du SNU TER de créer un véritable conseil en évolution professionnelle n'a pas été prise en compte. C'est donc à la hiérarchie d'apprécier la pertinence du projet professionnel de l'agent.

ON PEUT CEPENDANT NOTER QUELQUES ÉVOLUTIONS...

D'abord, le CPF est mobilisé à l'initiative de l'agent. Le refus de formation ou de financement par le chef de service peut être contesté devant la CAP qui sera obligatoirement saisie au bout de trois refus.

Par ailleurs, attachés à la personne et non à l'emploi, les droits acquis dans le cadre du CPA seront « portables » en cas de changement d'employeur et en cas de passage entre public et privé, c'est à dire qu'ils resteront acquis quelle que soit l'évolution du statut du salarié.

Ensuite, le CPF doit donner accès à un champ élargi de formations. En théorie, le CPF peut être mobilisé pour des actions de formation organisées par d'autres employeurs publics mais aussi par le privé. Il peut être mobilisé dans le cadre d'un « projet d'évolution professionnelle » mais rien n'oblige à ce que ce projet induise forcément un changement

de poste, on peut évoluer en changeant de cadre d'emplois, mais on peut aussi évoluer sur son poste, en acquérant de nouvelles compétences.

...MAIS LE DISPOSITIF DOIT ÊTRE AMÉLIORÉ

L'application du CPF connaît encore des difficultés dans les différents versants de la Fonction publique. La FSU Territoriale revendique des améliorations qui permettent :

- ▶ de pouvoir participer à des stages d'une ou plusieurs journées inscrits au plan de formation d'autres administrations que la sienne et qui permettent soit de se familiariser avec des réalités d'une administration qu'on souhaite éventuellement intégrer plus tard, soit de participer à une formation transversale qui intéresse aussi pour son propre métier ;
- ▶ d'obtenir des formations « courtes » sur quelques semaines, il en existe un certain nombre, surtout dans le privé ;
- ▶ pour les formations ou les préparations de concours plus longues, d'une année par exemple, de pouvoir obtenir des décharges partielles de service.

POUR RENDRE RÉELS LES DROITS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

Par ailleurs, pour le versant territorial, la question spécifique de l'articulation entre les collectivités, les centres de gestion et le CNFPT n'est pas résolue pour le financement et la collecte des heures CPF.

Pour la FSU, il est nécessaire de poursuivre la réflexion sur le conseil en évolution professionnelle, qui ne peut être porté uniquement par l'autorité territoriale. Enfin, un risque demeure quant à l'effectivité de la portabilité des droits, notamment pour les petites collectivités gérées par les centres de gestion, qui pourraient ne pas être en capacité de supporter le coût d'un CPF largement abondé. Un mécanisme de mutualisation des moyens est donc indispensable au bon fonctionnement de ce droit nouveau.

Une politique volontariste et ambitieuse est nécessaire pour rendre réels les droits à formation tout au long de la vie des agents publics.

Le scénario d'un droit qui resterait purement théorique, comme pour le DIF, existe malheureusement aussi. La FSU s'est engagée dans les discussions et a fait évoluer le texte par rapport au projet initial de l'administration. Elle entend bien continuer à peser dans les discussions à venir pour que ce droit nouveau à la formation soit effectif.



LE DOSSIER ADMINISTRATIF

Le dossier administratif est un document de référence très important. Le statut de la Fonction publique précise que «le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé.e, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.»

La formulation «Le dossier» assure le principe de l'unicité du dossier administratif et interdit donc à l'administration de constituer plusieurs dossiers sur le ou la fonctionnaire. La composition du dossier administratif de l'agent.e doit offrir une garantie d'intangibilité, c'est-à-dire que la hiérarchie ne peut pas, à loisir et à l'insu de l'agent.e, retirer ou ajouter des pièces dans son dossier; c'est la raison pour laquelle *«toutes les pièces du dossier doivent être classées, enregistrées et numérotées sans discontinuité»*.

Dans la réalité, cela est rarement le cas. Aussi, il est conseillé à l'agent.e qui consulte son dossier à l'occasion d'une sanction disciplinaire d'indiquer toutes les pièces dont il ou elle a constaté la présence pour la période relative à la demande de sanction et de préciser que c'est *«à l'exclusion de toute autre»*.

CONTENU

Les principaux documents à classer et à conserver dans le dossier sont: les diplômes, les documents liés à l'état civil du fonctionnaire, les arrêtés de nomination, de titularisation et de reclassement, les décisions d'affectation, la notation et les appréciations afférentes, les arrêtés de promotion et de position (mise en disponibilité, détachement, etc.), les actes liés à la formation professionnelle (attestations de stages) et les arrêtés infligeant une sanction disciplinaire (en dehors des sanctions amnistiées, retirées et des avertissements).

De ce fait, le premier document (la lettre de candidature, par exemple, ou la vacance d'emploi) doit porter le numéro un et ainsi de suite jusqu'au dernier acte de la carrière du fonctionnaire (l'arrêté de mise à la retraite par exemple).

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

Le respect de la vie privée doit être garanti. Ainsi, on ne doit trouver dans aucun dossier mention d'actions de grève de la part d'un.e fonctionnaire. *«Il ne peut être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.»* En outre, le secret médical impose que le dossier ne comporte que les conséquences administratives de la situation médicale de l'intéressé.e (arrêtés de travail et autres documents essentiellement administratifs).

L'autre partie demeure sous la garde du médecin de prévention. Lorsque ce n'est pas possible, elle est classée à part. Cette partie comprend les documents établis par le médecin de prévention ou par un médecin agréé: expertises, examens, diagnostics, comme exposé dans la circulaire Fonction publique du 5 octobre 1981 qui reste un document de référence sur les principes régissant la tenue du dossier. Le médecin de prévention ne peut communiquer cette partie ni aux personnes étrangères à son service ni à une autre administration. Ces pièces sont couvertes par le secret médical.

DROIT D'ACCÈS

Le ou la fonctionnaire peut, sur demande, consulter son dossier à tout moment et être assisté.e d'une ou plusieurs personnes de son choix (délégué.e syndical.e, collègue, personne étrangère à l'administration). Il ou elle peut exiger, lors de la consultation, des photocopies des pièces de son dossier. En effet, depuis la loi du 22 avril 1905: *«tous les fonctionnaires [...] ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier soit avant d'être l'objet de mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardés dans leur avancement à l'ancienneté.»* Il ou elle doit même y être invité.e en cas de procédure disciplinaire intentée à son encontre, faute de quoi cette procédure peut être annulée par les tribunaux. En cas de consultation de votre dossier, et avant qu'une éventuelle copie vous soit remise exigez, si ce n'est pas le cas, que chaque feuillet qui le compose soit numéroté.

Les représentant.es du personnel siégeant en commission administrative paritaire ou en conseil de discipline ont droit à la communication du dossier de l'agent.e concerné.e, même en l'absence d'accord de celui ou celle-ci.

En dehors de ces possibilités, les tiers n'ont pas accès au dossier. Le chef de service est tenu de prendre toutes dispositions afin que le nombre de fonctionnaires ayant accès au dossier d'un.e agent.e soit contrôlé avec précision. Les fonctionnaires qui, dans le cadre de l'exécution de leur service ont accès aux dossiers, sont tenu.es par le devoir de discrétion professionnelle, voire au secret professionnel. Une fois que le ou la fonctionnaire a cessé son activité, son dossier administratif doit être archivé. Dès lors, nul ne peut y avoir accès (à part lui-même et les personnes habilitées).



LES VOIES DE RECOURS

Lorsqu'un fonctionnaire ou un agent non titulaire s'estime lésé par une décision administrative le concernant (carrière, rémunération, pension, discipline, licenciement ou tout autre cas) et lorsque l'affaire n'a pu être résolue soit par l'action syndicale, soit par l'intervention des organismes paritaires, alors il ne lui reste plus que la voie du recours.



S'agissant des différents types de recours il convient de distinguer les recours administratifs et les recours contentieux.

LE RECOURS ADMINISTRATIF

Il existe deux types de recours administratifs :

- ▶ le recours gracieux, qui s'adresse à l'administration auteur de la décision écrite ou implicite contestée,
- ▶ le recours hiérarchique, qui s'adresse à l'autorité supérieure de l'auteur de la décision (par exemple le Maire). Il est possible de faire le recours hiérarchique sans avoir fait au préalable un recours gracieux ou sans attendre d'avoir reçu la réponse au recours gracieux.

En règle générale, le recours administratif n'est pas obligatoire avant de saisir le juge à la suite d'une décision de l'administration, mais il est préférable de se renseigner auprès d'un syndicat. Ce recours doit être formulé dans les deux mois qui suivent la notification de la décision.

L'autorité hiérarchique a un délai de deux mois à compter de la transmission du recours pour y répondre.

Si elle n'a pas répondu durant ce délai, son silence doit être considéré comme un rejet.

Un nouveau délai de deux mois s'ouvre alors à l'agent pour former un recours contentieux devant la juridiction administrative.

LE RECOURS CONTENTIEUX

Le fonctionnaire qui s'estime lésé peut former un recours devant la juridiction administrative (les tribunaux administratifs) soit directement soit après rejet (implicite ou explicite) d'un recours gracieux ou hiérarchique.

Pour certaines formes de recours, en particulier ceux qui visent la reconnaissance d'un droit pécuniaire, une demande préalable à l'administration est nécessaire.

S'il existe un contentieux sur le montant du salaire d'un agent public ou privé, une retenue abusive, une prime ou indemnité non versée, la prescription et la rétroactivité des traitements et indemnités est de quatre ans plus l'année en cours, sauf exceptions précisées par la loi. Le recours est à nouveau gratuit depuis le 1^{er} janvier 2014.

LES DÉLAIS À RESPECTER

Comme pour les recours gracieux ou hiérarchiques, ce délai, impératif, est de deux mois à compter de la notification de la décision attaquée. Passé ce délai, la requête est irrecevable, même si elle est parfaitement fondée en droit.

FAUT-IL UN AVOCAT ?

Ce n'est pas une obligation devant le Tribunal administratif. Ce n'est obligatoire qu'en appel.

LE DÉROULEMENT DE LA PROCÉDURE

Toute la procédure devant les juridictions administratives est écrite. Ainsi, l'administration fait un mémoire en réponse au recours présenté par le fonctionnaire, qui peut à son tour présenter un mémoire en réplique aux arguments de l'administration, etc. Ce n'est que quand cette phase d'instruction est terminée que le rapporteur désigné par le Tribunal administratif peut présenter ses conclusions. La séance est publique. Le fonctionnaire peut y assister et même intervenir pour sa défense. La durée de la procédure est relativement longue (au moins un an, généralement deux ans).

LES SUITES DE LA PROCÉDURE

Lorsque le Tribunal administratif a jugé :

- ▶ soit les parties en présence acceptent le jugement et celui-ci est appliqué ;
- ▶ soit l'une des parties (l'agent, ou l'administration) n'accepte pas le jugement. Elle peut alors former appel de celui-ci toujours dans le délai impératif des deux mois qui suivent la notification du jugement. L'appel d'un jugement de Tribunal administratif se fait, soit devant la cour administrative d'appel, soit devant le Conseil d'Etat selon le type de décision et de demande.

Le syndicat peut aussi former des recours contre certains actes administratifs ou être partie intervenant dans des recours déposés par les agents.

Dans tous les cas, avant d'entamer une procédure qui pourrait donner lieu à un recours devant le Tribunal administratif, il est préférable de consulter un syndicat. En effet, si votre recours gracieux ou hiérarchique ou votre demande initiale est mal formulée, il sera impossible d'obtenir gain de cause auprès du tribunal et impossible de formuler une deuxième demande.

CONTENTIEUX ET MÉDIATION PRÉALABLE

La loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 « Pour la confiance dans l'institution judiciaire » a généralisé la procédure de médiation préalable obligatoire (MPO) à la saisine du juge administratif pour certains litiges de la Fonction publique.

Le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 définit dans son article 2 les sept types de décisions administratives pour lesquelles les agents publics peuvent saisir le médiateur (il s'agit des mêmes motifs que dans l'expérimentation). Ce décret fixe également les modalités et délais d'engagement de la MPO et identifie les instances et autorités en charge de sa mise en application.

ACTES RELEVANT DE LA MÉDIATION

Le médiateur intervient dans 7 cas de décisions administratives individuelles défavorables relatives :

- ▶ aux éléments de rémunération (Traitement, NBI, SFT, primes...);
- ▶ au refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels;

- ▶ à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'une disponibilité ou d'un congé parental ou au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé ;
- ▶ au classement de l'agent suite à un avancement de grade ou par promotion interne ;
- ▶ à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- ▶ aux mesures à l'égard des travailleurs handicapés ;
- ▶ à l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

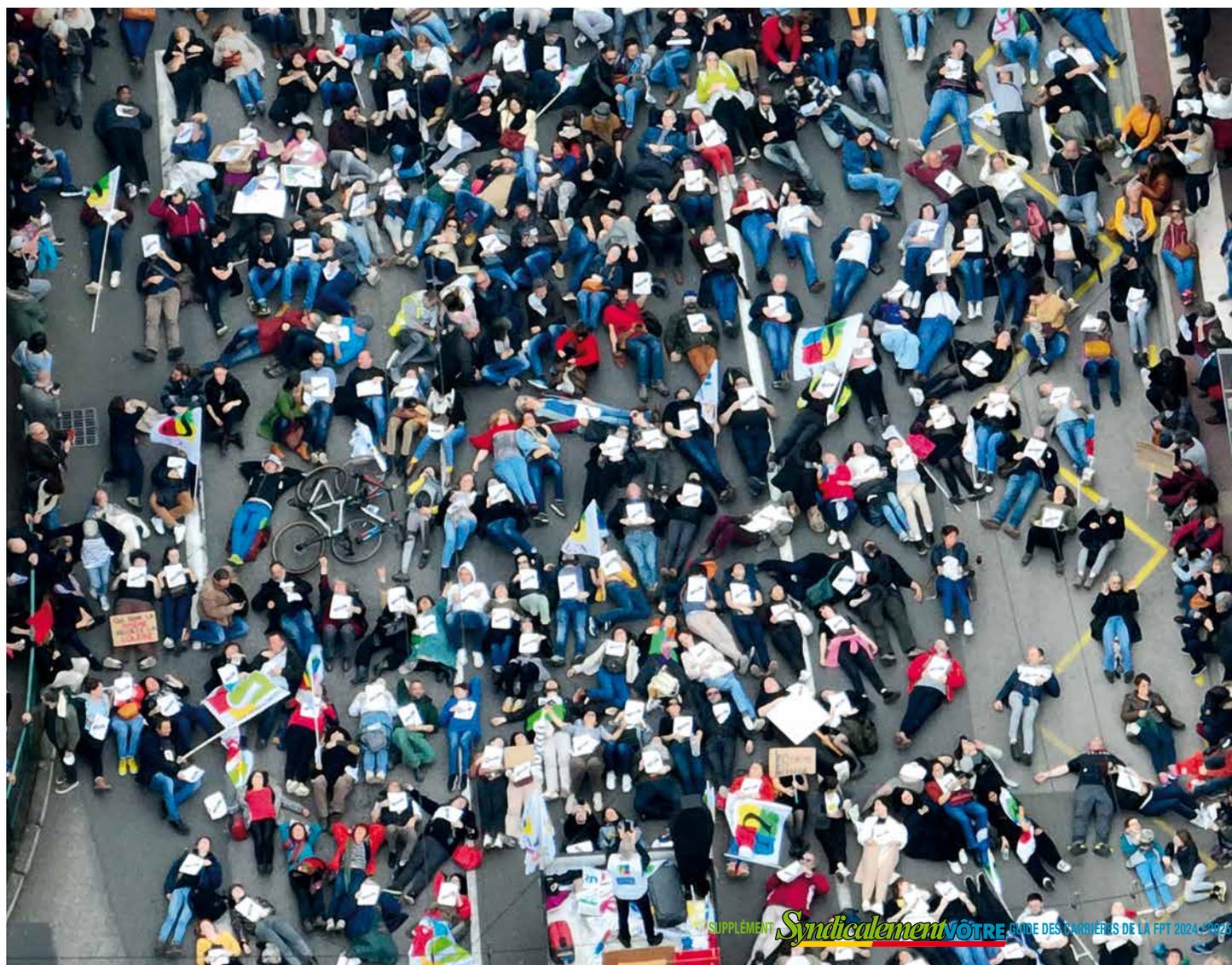
Dans ces champs de compétence, le médiateur doit obligatoirement être saisi avant tout recours contentieux devant le Tribunal Administratif.

MODALITÉS DE SAISINE

Dans la Fonction publique territoriale, la médiation préalable obligatoire est assurée par les centres de gestion pour les collectivités territoriales et les établissements publics de leur ressort géographique.

La demande doit être déposée dans les délais de recours contentieux de droit commun, soit deux mois à compter de la notification de la décision portant grief.

Elle doit être accompagnée de la décision contestée ou, lorsque celle-ci est implicite, d'une copie de la demande et de l'accusé de réception ayant fait naître cette décision.



LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Différentes étapes marquent le déroulement de carrière d'un fonctionnaire.

Il s'agit de :

- la nomination,
- l'avancement d'échelon,
- l'avancement de grade,
- la promotion interne,
- la mobilité

Le fonctionnaire déroule sa carrière au sein de son cadre d'emplois par avancement d'échelon puis par avancement de grade, au vu de l'évaluation établie annuellement par son supérieur hiérarchique, le N +1. Il peut également accéder à un cadre d'emplois supérieur par le biais du mécanisme de promotion interne, exemple : passage de la catégorie B à la catégorie A de rédacteur, animateur... à attaché.

NOMINATION

Selon le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 relatif aux agent.es stagiaires de la FPT, l'agent.e nommé.e sur un emploi permanent d'une collectivité territoriale (après concours ou selon un accès direct sans concours) est nommé.e stagiaire pour une période d'un an.

En cours de stage, l'agent.e peut être licencié.e en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire. Dans ces deux cas, la saisine de la CAP est obligatoire. A l'issue du stage, l'agent.e est en principe titularisé.e après évaluation de ses qualités professionnelles et sous réserve d'avoir effectué une formation d'intégration d'une durée minimum de 5 jours auprès du CNFPT.

Si la période de stage n'est pas satisfaisante, la collectivité peut refuser la titularisation de l'agent.e ou décider de proroger le stage dans la limite de la durée maximale fixée par chaque statut particulier. Depuis le 1^{er} janvier 2021, la CAP n'est désormais plus compétente pour connaître des décisions de prorogation du stage. La prolongation du stage intervient en cas d'absence de l'agent.e durant son stage (exemple congé maladie, maternité...).

L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

L'avancement d'échelon correspond à une progression dans la carrière du fonctionnaire. Concrètement, cela se traduit par une hausse de la rémunération. L'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté et est prononcé par l'autorité territoriale sur la base de la durée unique.

L'avancement d'échelon est accordé de plein droit.

L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il s'effectue soit :

- ▶ au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agent.es,
- ▶ après une sélection par voie d'examen professionnel.

L'avancement de grade ne constitue pas un droit pour l'agent.e.

Il appartient à l'autorité territoriale d'établir le tableau annuel d'avancement et de prononcer les nominations au regard de ses lignes directrices de gestion (LDG).

Les collectivités territoriales fixent par délibération, après avis du Comité Social Territorial, les taux de promotion applicables à tous les cadres d'emplois, excepté celui des agents de police municipale. Ces ratios, fixés entre 0 et 100%, correspondent à un nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus.

LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne permet au fonctionnaire d'accéder à un cadre d'emplois supérieur à celui auquel il appartient sans passer par la voie du concours et, le cas échéant, sans détenir les titres ou diplômes exigés pour le concours externe.

Exemple : promotion d'adjoint administratif principal de 2^e ou 1^{ère} classe à rédacteur ou d'adjoint technique à agent de maîtrise par la voie de l'ancienneté ou de l'examen professionnel.

Tous les cadres d'emplois ne sont pas accessibles par la voie de la promotion interne (exemple les médecins, infirmières, assistants de service social, EJE...).

Peuvent être promus, sur proposition de l'autorité territoriale, les fonctionnaires inscrits sur une liste d'aptitude établie par le Président du Centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés ou par l'autorité compétente pour les collectivités non affiliées.

Cette inscription s'effectue par deux voies :

- ▶ soit après réussite à un examen professionnel (l'examen reste valable tant que l'agent n'est pas inscrit sur liste d'aptitude) ;
- ▶ soit au choix par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agent.es et au regard des lignes directrices de gestion.

Chaque statut particulier fixe les conditions à remplir par le fonctionnaire proposé.

Le nombre de fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude est calculé par application de quotas.

Le quota est déterminé par les statuts particuliers : tous prévoient qu'un recrutement par voie de promotion interne peut être effectué pour deux recrutements opérés par une autre voie.

Exemple : il faut deux recrutements de technicien.nes pour nommer un.e technicien.ne ou un.e technicien.ne principal.e à la promotion interne, au choix ou à l'examen professionnel.

Toutefois, lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins deux ans, un fonctionnaire remplissant les conditions requises peut être inscrit sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

RÈGLE ALTERNATIVE

Pour calculer le nombre de nominations possibles par promotion interne, on peut choisir, parmi les deux modes de calcul suivants, celui qui est le plus favorable :



ZOOM

Catégories, filières, cadres d'emplois, grades...

CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

Les cadres d'emplois sont répartis dans des catégories hiérarchiques.

Catégorie A : fonctions de direction ou de conception. Bac + 3 au minimum.

Catégorie B : fonctions d'application. Bac minimum.

Catégorie C : fonctions d'exécution. Diplôme de niveau 3 (CAP, BEP, brevet des collèges) ou pas de diplôme.

FILIÈRES

Les filières n'ont pas de valeur juridique mais permettent de classer les secteurs d'activité communs à plusieurs cadres d'emplois : exemple filière administrative, technique, sociale, culturelle...

CADRES D'EMPLOIS

Les cadres d'emplois regroupent les fonctionnaires qui sont soumis au même statut particulier. Les cadres d'emplois sont l'équivalent pour la FPT de la notion de corps en vigueur dans la Fonction publique d'Etat ou hospitalière.

GRADES

Les cadres d'emplois sont constitués de plusieurs grades hiérarchisés. Au cours de la carrière, l'agent peut évoluer et accéder au grade supérieur selon des conditions fixées par le statut particulier. L'avancement de grade n'est pas un droit.

- ▶ application du quota prévu par le statut particulier ;
- ▶ application de ce même quota à 8% de l'effectif des agents en contrat à durée indéterminée et des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement dans le cadre d'emplois de la collectivité ou de l'établissement non affilié, ou à 8% de l'effectif de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion.

Ces nouvelles règles de quotas sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024.

La durée de validité de la liste d'aptitude est fixée à deux ans. L'inscription est renouvelable deux fois un an, dans la limite de quatre ans. L'intéressé doit faire connaître un mois avant le terme, son intention d'être maintenu sur la liste l'année suivante.

Les listes ont une valeur nationale

LA MOBILITÉ

Au cours de sa carrière, un fonctionnaire peut changer d'employeur de manière temporaire ou définitive et utiliser les procédures de mobilité à sa disposition :

- ▶ le détachement,
- ▶ l'intégration directe,
- ▶ la mutation interne,
- ▶ la mise à disposition,
- ▶ la disponibilité.

LA MUTATION

L'agent.e peut quitter sa collectivité pour une autre collectivité ou un établissement public (mutation externe). Il peut également muter au sein de sa propre collectivité (mutation interne).

L'agent.e conserve son ancienneté dans le grade et dans l'échelon. Sa carrière se poursuit dans la collectivité ou l'établissement d'accueil à qui est transmis son dossier administratif.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont un instrument juridique de gestion des ressources humaines créé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de «Transformation de

la Fonction publique» dont le contenu remet en cause des principes fondateurs de la Fonction publique et des services publics.

Les LDG sont un des éléments de dégradation du dialogue social et de la nécessaire transparence dans la gestion des carrières des agent.es.

Les lignes directrices de gestion ont pour objectif de :

- ▶ déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines,
- ▶ fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels,
- ▶ favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les CAP n'examinent plus les décisions en matière d'avancement de grade et de promotion interne depuis le 1^{er} janvier 2021.

Les lignes directrices de gestion sont définies par l'autorité territoriale après avis du CST. Elles sont néanmoins indispensables car elles encadrent les décisions individuelles.

ÉLABORATION, CONSULTATION ET COMMUNICATION AUX AGENT.ES DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle, qui ne peut excéder six années.

Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

Le Comité social territorial doit être consulté pour avis sur les projets de LDG ainsi que sur les révisions.

Les LDG sont discutées au sein des CST afin de définir les grandes orientations collectives en matière de gestion des ressources humaines.

L'autorité territoriale doit communiquer aux agent.es les LDG. Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agent.es par voie numérique ou, le cas échéant, par tout autre moyen.

Filière administrative

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

- Adjoint administratif
- Adjoint administratif principal 2^e classe
- Adjoint administratif principal 1^{ère} classe

Filière animation

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION

- Adjoint d'animation
- Adjoint d'animation principal 2^e classe
- Adjoint d'animation principal 1^{ère} classe

Filière culturelle

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS DU PATRIMOINE

- Adjoint du patrimoine
- Adjoint du patrimoine principal 2^e classe
- Adjoint du patrimoine principal 1^{ère} classe

Filière police municipale

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE

- Gardien brigadier
- Brigadier-chef principal
- Chef de police municipale

CADRE D'EMPLOIS DES GARDES CHAMPÊTRES

- Garde champêtre chef
- Garde champêtre principal

Filière sociale

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS SOCIAUX

- Agent social
- Agent social principal 2^e classe
- Agent social principal 1^{ère} classe

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS
DES ÉCOLES MATERNELLES

- ATSEM principal 2^e classe
- ATSEM principal 1^{ère} classe

Filière sportiveCADRE D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DES ACTIVITÉS
PHYSIQUES ET SPORTIVES

- Opérateur des activités physiques et sportives
- Opérateur des activités physiques et sportives qualifié
- Opérateur des activités physiques et sportives principal

catégorie

C



Filière sapeurs-pompiers professionnels

CADRE D'EMPLOIS DES SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS-POMPIERS

- Sapeur
- Caporal
- Caporal chef

CADRE D'EMPLOIS DES SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS-POMPIERS

- Sergent
- Adjudant

Filière technique

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX

- Adjoint technique
- Adjoint technique principal 2^e classe
- Adjoint technique principal 1^{ère} classe

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

- Adjoint technique des EE
- Adjoint technique des EE principal 2^e classe
- Adjoint technique des EE principal 1^{ère} classe

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX

- Agent de maîtrise
- Agent de maîtrise principal

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE PERSONNELS DE CATEGORIE C

Échelle/Grade/Conditions d'accès au grade

Filière administrative	C1	Adjoint administratif Sans concours
	C2	Adjoint administratif principal de 2^e classe Concours Concours : externe (40%), interne (40%) ou 3 ^e concours (20%). Avancement de grade après examen professionnel ouvert aux adjoints administratifs ayant atteint le 4 ^e échelon et comptant 3 ans de services effectifs ou au choix les adjoints administratifs ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6 ^e échelon et 8 ans de services effectifs dans le grade sans condition d'examen.
	C3	Adjoint administratif principal de 1^{re} classe Avancement de grade ouvert aux adjoints administratifs principaux de 2 ^e classe ayant atteint le 6 ^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.
Filière technique	C1	Adjoint technique Sans concours
	C2	Adjoint technique principal de 2^e classe Concours Concours : externe (40%), interne (40%) ou 3 ^e concours (20%). Avancement de grade après examen professionnel ouvert aux adjoints techniques ayant atteint le 4 ^e échelon et comptant 3 ans de services effectifs ou au choix les adjoints techniques ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6 ^e échelon et 8 ans de services effectifs dans le grade sans condition d'examen.
	C3	Adjoint technique principal de 1^{re} classe Avancement de grade ouvert aux adjoints techniques principaux de 2 ^e classe ayant atteint le 6 ^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.
Spé		Agent de maîtrise Concours Concours : externe (20%), interne (60%) ou 3 ^e concours (20%). Promotion interne ouverte après examen professionnel aux adjoints techniques et adjoints techniques des EE ayant au moins 7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique et aux ATSEM comptant 7 ans de services effectifs ou aux adjoints techniques principaux de 2 ^e classe et adjoints techniques principaux de 1 ^{re} classe et aux adjoints techniques principaux de 2 ^e classe et adjoints techniques principaux de 1 ^{re} classe des EE ayant au moins 9 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique, et aux ATSEM comptant 9 ans de services effectifs sans condition d'examen.
		Agent de maîtrise principal Avancement de grade ouvert aux agents de maîtrise ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4 ^e échelon et 4 ans de services effectifs dans le grade.
		Adjoint technique des EE Sans concours Adjoint technique des EE principal de 2^e classe Concours Concours : externe (40%), interne (40%) ou 3 ^e concours (20%). Avancement de grade ouvert aux adjoints techniques des EE ayant atteint le 5 ^e échelon et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans le grade.
Filière culturelle	C1	Adjoint du patrimoine Sans concours
	C2	Adjoint du patrimoine principal de 2^e classe Concours Concours : externe (30%), interne (50%) ou 3 ^e concours (20%). Avancement de grade après examen professionnel ouvert aux adjoints du patrimoine ayant atteint le 4 ^e échelon et comptant 3 ans de services effectifs ou au choix les adjoints techniques ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6 ^e échelon et 8 ans de services effectifs dans le grade sans condition d'examen.
	C3	Adjoint du patrimoine principal de 1^{re} classe Avancement de grade ouvert aux adjoints du patrimoine principaux de 2 ^e classe ayant atteint le 6 ^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.
Filière sportive	C1	Opérateur des APS (en voie d'extinction)
	C2	Opérateur des APS qualifié Concours Concours externe sur titres avec épreuves. Avancement de grade ouvert aux opérateurs des APS ayant atteint le 5 ^e échelon et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans le grade.
	C3	Opérateur des APS principal Avancement de grade ouvert aux opérateurs des APS qualifiés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4 ^e échelon et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans le grade.

Échelle/Grade/Conditions d'accès au grade

Filière sociale	C1	Agent social Sans concours
	C2	Agent social principal de 2^e classe Concours Concours sur titres avec épreuves. Avancement de grade après examen professionnel ouvert aux agents sociaux ayant atteint le 4 ^e échelon et comptant 3 ans de services effectifs ou au choix les adjoints administratifs ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6 ^e échelon et 8 ans de services effectifs dans le grade sans condition d'examen.
	C3	Agent social principal de 1^{re} classe Avancement de grade ouvert aux agents sociaux principaux de 2 ^e classe ayant atteint le 6 ^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.
Filière animation	C2	ATSEM principal de 2^e classe Concours Concours sur titres avec épreuves externe (60%) interne (30%) 3 ^e voie (5 à 10%).
	C3	ATSEM principal de 1^{re} classe Avancement de grade ouvert aux ATSEM principaux de 2 ^e classe ayant atteint le 6 ^e échelon et justifiant de 5 ans de services effectifs dans le grade.
	C1	Adjoint d'animation Sans concours
Filière police municipale	C2	Adjoint d'animation principal de 2^e classe Concours Concours : externe (40%), interne (40%) ou 3 ^e concours (20%). Avancement de grade après examen professionnel ouvert aux adjoints d'animation ayant atteint le 4 ^e échelon et comptant 3 ans de services effectifs ou au choix les adjoints administratifs ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6 ^e échelon et 8 ans de services effectifs dans le grade sans condition d'examen.
	C3	Adjoint d'animation principal de 1^{re} classe Avancement de grade ouvert aux adjoints d'animation principaux de 2 ^e classe ayant atteint le 6 ^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.
	Spé	Garde champêtre chef Concours Concours externe sur titres avec épreuves. Garde champêtre chef principal Avancement de grade ouvert aux gardes champêtres chefs ayant atteint le 6 ^e échelon et comptant 4 ans de services effectifs dans le grade.
Filière sécurité civile	C2	Gardien brigadier de police municipale Concours Concours externe sur titres avec épreuves ou concours interne.
	Spé	Brigadier-chef principal de police municipale Avancement de grade ouvert aux gardiens-brigadiers ayant atteint le 6 ^e échelon et comptant 4 ans de services effectifs dans le grade + formation obligatoire.
	Spé	Chef de police municipale (en voie d'extinction)
Filière sécurité civile	C1	Sapeur Sans concours
	C2	Caporal Concours 2 concours externes dont 1 réservé aux sapeurs-pompiers volontaires. Avancement de grade ouvert aux sapeurs justifiant d'1 an d'ancienneté dans le 5 ^e échelon et de 8 ans de services effectifs dans le grade ou après examen professionnel ouvert aux sapeurs ayant atteint le 4 ^e échelon et justifiant de 3 ans de services effectifs dans le grade.
	C3	Caporal-chef Avancement de grade ouvert aux caporaux justifiant d'1 an d'ancienneté dans le 4 ^e échelon et de 5 ans de services effectifs dans le grade.
Filière sécurité civile	Spé	Sergent Concours Concours interne ouvert aux caporaux ou caporaux chefs justifiant de 3 ans de services effectifs dans leur grade . Examen professionnel ouvert aux caporaux ou caporaux chefs justifiant de 6 ans de services effectifs dans leurs grades ou au choix caporaux chefs justifiant de 6 ans de services effectifs dans ce grade.
	Spé	Adjudant Au choix sergents justifiant de 6 ans de services effectifs dans leur grade.

ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION PERSONNELS DE CATÉGORIE C

Ce qu'il faut retenir

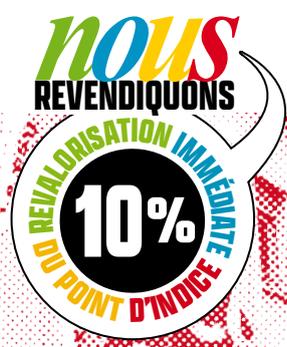
Ce qui a changé au 1^{er} janvier 2024 :

► attribution de 5 points d'indice à tous les échelons, soit + 25€ brut/mois.

Textes de référence

» Décret n°2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation .

» Décret n°2021-1819 du 24 décembre 2021 modifiant divers décrets fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la Fonction publique territoriale.



2024/2025

ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	367	366	1 801,73
2	1 an	368	367	1 806,66
3	1 an	370	368	1 811,58
4	1 an	371	369	1 816,50
5	1 an	374	370	1 821,42
6	1 an	378	371	1 826,35
7	3 ans	381	372	1 831,27
8	3 ans	387	373	1 836,19
9	3 ans	401	376	1 850,96
10	4 ans	419	377	1 855,88
11	-	432	387	1 905,11

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	368	367	1 806,66
2	1 an	371	369	1 816,50
3	1 an	376	370	1 821,42
4	1 an	387	373	1 836,19
5	1 an	396	374	1 841,12
6	1 an	404	376	1 850,96
7	2 ans	416	377	1 855,88
8	2 ans	430	385	1 895,27
9	3 ans	446	397	1 954,34
10	3 ans	461	409	2 013,41
11	4 ans	473	417	2 052,80
12	-	486	425	2 092,18

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	388	373	1 836,19
2	1 an	397	375	1 846,04
3	2 ans	412	376	1 850,96
4	2 ans	430	385	1 895,27
5	2 ans	448	398	1 959,26
6	2 ans	460	408	2 008,49
7	3 ans	478	420	2 067,56
8	3 ans	499	435	2 141,41
9	3 ans	525	455	2 239,86
10	-	558	478	2 353,09

AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX

Agents sociaux territoriaux : décret n° 92-849 du 28 août 1992 modifié

AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX CADRE D'EMPLOI/

3 grades :

Agent social C1

Agent social principal 2^e classe C2

Agent social principal 1^{ère} classe C3

MISSIONS/

Les agents sociaux territoriaux peuvent occuper un emploi :

- ▶ soit d'aide ménagère ou d'auxiliaire de vie,
- ▶ soit de travailleur familial.

1) Missions afférentes aux fonctions d'aide ménagère et d'auxiliaire de vie

En qualité d'aide ménagère ou d'auxiliaire de vie, ils sont chargés d'assurer des tâches et activités de la vie quotidienne auprès de familles, de personnes âgées ou de personnes handicapées, leur permettant ainsi de se maintenir dans leur milieu de vie habituel.

2) Missions afférentes aux fonctions de travailleur familial

En qualité de travailleur familial, ils sont chargés d'assurer à domicile des activités ménagères et familiales, soit au foyer des mères de famille qu'ils aident ou qu'ils suppléent, soit auprès de personnes âgées, infirmes ou invalides. Ils contribuent à maintenir ou à rétablir l'équilibre dans les familles où ils interviennent. Ils accomplissent les diverses tâches ménagères qu'exige la vie quotidienne et assurent la surveillance des enfants. A l'occasion de ces tâches concrètes, ils exercent une action d'ordre social, préventif et éducatif.

3) Missions communes

Les agents sociaux peuvent également :

- ▶ assurer des tâches similaires dans des établissements d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées ou handicapées ;
- ▶ remplir des missions d'accueil et de renseignement du public des services sociaux ; à ce titre, ils identifient les demandes et orientent les intéressés vers les services ou organisations compétents. Ils peuvent être amenés à accompagner les demandeurs dans les démarches administratives initiales à caractère social.

RECRUTEMENT/

Agent social : sans concours

Agent social principal de 2^e classe : concours externe sur titres avec épreuves. Candidats titulaires d'un diplôme homologué au niveau 3 ou figurant sur une liste établie par arrêté.

AVANCEMENT/

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Agent social principal de 2^e classe :

- ▶ au choix, les agents sociaux ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^e échelon et comptant 8 ans de services effectifs dans le grade.

ou

- ▶ après réussite à l'examen professionnel ouvert aux agents sociaux ayant atteint le 4^e échelon et comptant 3 ans de services effectifs dans le grade.

Agent social principal de 1^{ère} classe : au choix, les agents sociaux principaux de 2^e classe ayant atteint le 6^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.

Ratio promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

nous
REVENDIQUONS



2024 / 2025

ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	367	366	1 801,73
2	1 an	368	367	1 806,66
3	1 an	370	368	1 811,58
4	1 an	371	369	1 816,50
5	1 an	374	370	1 821,42
6	1 an	378	371	1 826,35
7	3 ans	381	372	1 831,27
8	3 ans	387	373	1 836,19
9	3 ans	401	376	1 850,96
10	4 ans	419	377	1 855,88
11	-	432	387	1 905,11

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	368	367	1 806,66
2	1 an	371	369	1 816,50
3	1 an	376	370	1 821,42
4	1 an	387	373	1 836,19
5	1 an	396	374	1 841,12
6	1 an	404	376	1 850,96
7	2 ans	416	377	1 855,88
8	2 ans	430	385	1 895,27
9	3 ans	446	397	1 954,34
10	3 ans	461	409	2 013,41
11	4 ans	473	417	2 052,80
12	-	486	425	2 092,18

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	388	373	1 836,19
2	1 an	397	375	1 846,04
3	2 ans	412	376	1 850,96
4	2 ans	430	385	1 895,27
5	2 ans	448	398	1 959,26
6	2 ans	460	408	2 008,49
7	3 ans	478	420	2 067,56
8	3 ans	499	435	2 141,41
9	3 ans	525	455	2 239,86
10	-	558	478	2 353,09

ATSEM

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles : décret n° 2018-152 du 01/03/2018

AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES

Le décret 2018-152 paru le 1^{er} mars 2018 a redéfini le métier d'ATSEM et ouvert des perspectives de carrière vers le cadre d'emplois des agents de maîtrise ainsi que l'accès à la catégorie B dans le cadre d'emplois des animateurs. Cela ne correspond aucunement à la revendication de grilles salariales à la hauteur des qualifications et des responsabilités des ATSEM. La bataille continue pour une réelle prise en compte des conditions de travail, des responsabilités, des qualifications requises et pour la reconnaissance salariale.

CADRE D'EMPLOIS/

2 grades :

ATSEM principal de 2^e classe C2

ATSEM principal de 1^{ère} classe C3

MISSIONS/

Les ATSEM sont chargées :

- ▶ de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.
- ▶ Elles appartiennent à la communauté éducative.
- ▶ Elles peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers.
- ▶ Elles peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers. En outre, elles peuvent être chargées de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire.
- ▶ Elles peuvent également être chargées, en journée, des missions prévues au premier alinéa (mise en œuvre des activités pédagogiques) et de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants.

RECRUTEMENT/

ATSEM principal de 2^e classe :

- ▶ concours externe sur titres ouvert aux candidats titulaires du CAP Petite Enfance.
- ▶ concours interne ouvert aux candidats justifiant d'au moins 2 années de services publics effectifs accomplis auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel,
- ▶ concours 3^e voie : ouvert aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 4 ans auprès de jeunes enfants.

[NB : La nomination et la fin de fonctions des ATSEM sont soumises pour avis préalable au directeur de l'école.]

AVANCEMENT/

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

ATSEM principal de 1^{ère} classe : au choix, les ATSEM principaux de 2^e classe, ayant atteint le 6^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAÎTRISE OU ANIMATEURS TERRITORIAUX/

Le décret du 1^{er} mars 2018 ouvre désormais aux ATSEM la possibilité d'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise par la voie de la promotion interne ou du concours interne (voir en page 50 agents de maîtrise) et à la catégorie B par un concours interne spécial au cadre d'emplois des animateurs territoriaux (voir page 62).

Promotion interne à agent de maîtrise

Ouverte aux ATSEM comptant 9 ans de services effectifs dans leur grade ou après réussite à un examen professionnel les ATSEM comptant au moins 7 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois.

Concours interne d'accès au cadre d'emplois d'animateur

ouvert aux ATSEM justifiant d'au moins 4 ans de services effectifs dans un emploi d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé. Le nombre de places offertes à ce concours ne peut excéder 15% du nombre de places offertes aux concours internes.

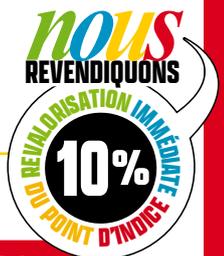
2024 / 2025

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	368	367	1 806,66
2	1 an	371	369	1 816,50
3	1 an	376	370	1 821,42
4	1 an	387	373	1 836,19
5	1 an	396	374	1 841,12
6	1 an	404	376	1 850,96
7	2 ans	416	377	1 855,88
8	2 ans	430	385	1 895,27
9	3 ans	446	397	1 954,34
10	3 ans	461	409	2 013,41
11	4 ans	473	417	2 052,80
12	-	486	425	2 092,18

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	388	373	1 836,19
2	1 an	397	375	1 846,04
3	2 ans	412	376	1 850,96
4	2 ans	430	385	1 895,27
5	2 ans	448	398	1 959,26
6	2 ans	460	408	2 008,49
7	3 ans	478	420	2 067,56
8	3 ans	499	435	2 141,41
9	3 ans	525	455	2 239,86
10	-	558	478	2 353,09



ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX CADRE D'EMPLOIS/

3 grades :

Adjoint administratif C1

Adjoint administratif principal de 2^e classe C2

Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe C3

MISSIONS/

Les adjoints administratifs territoriaux sont chargés de tâches administratives d'exécution, qui supposent la connaissance et comportent l'application de règles administratives et compatibles. Ils peuvent être chargés :

- ▶ d'effectuer divers travaux de bureautique et être affectés à l'utilisation des matériels de télécommunication,
- ▶ d'effectuer des enquêtes administratives et d'établir des rapports nécessaires à l'instruction de dossiers,
- ▶ de placer les usagers d'emplacements publics,
- ▶ de calculer et de percevoir le montant des redevances exigibles de ces usagers.

Lorsqu'ils relèvent des grades d'avancement, les adjoints administratifs territoriaux assurent plus particulièrement les fonctions d'accueil et les travaux de guichet, la correspondance administrative et les travaux de comptabilité.

- ▶ Ils peuvent participer à la mise en oeuvre de l'action de la collectivité dans les domaines économique, social, culturel et sportif.
- ▶ Ils peuvent être chargés de la constitution, de la mise à jour et de l'exploitation de la documentation ainsi que de travaux d'ordre.
- ▶ Ils peuvent centraliser les redevances exigibles des usagers et en assurer eux-mêmes la perception.
- ▶ Ils peuvent être chargés d'assurer la bonne utilisation des matériels de télécommunication.
- ▶ Ils peuvent être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants.
- ▶ Ils peuvent se voir confier la coordination de l'activité d'adjoints administratifs territoriaux du premier grade.

RECRUTEMENT/

Adjoint administratif : sans concours.

Adjoint administratif principal de 2^e classe :

- ▶ Par concours interne ouvert, pour 40 % au plus des postes, à tout fonctionnaire ou agent public (1 an au moins de services effectifs).
- ▶ Par concours externe ouvert, pour 40 % au moins des postes, aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau 3 (CAP, BEP...).
- ▶ Par troisième concours ouvert, pour 20 % au plus des postes mis au concours, aux candidats justifiant, pendant une durée de 4 ans au moins, de l'exercice, soit d'activités professionnelles soit de mandats en qualité de membre d'une assemblée délibérante d'une collectivité territoriale, soit d'activités accomplies en qualité de responsable d'une association.

AVANCEMENT/

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Adjoint administratif principal de 2^e classe :

- ▶ au choix, les adjoints administratifs ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^e échelon et 8 ans de services effectifs dans le grade ;
- ou**
- ▶ après réussite à l'examen professionnel ouvert aux adjoints administratifs ayant atteint le 4^e échelon et comptant 3 ans de services effectifs dans le grade.



Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe : au choix, les adjoints administratifs principaux de 2^e classe ayant atteint le 6^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE CADRE D'EMPLOIS/

3 grades :

Adjoint du patrimoine C1

Adjoint du patrimoine principal de 2^e classe C2

Adjoint du patrimoine principal de 1^{ère} classe C3

MISSIONS/

Les adjoints du patrimoine peuvent occuper un emploi de :

- ▶ magasinier de bibliothèques ;
- ▶ magasinier d'archives ;
- ▶ surveillant de musées et de monuments historiques ;
- ▶ surveillant de parcs et jardins.

Les *adjoints du patrimoine principaux de 2^e classe* assurent l'encadrement des adjoints du patrimoine placés sous leur autorité. Des missions particulières peuvent leur être confiées. Ils peuvent être chargés de tâches qui nécessitent une pratique et une dextérité particulières. Lorsqu'ils sont affectés dans les bibliothèques, ils sont particulièrement chargés de fonctions d'aide à l'animation, d'accueil du public et notamment des enfants, et de promotion de la lecture publique. Ils participent à la sauvegarde, à la mise en place et à la diffusion des documents. Ils assurent les travaux administratifs courants. Ils assurent le contrôle hiérarchique et technique des adjoints territoriaux du patrimoine. Des missions particulières peuvent leur être confiées. Ils peuvent être chargés de tâches d'une haute technicité.

Les *adjoints du patrimoine principaux de 1^{ère} classe* assurent le contrôle hiérarchique et technique des adjoints territoriaux du patrimoine et des adjoints territoriaux du patrimoine principaux de 2^e classe. Des missions particulières peuvent leur être confiées. Ils peuvent être chargés de tâches d'une haute technicité.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX / ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE



2024 / 2025

**NOUS
REVENDIQUONS**
10%
DU REVALORISATION IMMÉDIATE
DU POINT D'INDICE

RECRUTEMENT/

Adjoint du patrimoine : sans concours

Adjoint du patrimoine principal de 2^e classe :

- ▶ concours externe sur épreuves ouvert, pour 30% au moins des postes mis aux concours, aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé au moins de niveau V de l'enseignement technologique ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;

- ▶ concours interne ouvert, pour 50 % au plus des postes, aux fonctionnaires et agents publics qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de 4 années au moins de services publics effectifs, dont 2 années au moins dans les services d'un musée, d'une bibliothèque, des archives, de la documentation ou des parcs et jardins ;

- ▶ 3^e concours ouvert, pour 20 % au plus des postes, aux candidats qui justifient de l'exercice, pendant une durée de 4 ans au moins, soit d'activités professionnelles correspondant à la réalisation de tâches liées à la mise en oeuvre d'activités de développement culturel ou relatives au patrimoine, soit de mandats en qualité de membre d'une assemblée délibérante d'une collectivité territoriale, soit d'activités accomplies en qualité de responsable d'une association.

NB : Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un des trois concours est inférieur au nombre de places offertes au titre de ce concours, le jury peut augmenter, dans la limite de 15 %, le nombre de places offertes aux candidats des concours externe et interne.

AVANCEMENT/

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Adjoint du patrimoine principal de 2^e classe :

- ▶ au choix les adjoints du patrimoine ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^e échelon et comptant 8 ans de services effectifs dans le grade.

ou

- ▶ après réussite à l'examen professionnel ouvert aux adjoints du patrimoine ayant atteint le 4^e échelon et comptant 3 ans de services effectifs dans le grade.

Adjoint du patrimoine principal de 1^{ère} classe : au choix, les adjoints du patrimoine principaux de 2^e classe ayant atteint le 6^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	367	366	1 801,73
2	1 an	368	367	1 806,66
3	1 an	370	368	1 811,58
4	1 an	371	369	1 816,50
5	1 an	374	370	1 821,42
6	1 an	378	371	1 826,35
7	3 ans	381	372	1 831,27
8	3 ans	387	373	1 836,19
9	3 ans	401	376	1 850,96
10	4 ans	419	377	1 855,88
11	-	432	387	1 905,11

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	368	367	1 806,66
2	1 an	371	369	1 816,50
3	1 an	376	370	1 821,42
4	1 an	387	373	1 836,19
5	1 an	396	374	1 841,12
6	1 an	404	376	1 850,96
7	2 ans	416	377	1 855,88
8	2 ans	430	385	1 895,27
9	3 ans	446	397	1 954,34
10	3 ans	461	409	2 013,41
11	4 ans	473	417	2 052,80
12	-	486	425	2 092,18

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	388	373	1 836,19
2	1 an	397	375	1 846,04
3	2 ans	412	376	1 850,96
4	2 ans	430	385	1 895,27
5	2 ans	448	398	1 959,26
6	2 ans	460	408	2 008,49
7	3 ans	478	420	2 067,56
8	3 ans	499	435	2 141,41
9	3 ans	525	455	2 239,86
10	-	558	478	2 353,09

Adjoints techniques territoriaux : décret n° 2006-1691 du 22/12/2006 modifié

/ Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement : décret n° 2007-913 du 15/05/2007 modifié

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX CADRE D'EMPLOIS/

3 grades :

Adjoint technique C1

Adjoint technique principal de 2^e classe C2

Adjoint technique principal de 1^{ère} classe C3

MISSIONS/

Les adjoints techniques territoriaux sont chargés de tâches techniques d'exécution. Ils exercent leurs fonctions dans les domaines du bâtiment, des travaux publics, de la voirie et des réseaux divers, des espaces naturels et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration, de l'environnement et de l'hygiène, de la logistique et de la sécurité, de la communication et du spectacle, de l'artisanat d'art. Ils peuvent également exercer un emploi :

- ▶ d'égoûtier, chargé de maintenir les égouts, visitables ou non, dans un état permettant l'écoulement des eaux usées ;
- ▶ d'éboueur ou d'agent du service de nettoyage chargé de la gestion et du traitement des ordures ménagères ;
- ▶ de fossoyeur ou de porteur chargé de procéder aux travaux relatifs aux opérations mortuaires ;
- ▶ d'agent de désinfection chargé de participer aux mesures de prophylaxie des maladies contagieuses, notamment par la désinfection des locaux et la recherche des causes de la contamination. Ils peuvent assurer la conduite de véhicules, dès lors qu'ils sont titulaires du permis de conduire approprié, après avoir subi avec succès les épreuves d'un examen psychotechnique, ainsi que des examens médicaux appropriés.

Ils peuvent exercer des fonctions de gardiennage, de surveillance ou d'entretien dans les immeubles à usage d'habitation relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi que de leurs abords et dépendances. Leurs missions comportent aussi l'exécution de tâches administratives, pour le compte du bailleur, auprès des occupants des immeubles et des entreprises extérieures. À ce titre, ils peuvent être nommés régisseurs de recettes ou régisseurs d'avance et de recettes. Ils concourent au maintien de la qualité du service public dans les ensembles d'habitat urbain par des activités d'accueil, d'information et de médiation au bénéfice des occupants et des usagers. Ils peuvent exercer leurs fonctions dans les laboratoires d'analyses médicales, chimiques ou bactériologiques. Lorsqu'ils sont titulaires d'un grade d'avancement, ils peuvent assurer la conduite de poids lourds et de véhicules de transport en commun nécessitant une formation professionnelle. Le détail des missions des quatre grades est précisé dans le décret.

RECRUTEMENT/

Ajoint technique : sans concours

Adjoint technique principal de 2^e classe :

- ▶ par concours interne sur épreuves (40% des postes) ouvert à tout fonctionnaire ou agent public (1 an au moins de services effectifs).
- ▶ par concours externe sur titres avec épreuves (40% des postes) ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme homologué au niveau 3 (CAP, BEP...)
- ▶ par 3^e concours avec épreuves (20% des postes) ouvert aux candidats justifiant pendant une durée de 4 ans au moins de l'exercice soit d'activités professionnelles soit de mandats d'une assemblée délibérante d'une collectivité territoriale, soit de responsabilité au sein d'une association.

Les 3 concours sont ouverts dans l'une ou plusieurs des spécialités suivantes : bâtiment, travaux publics, voirie et réseaux divers ;

espaces naturels, espaces verts ; mécanique, électromécanique ; restauration ; environnement, hygiène ; communication, spectacle ; logistique et sécurité ; artisanat d'art ; conduite de véhicules.

Lorsque le concours est ouvert dans plus d'une spécialité, le candidat choisit, au moment de son inscription, la spécialité dans laquelle il doit concourir ; chaque spécialité comporte plusieurs options, dont la liste est fixée par arrêté du 29 janvier 2007.

AVANCEMENT/

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Adjoint technique principal de 2^e classe :

- ▶ au choix les adjoints techniques ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^e échelon et comptant 8 ans de services effectifs dans le grade ;

ou

- ▶ après réussite à l'examen professionnel ouvert aux adjoints techniques ayant atteint le 4^e échelon et comptant 3 ans de services effectifs dans le grade.

Adjoint technique principal de 1^{ère} classe : au choix les adjoints techniques principaux de 2^e classe ayant atteint le 6^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.

Ratio promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT CADRE D'EMPLOIS

3 grades :

Adjoint technique des EE C1

Adjoint technique des EE principal de 2^e classe C2

Adjoint technique des EE principal de 1^{ère} classe C3

MISSIONS/

Les membres de ce cadre d'emplois sont chargés des travaux nécessaires à l'entretien, l'accueil, ainsi qu'au fonctionnement des services matériels des établissements d'enseignement, principalement dans les domaines de la restauration, de l'hébergement, de la maintenance mobilière et immobilière, de l'accueil, de l'hygiène, des transports et de l'entretien des espaces verts. Ils appartiennent à la communauté éducative.

Les *adjoints techniques des établissements d'enseignement* sont notamment chargés de fonctions d'entretien courant des locaux et des surfaces non bâties des établissements d'enseignement. Ils sont également chargés de fonctions d'accueil à contrôler l'accès aux locaux et à assurer la transmission des messages oraux et de documents écrits. Ils sont appelés à exécuter des travaux ouvriers ou techniques nécessitant une qualification professionnelle.

Les *adjoints techniques principaux de 2^e* et de *1^{ère} classe* des établissements d'enseignement sont appelés à exécuter des travaux ouvriers ou techniques nécessitant une qualification approfondie. Ils sont chargés de la conduite des travaux confiés à un groupe d'adjoints techniques. Ils peuvent être chargés de travaux d'organisation et de coordination.

RECRUTEMENT/

Adjoint technique des EE : sans concours

Adjoint technique des EE principal de 2^e classe : concours externe avec épreuves. Pour la spécialité « conduite et mécanique automobiles » ouvert aux candidats qui justifient des

2024 / 2025



permis de conduire des catégories B, C, D et E en cours de validité.

Les concours sont ouverts dans l'une ou plusieurs des spécialités professionnelles suivantes :

1. Agencement et revêtements ;
2. Restauration ;
3. Equipements bureautiques et audiovisuels ;
4. Espaces verts et installations sportives ;
5. Installations électriques, sanitaires et thermiques ;
6. Lingerie ;
7. Magasinage (atelier).

AVANCEMENT/

Après inscription au tableau annuel d'avancement.
Adjoint technique des EE principal de 2^e classe : au choix, les adjoints techniques des EE ayant atteint le 5^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.
Adjoint technique des EE principal de 1^{ère} classe : au choix, les adjoints techniques des EE principaux 2^e classe ayant 1 an d'ancienneté dans le 4^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES/

Par dérogation aux dispositions de l'article 2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 les membres du présent cadre d'emplois peuvent être détachés dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux pour occuper un emploi au sein de la collectivité dont ils relèvent.

Ratio promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	367	366	1 801,73
2	1 an	368	367	1 806,66
3	1 an	370	368	1 811,58
4	1 an	371	369	1 816,50
5	1 an	374	370	1 821,42
6	1 an	378	371	1 826,35
7	3 ans	381	372	1 831,27
8	3 ans	387	373	1 836,19
9	3 ans	401	376	1 850,96
10	4 ans	419	377	1 855,88
11	-	432	387	1 905,11

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	368	367	1 806,66
2	1 an	371	369	1 816,50
3	1 an	376	370	1 821,42
4	1 an	387	373	1 836,19
5	1 an	396	374	1 841,12
6	1 an	404	376	1 850,96
7	2 ans	416	377	1 855,88
8	2 ans	430	385	1 895,27
9	3 ans	446	397	1 954,34
10	3 ans	461	409	2 013,41
11	4 ans	473	417	2 052,80
12	-	486	425	2 092,18

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	388	373	1 836,19
2	1 an	397	375	1 846,04
3	2 ans	412	376	1 850,96
4	2 ans	430	385	1 895,27
5	2 ans	448	398	1 959,26
6	2 ans	460	408	2 008,49
7	3 ans	478	420	2 067,56
8	3 ans	499	435	2 141,41
9	3 ans	525	455	2 239,86
10	-	558	478	2 353,09

Agents de maîtrise territoriaux: décret n° 88-547 du /05/1988 modifié.
/ Adjoints territoriaux d'animation: décret n° 2006-1693 du 22/12/2006 modifié.

AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX CADRE D'EMPLOIS/

2 grades :

Agent de maîtrise échelle spécifique

Agent de maîtrise principal échelle spécifique

MISSIONS/

Les *Agents de Maîtrise* sont chargés de missions et de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, l'encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, ainsi que la transmission à ces mêmes agents des instructions d'ordre technique émanant de supérieurs hiérarchiques. Ils peuvent également participer, notamment dans les domaines de l'exploitation des routes, voies navigables et ports maritimes, à la direction et à l'exécution de travaux, ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du métré des ouvrages, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues.

Les agents de maîtrise peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ou à celui des adjoints techniques territoriaux, à la condition :

- ▶ d'être titulaire du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) petite enfance ou du CAP accompagnant éducatif petite enfance ;
- ▶ ou de justifier de trois ans de services accomplis dans le cadre d'emplois des ATSEM.

Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions des ATSEM.

Les *Agents de Maîtrise Principaux* sont chargés de missions et de travaux techniques nécessitant une expérience professionnelle confirmée et comportant notamment :

- ▶ la surveillance et l'exécution suivant les règles de l'art de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie ;
- ▶ l'encadrement de plusieurs agents de maîtrise ou de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C ; ils participent, le cas échéant, à l'exécution du travail, y compris dans les domaines du dessin et du maquettisme ;

- ▶ la direction des activités d'atelier ou de chantiers et l'exécution de travaux nécessitant une pratique et une dextérité particulières.

RECRUTEMENT/

Agent de Maîtrise

Par concours :

- ▶ Externe sur épreuves (20%) pour les candidats titulaires d'au moins 2 titres ou diplômes homologués au niveau V (CAP, BEP).
- ▶ Interne sur épreuves (60%) ouvert aux fonctionnaires et agents publics justifiant au 1er janvier de l'année du concours de 3 années au moins de services publics dans un emploi technique de catégorie C ou dans un emploi territorial d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM).
- ▶ 3^e concours [20%].

Par promotion interne :

- ▶ les adjoints techniques principaux de 2^e et 1^{ère} classe et les adjoints techniques principaux de 2^e et de 1^{ère} classe des établissements d'enseignement comptant au moins 9 ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques.
- ▶ les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) comptant 9 ans de services effectifs dans leur grade.

Après réussite à un examen professionnel :

- ▶ les adjoints techniques ou les adjoints techniques des établissements d'enseignement comptant au moins 7 ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques.
- ▶ les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) comptant au moins 7 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois.

A noter : la promotion interne à agent de maîtrise est désormais également ouverte aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM).

AVANCEMENT/

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Agent de Maîtrise principal

Au choix, les agents de maîtrise justifiant d'un an d'ancienneté dans le 4^e échelon et de 4 ans de services effectifs dans le grade.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

2024 / 2025

AGENT DE MAÎTRISE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	372	369	1 816,50
2	1 an	375	370	1 821,42
3	1 an	380	371	1 826,35
4	2 ans	388	373	1 836,19
5	2 ans	397	375	1 846,04
6	2 ans	415	377	1 855,88
7	2 ans	437	390	1 919,88
8	2 ans	449	399	1 964,19
9	2 ans	465	412	2 028,18
10	3 ans	479	421	2 072,49
11	3 ans	499	435	2 141,41
12	3 ans	525	455	2 239,86
13	-	562	481	2 367,85

AGENT DE MAÎTRISE PRINCIPAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	390	373	1 836,19
2	1 an	400	376	1 850,96
3	2 ans	420	378	1 860,81
4	2 ans	446	397	1 954,34
5	2 ans	468	414	2 038,03
6	2 ans	492	430	2 116,79
7	3 ans	505	440	2 166,02
8	3 ans	526	456	2 244,78
9	4 ans	563	482	2 372,78
10	-	597	508	2 500,77



ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION

CADRE D'EMPLOIS/

3 grades :

Adjoint d'animation C1

Adjoint d'animation principal de 2^e classe C2

Adjoint d'animation principal de 1^{ère} classe C3

MISSIONS/

▶ Les membres du cadre d'emplois interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, du développement rural, de la politique du développement social urbain et de l'organisation d'activités de loisirs. Ils peuvent intervenir au sein de structures d'accueil ou d'hébergement. Ils ont vocation à être placés sous la responsabilité d'un adjoint territorial d'animation des grades supérieurs ou d'un animateur territorial et participent à la mise en oeuvre des activités d'animation.

▶ Les adjoints territoriaux d'animation principaux de 2^e et de 1^{ère} classe mettent en oeuvre, éventuellement sous la responsabilité d'un animateur territorial, des activités nécessitant une compétence reconnue.

RECRUTEMENT/

Adjoint d'animation : sans concours

Adjoint d'animation principal de 2^e classe : les candidats déclarés admis :

▶ À un concours externe sur titres avec épreuves ouvert, pour 40% au moins des postes mis aux concours aux candidats titulaires du brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur-technicien ou d'une qualification reconnue comme équivalente.

▶ À un concours interne sur épreuves ouvert, pour 40% au plus des postes aux fonctionnaires et agents publics qui doivent justifier, au 1^{er} janvier de l'année du concours, d'une année au moins de services publics effectifs.

▶ À un troisième concours avec épreuves ouvert pour 20% au plus des postes aux candidats justifiant de l'exercice pendant une durée de 4 ans au moins : d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, d'une ou plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association.

AVANCEMENT/

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Adjoint d'animation principal de 2^e classe :

▶ au choix, les adjoints d'animation ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^e échelon et comptant 8 ans de services effectifs dans le grade ;

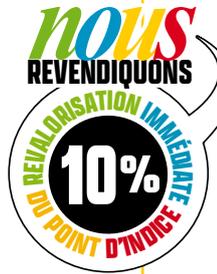
ou

▶ après réussite à l'examen professionnel ouvert aux adjoints d'animation ayant atteint le 4^e échelon et comptant 3 ans de services effectifs dans le grade.

Adjoint d'animation principal de 1^{ère} classe : au choix, les adjoints d'animation principaux de 2^e classe ayant atteint le 6^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

2024 / 2025



ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	367	366	1 801,73
2	1 an	368	367	1 806,66
3	1 an	370	368	1 811,58
4	1 an	371	369	1 816,50
5	1 an	374	370	1 821,42
6	1 an	378	371	1 826,35
7	3 ans	381	372	1 831,27
8	3 ans	387	373	1 836,19
9	3 ans	401	376	1 850,96
10	4 ans	419	377	1 855,88
11	-	432	387	1 905,11

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	368	367	1 806,66
2	1 an	371	369	1 816,50
3	1 an	376	370	1 821,42
4	1 an	387	373	1 836,19
5	1 an	396	374	1 841,12
6	1 an	404	376	1 850,96
7	2 ans	416	377	1 855,88
8	2 ans	430	385	1 895,27
9	3 ans	446	397	1 954,34
10	3 ans	461	409	2 013,41
11	4 ans	473	417	2 052,80
12	-	486	425	2 092,18

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	388	373	1 836,19
2	1 an	397	375	1 846,04
3	2 ans	412	376	1 850,96
4	2 ans	430	385	1 895,27
5	2 ans	448	398	1 959,26
6	2 ans	460	408	2 008,49
7	3 ans	478	420	2 067,56
8	3 ans	499	435	2 141,41
9	3 ans	525	455	2 239,86
10	-	558	478	2 353,09

OPÉRATEURS DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES CADRE D'EMPLOI /

3 grades :

Opérateur des activités physiques et sportives

(en voie d'extinction) C1

Opérateur des activités physiques et sportives qualifié C2

Opérateur des activités physiques et sportives principal C3

MISSIONS /

Les opérateurs des APS sont chargés d'assister les responsables de l'organisation des activités physiques et sportives. Ils peuvent en outre être responsables de la sécurité des installations servant à ces activités. Les titulaires d'un brevet d'Etat de maître-nageur sauveteur ou de tout autre diplôme reconnu équivalent sont chargés de la surveillance des piscines et baignades.

RECRUTEMENT /

Opérateur des activités physiques et sportives qualifié : concours externe ouvert aux candidats titulaires au moins d'un titre ou diplôme homologué au niveau V ou d'une qualification reconnue comme équivalente.

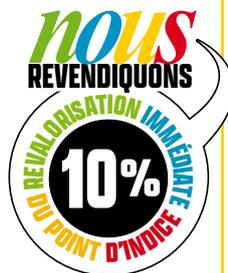
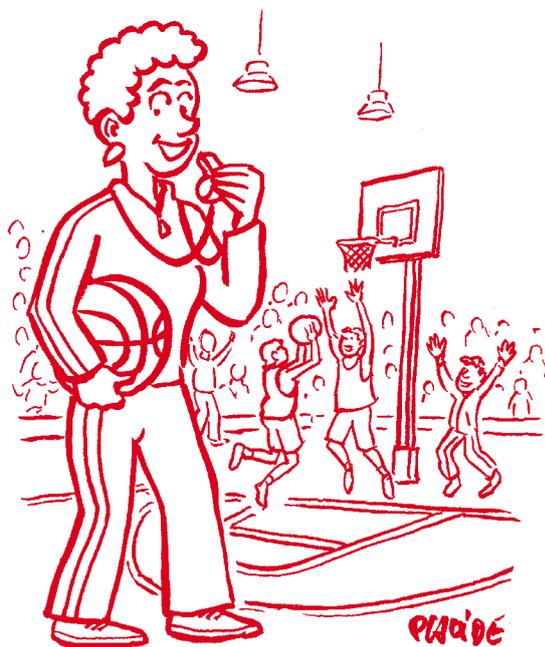
AVANCEMENT /

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Opérateur des activités physiques et sportives qualifié : au choix, les opérateurs des activités physiques et sportives ayant atteint le 5^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.

Opérateur des activités physiques et sportives principal : au choix, les opérateurs des activités physiques et sportives qualifiés ayant 1 an d'ancienneté dans le 4^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.

Ratio promu/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.



ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	GRADE EN VOIE D'EXTINCTION		
		Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	367	366	1 801,73
2	1 an	368	367	1 806,66
3	1 an	370	368	1 811,58
4	1 an	371	369	1 816,50
5	1 an	374	370	1 821,42
6	1 an	378	371	1 826,35
7	3 ans	381	372	1 831,27
8	3 ans	387	373	1 836,19
9	3 ans	401	376	1 850,96
10	4 ans	419	377	1 855,88
11	-	432	387	1 905,11

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	368	367	1 806,66
2	1 an	371	369	1 816,50
3	1 an	376	370	1 821,42
4	1 an	387	373	1 836,19
5	1 an	396	374	1 841,12
6	1 an	404	376	1 850,96
7	2 ans	416	377	1 855,88
8	2 ans	430	385	1 895,27
9	3 ans	446	397	1 954,34
10	3 ans	461	409	2 013,41
11	4 ans	473	417	2 052,80
12	-	486	425	2 092,18

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	388	373	1 836,19
2	1 an	397	375	1 846,04
3	2 ans	412	376	1 850,96
4	2 ans	430	385	1 895,27
5	2 ans	448	398	1 959,26
6	2 ans	460	408	2 008,49
7	3 ans	478	420	2 067,56
8	3 ans	499	435	2 141,41
9	3 ans	525	455	2 239,86
10	-	558	478	2 353,09

OPÉRATEURS DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES / AGENTS DE POLICE MUNICIPALE : GARDES CHAMPÊTRES

AGENTS DE POLICE MUNICIPALE CADRE D'EMPLOIS /

2 grades :

Gardien brigadier C2 / Brigadier chef principal Echelle spécifique (le grade de chef de police municipale est maintenu à titre provisoire).

MISSIONS /

Les membres de ce cadre d'emplois exécutent sous l'autorité du maire, dans les conditions déterminées par les lois du 15 avril 1999, 15 novembre 2001, 27 février 2002, 18 mars 2003, 31 mars 2006, les missions de police administrative et judiciaire relevant de sa compétence en matière de prévention, surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité, et de la salubrité publique. Ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés, ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée. Les brigadiers-chefs principaux sont chargés, lorsqu'il n'existe pas d'emploi de directeur de police municipale ou de chef de service de police municipale de l'encadrement des gardiens-brigadiers.

RECRUTEMENT /

Gardien brigadier :

- ▶ un premier concours interne (30%) ouvert aux agents publics de la FPT exerçant depuis au moins 2 ans, au 1^{er} janvier de l'année du concours, des fonctions d'agent de surveillance de la voie publique.
- ▶ un deuxième concours interne (20%) ouvert à certains volontaires des armées en service au sein de la gendarmerie nationale et adjoints de sécurité contractuels de la police nationale.

AVANCEMENT /

Brigadier-chef principal : les gardiens-brigadiers ayant atteint le 6^e échelon de leur grade et comptant 4 ans de services effectifs + formation obligatoire.

Pas de ratio.



GARDES CHAMPÊTRES CADRE D'EMPLOIS /

2 grades :

Garde champêtre chef C2

Garde champêtre principal Spé

MISSIONS /

Les membres du cadre d'emplois exercent dans les communes. Les gardes champêtres assurent les missions qui leur sont spécialement confiées par les lois et les règlements en matière de police rurale. Ils exécutent les directives que leur donne le maire dans l'exercice de ses pouvoirs de police.

RECRUTEMENT /

Garde champêtre chef : concours externe ouvert aux candidats titulaires au moins d'un diplôme homologué au niveau 3.

AVANCEMENT /

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Garde champêtre principal : au choix, les gardes champêtres chefs ayant atteint le 6^e échelon et comptant 4 ans de services effectifs dans le grade.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

2024 / 2025

GARDIEN BRIGADIER / GARDE CHAMPÊTRE CHEF (ÉCHELLE C2)

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	368	367	1 806,66
2	1 an	371	369	1 816,50
3	1 an	376	370	1 821,42
4	1 an	387	373	1 836,19
5	1 an	396	374	1 841,12
6	1 an	404	376	1 850,96
7	2 ans	416	377	1 855,88
8	2 ans	430	385	1 895,27
9	3 ans	446	397	1 954,34
10	3 ans	461	409	2 013,41
11	4 ans	473	417	2 052,80
12	-	486	425	2 092,18

BRIGADIER-CHEF PRINCIPAL / GARDE CHAMPÊTRE PRINCIPAL (ÉCHELLE SPE)

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	390	373	1 836,19
2	2 ans	407	376	1 850,96
3	2 ans	425	382	1 880,50
4	2 ans	445	396	1 949,42
5	2 ans	469	415	2 042,95
6	2 ans 6 mois	487	426	2 097,10
7	3 ans	501	437	2 151,25
8	4 ans	526	456	2 244,78
9	4 ans	566	484	2 382,62
10	-	597	508	2 500,77

CHEF DE POLICE MUNICIPALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans 3 mois	394	374	1 841,12
2	2 ans 9 mois	417	377	1 855,88
3	3 ans 3 mois	425	382	1 880,50
4	3 ans 9 mois	454	403	1 983,88
5	4 ans	473	417	2 052,80
6	4 ans	526	456	2 244,78
7	4 ans	566	484	2 382,62
8	-	597	508	2 500,77

GRADE EN VOIE D'EXTINCTION

SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS-POMPIERS / SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS-POMPIERS

Gardes champêtres : décret n° 94-731 du 24/08/1994 modifié / Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers: décret 2012-520 du 20/04/2012 modifié / Sous-officiers de sapeurs-pompiers: décrets 2014-716 et 717 du 26/06/2014 modifiés.

SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS-POMPIERS

CADRE D'EMPLOIS/

3 grades :

Sapeur C1

Caporal C2

Caporal chef C3

MISSIONS/

Les membres du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

RECRUTEMENT/

Sapeur : sans concours réservé au sapeurs-pompiers volontaires. Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} mai 2013.

Caporal : 2 concours externes dont 1 réservé aux sapeurs-pompiers volontaires.

AVANCEMENT/

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Caporal : après inscription au tableau d'avancement,

▶ au choix, les sapeurs justifiant d'1 an d'ancienneté dans le 5^e échelon et de 8 ans de services effectifs dans le grade.

ou

▶ après réussite à l'examen professionnel ouvert aux sapeurs ayant atteint le 4^e échelon et justifiant de 3 ans de services effectifs dans le grade.

Caporal chef : au choix, les caporaux justifiant d'1 an d'ancienneté dans le 4^e échelon et de 5 ans de services effectifs dans le grade.

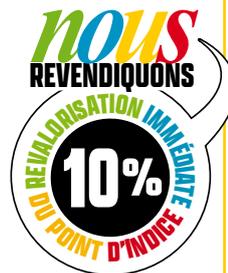
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS-POMPIERS

CADRE D'EMPLOIS/

2 grades

Sergent Echelle spécifique IB 376 à 562 et IM de 370 à 481.

Adjudant Echelle spécifique IB de 390 à 597 et IM de 373 à 508.



2024 / 2025

ÉCHELLE C1

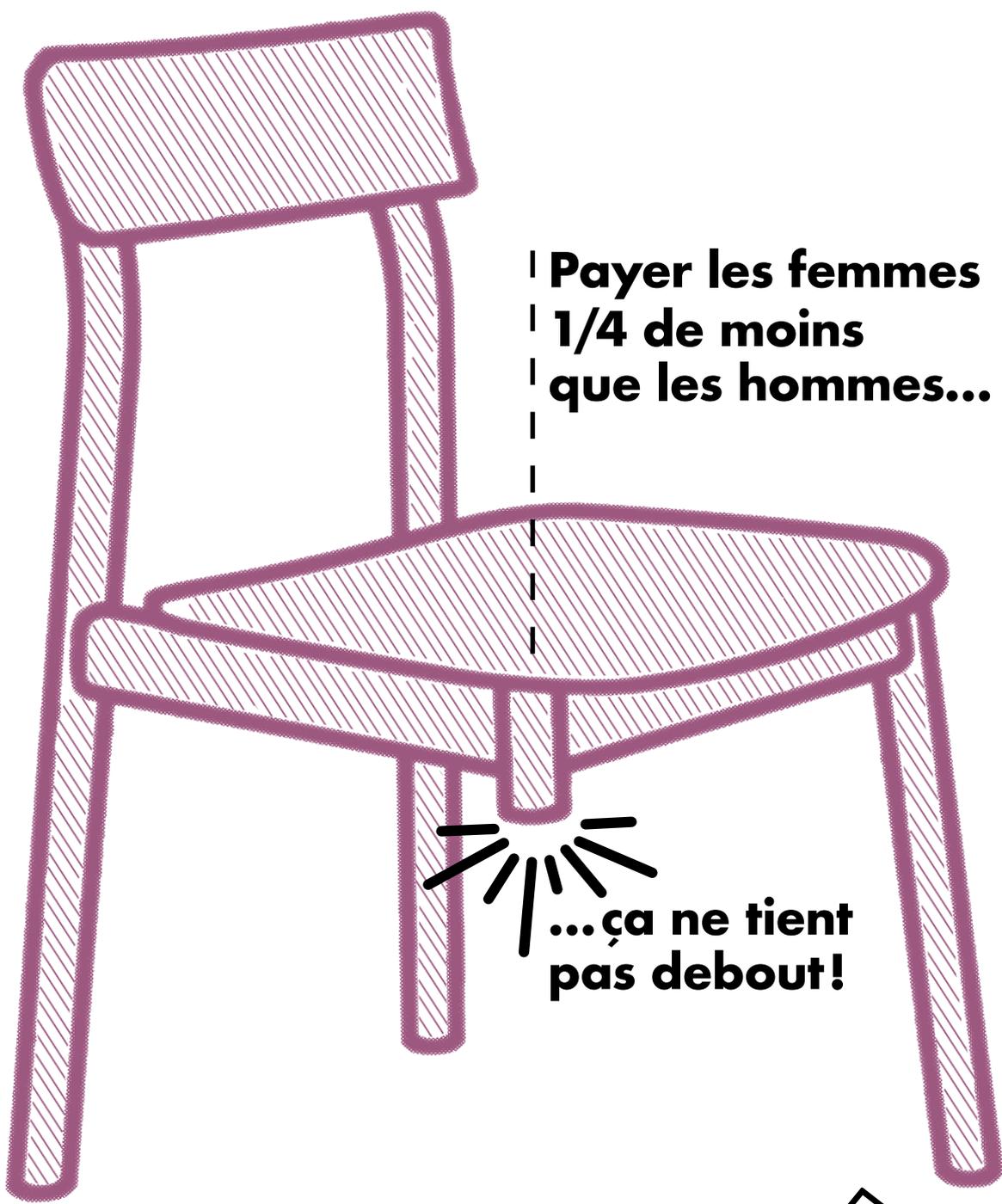
Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	367	366	1 801,73
2	1 an	368	367	1 806,66
3	1 an	370	368	1 811,58
4	1 an	371	369	1 816,50
5	1 an	374	370	1 821,42
6	1 an	378	371	1 826,35
7	3 ans	381	372	1 831,27
8	3 ans	387	373	1 836,19
9	3 ans	401	376	1 850,96
10	4 ans	419	377	1 855,88
11	-	432	387	1 905,11

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	368	367	1 806,66
2	1 an	371	369	1 816,50
3	1 an	376	370	1 821,42
4	1 an	387	373	1 836,19
5	1 an	396	374	1 841,12
6	1 an	404	376	1 850,96
7	2 ans	416	377	1 855,88
8	2 ans	430	385	1 895,27
9	3 ans	446	397	1 954,34
10	3 ans	461	409	2 013,41
11	4 ans	473	417	2 052,80
12	-	486	425	2 092,18

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	388	373	1 836,19
2	1 an	397	375	1 846,04
3	2 ans	412	376	1 850,96
4	2 ans	430	385	1 895,27
5	2 ans	448	398	1 959,26
6	2 ans	460	408	2 008,49
7	3 ans	478	420	2 067,56
8	3 ans	499	435	2 141,41
9	3 ans	525	455	2 239,86
10	-	558	478	2 353,09



| Payer les femmes
| 1/4 de moins
| que les hommes...



...ça ne tient pas debout!

POUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

| À travail égal,
| salaire égal!

Filière administrative

CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX

- Rédacteur
- Rédacteur principal 2^e classe
- Rédacteur principal 1^{ère} classe

Filière animation

CADRE D'EMPLOIS DES ANIMATEURS TERRITORIAUX

- Animateur
- Animateur principal 2^e classe
- Animateur principal 1^{ère} classe

Filière culturelle

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES

- Assistant de conservation
- Assistant de conservation principal 2^e classe
- Assistant de conservation principal 1^{ère} classe

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

- Assistant d'enseignement artistique
- Assistant d'enseignement artistique principal 2^e classe
- Assistant d'enseignement artistique principal 1^{ère} classe

Filière médico-sociale

CADRE D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE

- Auxiliaire de puériculture de classe normale
- Auxiliaire de puériculture de classe supérieure

CADRE D'EMPLOIS DES AIDES-SOIGNANTS

- Aide-soignant de classe normale
- Aide-soignant de classe supérieure

Filière police

CADRE D'EMPLOIS DES CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

- Chef de service de police municipale
- Chef de service de police municipale 2^e classe
- Chef de service de police municipale 1^{ère} classe

catégorie

B

**Filière
sapeurs-pompiers
professionnels**CADRE D'EMPLOIS DES OFFI-
CIERS DE SAPEURS-POMPIERS

- Lieutenant 2^e classe
- Lieutenant 1^{ère} classe
- Lieutenant hors classe

Filière sociale

CADRE D'EMPLOIS DES MONITEURS-ÉDUCATEURS

- Moniteur-éducateur
- Moniteur-éducateur principal

CADRE D'EMPLOIS DES INTERVENANTS FAMILIAUX

- Intervenant familial
- Intervenant familial principal

Filière sportiveCADRE D'EMPLOIS DES ÉDUCATEURS TERRITORIAUX
DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES

- ETAPS
- ETAPS principal 2^e classe
- ETAPS principal 1^{ère} classe

Filière technique

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX

- Technicien
- Technicien principal 2^e classe
- Technicien principal 1^{ère} classe

POUR UNE REFONTE DES GRILLES DE LA CATÉGORIE B

Les 213 900 agent.es de catégorie B exerçant dans les collectivités territoriales représentent 15% des effectifs. Ils et elles sont indispensables au bon fonctionnement des services, ont une technicité et des responsabilités insuffisamment reconnus. Depuis plusieurs années, la FSU Territoriale revendique une revalorisation des grilles de la catégorie B qui ont connu un tassement, lié en partie au relèvement de l'indice minimum de traitement des catégories C imposé par l'augmentation du SMIC. Les agent.es de catégorie B ont des niveaux de recrutement et de qualification qui doivent être mieux reconnus et valorisés ce qui suppose de revoir leurs grilles de salaire et leurs déroulements de carrière.

Ce qui a changé au 1^{er} janvier 2024 :

► attribution de 5 points d'indice à tous les échelons, soit + 25€ brut/mois.



nous REVENDIQUONS UNE REFONTE DE L'ENSEMBLE DES GRILLES DE SALAIRE ET EN PARTICULIER DE CELLES DE LA CATÉGORIE B

2024 / 2025

1^{er} GRADE

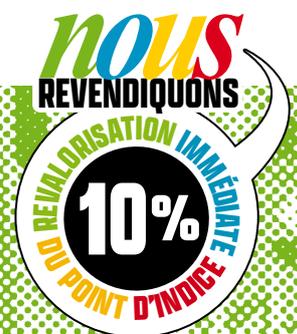
Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	389	373	1 836,19
2	1 an	395	374	1 841,12
3	1 an	397	375	1 846,04
4	1 an	401	376	1 850,96
5	2 ans	415	377	1 855,88
6	2 ans	431	386	1 900,19
7	2 ans	452	401	1 974,03
8	3 ans	478	420	2 067,56
9	3 ans	500	436	2 146,33
10	3 ans	513	446	2 195,56
11	3 ans	538	462	2 274,32
12	4 ans	563	482	2 372,78
13	-	597	508	2 500,77

2^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	401	376	1 850,96
2	1 an	415	377	1 855,88
3	2 ans	429	384	1 890,34
4	2 ans	444	395	1 944,49
5	2 ans	458	406	1 998,65
6	2 ans	480	421	2 072,49
7	3 ans	506	441	2 170,94
8	3 ans	528	457	2 249,71
9	3 ans	542	466	2 294,01
10	3 ans	567	485	2 387,54
11	4 ans	599	509	2 505,69
12	-	638	539	2 653,38

3^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	446	397	1 954,34
2	2 ans	461	409	2 013,41
3	2 ans	484	424	2 087,26
4	2 ans	513	446	2 195,56
5	2 ans	547	470	2 313,70
6	3 ans	573	489	2 407,24
7	3 ans	604	513	2 525,38
8	3 ans	638	539	2 653,38
9	3 ans	660	556	2 737,06
10	3 ans	684	574	2 825,67
11	-	707	592	2 914,28



RÉDACTEURS TERRITORIAUX

CADRE D'EMPLOIS /

3 grades : *Rédacteur / Rédacteur principal de 2^e classe / Rédacteur principal de 1^{ère} classe.*

MISSION

Les *rédacteurs*

- ☑ sont chargés de fonctions administratives d'application ;
- ☑ assurent en particulier des tâches de gestion administrative, budgétaire et comptable, et participent à la rédaction des actes juridiques ;
- ☑ contribuent à l'élaboration et à la réalisation des actions de communication, d'animation et de développement économique, social, culturel et sportif de la collectivité ;
- ☑ peuvent se voir confier des fonctions d'encadrement des agents d'exécution ;
- ☑ peuvent être chargés des fonctions d'assistant de direction, ainsi que de celles de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

Les *rédacteurs principaux de 2^e classe et de 1^{ère} classe* ont vocation à occuper les emplois qui, relevant des domaines d'activité du cadre d'emplois, correspondent à un niveau particulier d'expertise.

- ☑ peuvent à ce titre réaliser certaines tâches complexes de gestion administrative, budgétaire et comptable, être chargés de l'analyse, du suivi ou du contrôle de dispositifs ou assurer la coordination de projets ;
- ☑ peuvent également se voir confier la coordination d'une ou plusieurs équipes, et la gestion ou l'animation d'un ou plusieurs services.

RECRUTEMENT /

Rédacteur : concours externe ouvert aux titulaires d'un BAC ou diplôme homologué de niveau 4 (30%), concours interne (50%), ou concours 3^e voie (20%).

Rédacteur principal de 2^e classe : concours externe ouvert aux titulaires d'un diplôme homologué de niveau 5, BAC +2 (50%), concours interne (30%) ou concours 3^e voie (20%).

PROMOTION INTERNE /

Rédacteur : au choix, ouvert aux adjoints administratifs principaux de 1^{ère} classe justifiant de 10 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ou aux

adjoints administratifs de 1^{ère} classe, aux adjoints administratifs principaux de 1^{ère} ou 2^e classe, justifiant de 8 ans de services effectifs et exerçant les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 h depuis au moins 4 ans.

Rédacteur principal de 2^e classe : après examen professionnel ouvert

▶ aux adjoints administratifs principaux 1^{ère} et 2^e classe justifiant de 12 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ;

ou

▶ aux adjoints administratifs principaux de 1^{ère} et de 2^e classe justifiant de 10 ans de services effectifs et exerçant les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 hbts depuis au moins 4 ans.

Attention : 1 nomination pour 2 recrutements.

AVANCEMENT DE GRADE /

Se fait par deux voies, au choix ou à l'examen professionnel. Le nombre de promotion au titre de l'une ou l'autre des deux voies ne peut être inférieur au ¼ du nombre total de promotions. Toutefois lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre de l'année, la promotion suivante ne peut se faire qu'en application de l'autre voie d'avancement, si elle a lieu dans les trois ans suivant la promotion unique.

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Rédacteur principal de 2^e classe :

▶ au choix : rédacteurs justifiant d'au moins 1 an dans le 8^e échelon du grade et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

▶ après examen professionnel ouvert aux rédacteurs ayant au moins atteint le 6^e échelon du grade et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Rédacteur principal de 1^{ère} classe :

▶ au choix : rédacteurs principaux de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 7^e échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

▶ après examen professionnel ouvert aux rédacteurs principaux de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 6^e échelon du grade et d'au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

« REVALORISATION » DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Ce qu'il faut retenir...

➔ **À compter du 1^{er} janvier 2028**, les secrétaires généraux de mairie devront relever d'un cadre d'emplois de catégorie B au moins dans les communes de moins de 2 000 habitants et d'un cadre d'emplois de catégorie A dans les communes de 2 000 habitants et plus.

La loi prévoit en outre, par dérogation la possibilité de recruter un agent contractuel sur un emploi permanent de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants en cas de procédure de recrutement d'un fonctionnaire infructueuse.

➔ **Création d'un dispositif dérogatoire de promotion interne**, hors quotas, via deux voies d'accès.

⚡ Une première voie d'accès transitoire, du 1^{er} avril 2024 au 31 décembre 2027, qui permet aux agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie et relevant des grades d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C d'être nommés dans un cadre d'emplois de catégorie B, en dehors du respect des quotas de promotion interne.

⚡ Une seconde voie d'accès pérenne qui permet aux agents, relevant des grades d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C (adjoint administratif principal de 2^e ou 1^{ère} classe) et ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, d'être nommés dans un cadre d'emplois de catégorie B, en dehors du respect des quotas de promotion interne.

Un décret, en attente de parution, précisera les conditions d'ancienneté, la nature de la formation et les modalités d'organisation de cet examen professionnel.

Techniciens territoriaux: décret n° 2010-1357 du 09/11/2010 modifié

TECHNICIENS TERRITORIAUX

CADRE D'EMPLOIS/

3 grades : *Technicien* / *Technicien principal de 2^e classe* / *Technicien principal de 1^{ère} classe*

MISSIONS/

Les techniciens territoriaux exercent leurs fonctions dans tous les domaines à caractère technique en lien avec les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant.

Cadre général :

- conduite des chantiers, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique ;
- encadrement des équipes, contrôle des travaux confiés aux entreprises ;
- participation à la mise en œuvre de la comptabilité analytique et du contrôle de gestion ;
- instruction des affaires touchant l'urbanisme, l'aménagement, l'entretien et la conservation du domaine de la collectivité ;
- participation à la mise en œuvre des actions liées à la préservation de l'environnement ;
- contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques ;
- surveillance du domaine public, avec possibilité d'assèmentation pour constater les contraventions ;
- participation à des missions d'enseignement et de formation professionnelle.

Conditions spécifiques d'exercice des missions pour les grades d'avancement

Les titulaires des grades de *technicien principal de 2^e et de 1^{ère} classe* ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés ci-dessus, correspondent à un niveau d'expertise acquis par la formation initiale, l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie :

- direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, gestion des matériels, participation à l'élaboration de projets de travaux neufs ou d'entretien ;
- réalisation d'enquêtes, de contrôles et de mesures techniques ou scientifiques ;
- exercice de missions d'études et de projets, association à des travaux de programmation ;
- fonctions d'encadrement de personnels ou de gestion de service ou d'une partie de services dont l'importance, le niveau d'expertise et de responsabilité ne justifient pas la présence d'un ingénieur.

RECRUTEMENT /

Technicien : concours externe sur épreuves ouvert aux titulaires d'un BAC technologique ou professionnel (30%), concours interne (50%), ou concours 3^e voie (20%).

Technicien principal de 2^e classe : concours externe sur épreuves ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau BAC+2 (50%), concours interne (30%), ou concours 3^e voie (20%).

PROMOTION INTERNE/

Technicien : au choix, pour les agents de maîtrise justifiant de 8 ans de services dont 5 ans en qualité de fonctionnaire terri-



torial dans un cadre d'emplois technique et pour les adjoints techniques principaux de 1^{ère} classe et adjoints techniques des établissements d'enseignements principaux de 1^{ère} classe justifiant de 10 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.

Technicien principal de 2^e classe : après examen professionnel, ouvert aux agents de maîtrise justifiant de 8 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique et aux adjoints techniques principaux de 1^{ère} ou 2^e classe, adjoints techniques des établissements principaux de 1^{ère} ou 2^e classe justifiant de 10 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.

Attention : 1 nomination pour 2 recrutements.

AVANCEMENT DE GRADE/

Se fait par deux voies, au choix ou à l'examen professionnel. Le nombre de promotion au titre de l'une ou l'autre des deux voies ne peut être inférieur au ¼ du nombre total de promotions. Toutefois lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre de l'année, la promotion suivante ne peut se faire qu'en application de l'autre voie d'avancement, si elle a lieu dans les trois ans suivant la promotion unique.

2024 / 2025



nous
REVENDIQUONS
10%
DE REALISATION IMMEDIATE
DU POINT D'INDICE

1^{er} GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	389	373	1 836,19
2	1 an	395	374	1 841,12
3	1 an	397	375	1 846,04
4	1 an	401	376	1 850,96
5	2 ans	415	377	1 855,88
6	2 ans	431	386	1 900,19
7	2 ans	452	401	1 974,03
8	3 ans	478	420	2 067,56
9	3 ans	500	436	2 146,33
10	3 ans	513	446	2 195,56
11	3 ans	538	462	2 274,32
12	4 ans	563	482	2 372,78
13	-	597	508	2 500,77

2^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	401	376	1 850,96
2	1 an	415	377	1 855,88
3	2 ans	429	384	1 890,34
4	2 ans	444	395	1 944,49
5	2 ans	458	406	1 998,65
6	2 ans	480	421	2 072,49
7	3 ans	506	441	2 170,94
8	3 ans	528	457	2 249,71
9	3 ans	542	466	2 294,01
10	3 ans	567	485	2 387,54
11	4 ans	599	509	2 505,69
12	-	638	539	2 653,38

3^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	446	397	1 954,34
2	2 ans	461	409	2 013,41
3	2 ans	484	424	2 087,26
4	2 ans	513	446	2 195,56
5	2 ans	547	470	2 313,70
6	3 ans	573	489	2 407,24
7	3 ans	604	513	2 525,38
8	3 ans	638	539	2 653,38
9	3 ans	660	556	2 737,06
10	3 ans	684	574	2 825,67
11	-	707	592	2 914,28

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Technicien principal de 2^e classe :

- ▶ au choix : techniciens justifiant d'au moins 1 an dans le 8^e échelon du grade et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.
- ▶ après examen professionnel ouvert aux techniciens ayant au moins atteint le 6^e échelon du grade et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Technicien principal de 1^{ère} classe :

- ▶ au choix : techniciens principaux de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 7^e échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.
- ▶ après examen professionnel ouvert aux techniciens principaux de 2^e classe justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du grade et d'au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

Animateurs territoriaux: décret n°2011-558 du 20/05/2011 modifié

/ Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives: décret n°2011-605 du 30/06/2011 modifié

ANIMATEURS TERRITORIAUX

CADRE D'EMPLOIS/

3 grades: *Animateur* / *Animateur principal de 2^e classe* / *Animateur principal de 1^{ère} classe*

MISSIONS/

Les animateurs sont chargés :

- de la coordination et de la mise en œuvre des activités d'animation ;
- de l'encadrement des adjoints d'animation ;
- de l'intervention dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, de la cohésion sociale, du développement rural et de la politique du développement social urbain ;
- de la participation à la mise en place de mesures d'insertion ;
- de l'intervention dans des structures d'accueil ou d'hébergement, et dans l'organisation d'activités de loisirs ;
- dans le domaine de la médiation sociale, de la conduite ou de la coordination des actions de prévention des conflits ou de rétablissement du dialogue entre les personnes et les institutions dans les espaces publics ou ouverts au public.

Les *animateurs principaux de 2^e et de 1^{ère} classe* ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des mêmes domaines d'activité, correspondent à un niveau particulier d'expertise.

Ils peuvent exercer les missions suivantes :

- conception et coordination de projets d'activités socio-éducatives, culturelles et de loisirs ;
- encadrement d'une équipe d'animation ;
- exercice des fonctions d'adjoint au responsable de service ;
- participation à la conception du projet d'animation de la collectivité et à la coordination d'une ou plusieurs structures d'animation ;
- charge de l'animation de réseaux dans les domaines sociaux, culturels ou d'activités de loisirs ;
- conduite d'actions de formation ;
- contribution au maintien de la cohésion sociale, dans le domaine de la médiation sociale, par le développement de partenariats avec les autres professionnels intervenant auprès des mêmes publics.

RECRUTEMENT/

Animateur: concours externe ouvert aux titulaires d'un BEATEP, BPJEPS (30 %), concours interne (50 %) ou concours 3^e voie (20 %).

Nouveau: concours interne spécial (15%) ouvert aux ATSEM comptant au moins 4 ans de services effectifs.

Animateur principal de 2^e classe: concours externe ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau BAC+2 de type DEJEPS, DUT, DEUST (50%), concours interne (30%) ou concours 3^e voie (20%).

PROMOTION INTERNE/

Animateur: au choix, les adjoints d'animation principaux de 1^{ère} classe ou de 2^e classe justifiant de 10 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans le cadre d'emplois des adjoints d'animation.

Animateur principal de 2^e classe: après examen professionnel ouvert aux adjoints d'animation principaux de 1^{ère} classe ou 2^e classe justifiant de 12 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans le cadre d'emplois des adjoints d'animation.

Attention: 1 nomination pour 2 recrutements.

AVANCEMENT DE GRADE/

Se fait par deux voies, au choix ou à l'examen professionnel. Le nombre de promotion au titre de l'une ou l'autre voies ne peut être

inférieur au ¼ du nombre total de promotions. Toutefois lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre de l'année, la promotion suivante ne peut se faire qu'en application de l'autre voie d'avancement, si elle a lieu dans les 3 ans suivant la promotion unique. Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Animateur principal de 2^e classe :

▶ au choix : animateurs justifiant d'au moins 1 an dans le 8^e échelon du grade et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

▶ après examen professionnel ouvert aux animateurs ayant au moins atteint le 6^e échelon du grade et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Animateur principal de 1^{ère} classe :

▶ au choix : animateurs principaux de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 7^e échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

▶ après examen professionnel ouvert aux animateurs principaux de 2^e classe justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du grade et d'au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

EDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES

CADRE D'EMPLOIS/

3 grades: *ETAPS* / *ETAPS principal de 2^e classe* / *ETAPS principal de 1^{ère} classe*.

MISSIONS

Les *ETAPS* exercent des missions communes à tous les grades :

- ils préparent, coordonnent et mettent en œuvre sur le plan administratif, social, technique, pédagogique et éducatif les activités physiques et sportives ;
- ils encadrent les groupes d'enfants, d'adolescents et d'adultes qui pratiquent les activités sportives ou de plein air ;
- ils assurent la surveillance et la bonne tenue des équipements ;
- ils veillent à la sécurité des participants et du public ;
- ils peuvent encadrer des agents de catégorie C ;
- ils peuvent, lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans les piscines, être chef de bassin.

A noter: pour les activités de natation, les éducateurs des APS recrutés par concours doivent être titulaires du titre de maître-nageur sauveteur (art. 3 décr. n°2011-605 du 30 mai 2011).

Missions des agents occupant les deux grades d'avancement

Les *ETAPS principaux de 2^e et de 1^{ère} classe* ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des mêmes domaines d'activité, correspondent à un niveau particulier d'expertise.

Ils peuvent, dans ce cadre :

- conduire et coordonner les démarches pédagogiques adaptées aux objectifs et aux publics ;
- encadrer les participants aux compétitions sportives ;
- participer à la conception du projet d'activités physiques et sportives de la collectivité ou de l'établissement, à l'animation d'une structure et à l'élaboration du bilan de ces activités ;
- être adjoint au responsable de service.

RECRUTEMENT/

ETAPS: concours externe ouvert aux titulaires d'un BEES, BPJEPS (40%), concours interne (40%) ou concours 3^e voie (20%).

ANIMATEURS TERRITORIAUX / EDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES

2024 / 2025

ETAPS principal de 2^e classe : concours externe ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau BAC+2 de type DEJEPS, spécialité « perfectionnement sportif » (50%), concours interne (30%) ou concours 3^e voie (20%).

PROMOTION INTERNE /

ETAPS : après examen professionnel : ouvert aux opérateurs des APS qualifiés et principaux justifiant de 8 ans de services effectifs dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans en qualité de fonctionnaire dans le cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des APS.

ETAPS principal de 2^e classe : après examen professionnel, ouvert aux opérateurs des APS qualifiés et principaux justifiant de 10 ans de services effectifs dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans en qualité de fonctionnaire dans le cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des APS.

Attention : 1 nomination pour 2 recrutements

AVANCEMENT DE GRADE /

Se fait par 2 voies, au choix ou à l'examen professionnel. Le nombre de promotion au titre de l'une ou l'autre voies ne peut être inférieur au 1/4 du nombre total de promotions. Mais lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre de l'année, la promotion suivante ne peut se faire qu'en application de l'autre voie d'avancement, si elle a lieu dans les 3 ans suivant la promotion unique.

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

ETAPS principal de 2^e classe

▶ au choix : ETAPS justifiant d'au moins 1 an dans le 8^e échelon du grade et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

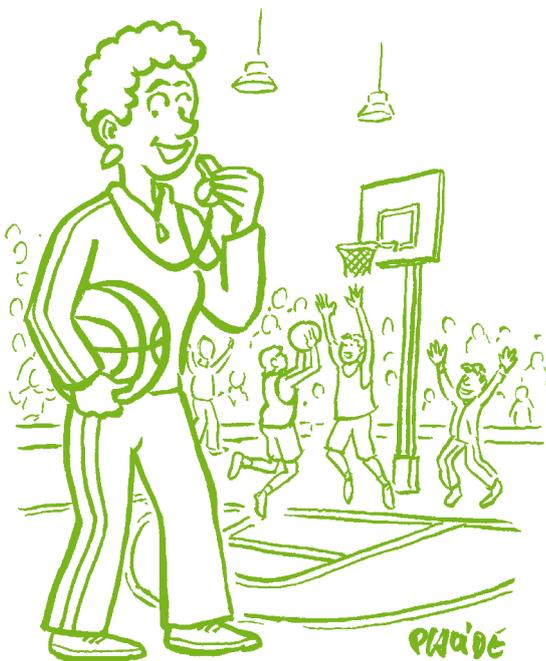
▶ après examen professionnel ouvert aux ETAPS ayant au moins atteint le 6^e échelon du grade et justifiant d'au moins de 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

ETAPS principal de 1^{ère} classe

▶ au choix : ETAPS principaux de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 7^e échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

▶ après examen professionnel ouvert aux ETAPS principaux de 2^e classe justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du grade et d'au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.



1^{er} GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	389	373	1 836,19
2	1 an	395	374	1 841,12
3	1 an	397	375	1 846,04
4	1 an	401	376	1 850,96
5	2 ans	415	377	1 855,88
6	2 ans	431	386	1 900,19
7	2 ans	452	401	1 974,03
8	3 ans	478	420	2 067,56
9	3 ans	500	436	2 146,33
10	3 ans	513	446	2 195,56
11	3 ans	538	462	2 274,32
12	4 ans	563	482	2 372,78
13	-	597	508	2 500,77

2^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	401	376	1 850,96
2	1 an	415	377	1 855,88
3	2 ans	429	384	1 890,34
4	2 ans	444	395	1 944,49
5	2 ans	458	406	1 998,65
6	2 ans	480	421	2 072,49
7	3 ans	506	441	2 170,94
8	3 ans	528	457	2 249,71
9	3 ans	542	466	2 294,01
10	3 ans	567	485	2 387,54
11	4 ans	599	509	2 505,69
12	-	638	539	2 653,38

3^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	446	397	1 954,34
2	2 ans	461	409	2 013,41
3	2 ans	484	424	2 087,26
4	2 ans	513	446	2 195,56
5	2 ans	547	470	2 313,70
6	3 ans	573	489	2 407,24
7	3 ans	604	513	2 525,38
8	3 ans	638	539	2 653,38
9	3 ans	660	556	2 737,06
10	3 ans	684	574	2 825,67
11	-	707	592	2 914,28

Auxiliaires de puériculture : décrets n°2021-1882 et 2021-1885 du 29/12/2021
 / Aides-soignants : décrets n°2021-1881 et 2021-1885 du 29/12/2021
 / Moniteurs-éducateurs / Intervenants familiaux : décrets n° 2013-490 et 493 du 10 juin 2013 modifié.

AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE ET AIDES-SOIGNANTS TERRITORIAUX

CADRE D'EMPLOIS/

2 Grades : *Auxiliaire de puériculture et aide-soignant territoriaux de classe normale / Auxiliaire de puériculture et aide-soignant territoriaux de classe supérieure.*

MISSIONS/

Les auxiliaires de puériculture et les aides-soignants sont des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies par l'article R.4311-4 du code de la santé publique.

RECRUTEMENT/

Concours externe sur titres avec épreuves.

Auxiliaire de puériculture: candidats titulaires du diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture, du certificat d'aptitude aux fonctions d'auxiliaire de puériculture ou d'un diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture.

Aide-soignant: candidats titulaires du diplôme d'état d'aide-soignant, du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide-soignant ou d'un diplôme professionnel d'aide-soignant.

AVANCEMENT DE GRADE/

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Aide-soignant de classe supérieure:

▶ au choix les aides-soignants justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^e échelon et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois paramédical de catégorie B.

Auxiliaire de puériculture de classe supérieure:

▶ au choix les auxiliaires de puériculture justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^e échelon et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois paramédical de catégorie B.

Ratio promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

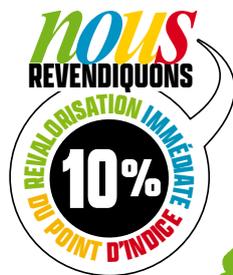
2024 / 2025

CLASSE NORMALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	389	373	1 836,19
2	1 an 6 mois	397	375	1 846,04
3	2 ans	416	377	1 855,88
4	2 ans	434	388	1 910,03
5	2 ans 6 mois	452	401	1 974,03
6	3 ans	468	414	2 038,03
7	3 ans	491	429	2 111,87
8	3 ans	510	444	2 185,71
9	3 ans	535	461	2 269,40
10	4 ans	567	485	2 387,54
11	-	610	517	2 545,07

CLASSE SUPÉRIEURE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	433	387	1 905,11
2	2 ans	449	399	1 964,19
3	2 ans	464	411	2 023,26
4	2 ans	484	424	2 087,26
5	2 ans	508	442	2 175,87
6	2 ans 6 mois	532	460	2 264,48
7	3 ans	568	486	2 392,47
8	3 ans	585	499	2 456,46
9	3 ans	612	519	2 554,92
10	4 ans	638	539	2 653,38
11	-	665	560	2 756,75



MONITEURS-ÉDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX

CADRE D'EMPLOIS /

2 grades : *Moniteur-éducateur et Intervenant familial / Moniteur-éducateur et Intervenant familial principal.*

MISSIONS /

Les membres du cadre d'emplois exercent leurs missions en matière d'aide et d'assistance à l'enfance et en matière d'intervention sociale et familiale :

☑ Dans le cadre de la première mission : les membres du cadre d'emplois participent à la mise en œuvre des projets sociaux, éducatifs et thérapeutiques. Ils exercent leurs fonctions auprès d'enfants et d'adolescents handicapés, inadaptés ou en danger d'inadaptation et apportent un soutien aux adultes handicapés, inadaptés ou en voie d'inadaptation ou qui sont en difficulté d'insertion ou en situation de dépendance. Ils participent à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne des personnes accueillies en liaison avec les autres travailleurs sociaux, et notamment les professionnels de l'éducation spécialisée.

☑ Dans le cadre de la seconde mission : les membres du cadre d'emplois effectuent des interventions sociales préventives, éducatives et réparatrices visant à favoriser l'autonomie des personnes et leur intégration dans leur environnement, à travers des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants. Ils interviennent au domicile, habituel ou de substitution, des personnes, dans leur environnement ou en établissement.

RECRUTEMENT /

Concours externe sur titres avec épreuves.

AVANCEMENT DE GRADE /

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Moniteur-éducateur et Intervenant familial principal :

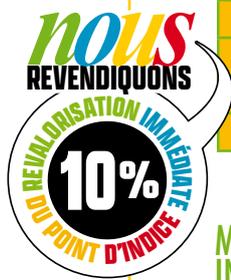
► au choix : moniteurs-éducateurs ou interve-



2024 / 2025

MONITEUR-ÉDUCATEUR INTERVENANT FAMILIAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	389	373	1 836,19
2	1 an	395	374	1 841,12
3	1 an	397	375	1 846,04
4	1 an	401	376	1 850,96
5	2 ans	415	377	1 855,88
6	2 ans	431	386	1 900,19
7	2 ans	452	401	1 974,03
8	3 ans	478	420	2 067,56
9	3 ans	500	436	2 146,33
10	3 ans	513	446	2 195,56
11	3 ans	538	462	2 274,32
12	4 ans	563	482	2 372,78
13	-	597	508	2 500,77



MONITEUR-ÉDUCATEUR INTERVENANT FAMILIAL PRINCIPAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	401	376	1 850,96
2	1 an	415	377	1 855,88
3	2 ans	429	384	1 890,34
4	2 ans	444	395	1 944,49
5	2 ans	458	406	1 998,65
6	2 ans	480	421	2 072,49
7	3 ans	506	441	2 170,94
8	3 ans	528	457	2 249,71
9	3 ans	542	466	2 294,01
10	3 ans	567	485	2 387,54
11	4 ans	599	509	2 505,69
12	-	638	539	2 653,38

nants familiaux justifiant d'au moins 1 an dans le 8^e échelon du grade et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

► après examen professionnel ouvert aux moniteurs-éducateurs ou intervenants familiaux ayant au moins atteint le 6^e échelon du grade et justifiant au moins de 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES

CADRE D'EMPLOIS/

3 grades: *Assistant de Conservation / Assistant de Conservation principal de 2^e classe / Assistant de Conservation principal de 1^{ère} classe.*

MISSIONS/

En fonction de leur formation, les *assistants de conservation* sont affectés dans un service ou établissement correspondant à l'une des spécialités suivantes : musée, bibliothèque, archives ou documentation.

Leurs missions sont les suivantes :

- ils contribuent au développement d'actions culturelles et éducatives ;
- ils participent, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, aux responsabilités dans le traitement, la mise en valeur, la conservation des collections et la recherche documentaire ;

- ils peuvent être chargés du contrôle et de la bonne exécution des travaux confiés aux fonctionnaires de catégorie C, ainsi que de l'encadrement de leurs équipes ;
- ils participent à la promotion de la lecture publique, lorsqu'ils sont affectés en bibliothèque.

Les titulaires de l'un des deux grades d'avancement ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des mêmes domaines d'activité, correspondent à un niveau particulier d'expertise :

- participer à la conception, au développement et à la mise en œuvre des projets culturels du service ou de l'établissement ;
- diriger des services ou des établissements qui n'ont pas besoin d'être dirigés par un agent de catégorie A ;
- être adjoint au responsable du service et participer à des activités de coordination, dans les services ou établissements dirigés par des personnels de catégorie A.

RECRUTEMENT/

Assistant de Conservation : concours externe ouvert aux titulaires d'un BAC (30 %), concours interne (50 %), ou concours 3^e voie (20 %).

Assistant de Conservation principal de 2^e classe : concours externe ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau BAC+2 (50%), concours interne (30%) ou concours 3^e voie (20%).

PROMOTION INTERNE/

Assistant de Conservation : au choix, adjoints du patrimoine principaux de 2^e ou de 1^{ère} classe justifiant de 10 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois culturel.

Assistant de Conservation principal de 2^e classe : après examen professionnel, ouvert aux adjoints du patrimoine principaux de 2^e ou de 1^{ère} classe justifiant de 12 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois culturel.

Attention : 1 nomination pour 2 recrutements.

AVANCEMENT DE GRADE/

Se fait par 2 voies, au choix ou à l'examen professionnel. Le nombre de promotion au titre de l'une ou l'autre voies ne peut être inférieur au 1/4 du nombre total de promotions. Toutefois lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre de l'année, la promotion suivante ne peut se faire qu'en application de l'autre voie d'avancement, si elle a lieu dans les trois ans suivant la promotion unique.

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Assistant de Conservation principal de 2^e classe :

- ▶ au choix : assistants de conservation justifiant d'au moins 1 an dans le 8^e échelon du grade et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.
- ▶ après examen professionnel ouvert aux assistants de conservation ayant au moins atteint le 6^e échelon du grade et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Assistant de Conservation principal de 1^{ère} classe :

- ▶ au choix : assistants de conservation principaux de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 7^e échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.
- ▶ après examen professionnel ouvert aux assistants de conservation principaux de 2^e classe justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du grade et d'au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.



2024 / 2025

ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE CADRE D'EMPLOIS /

3 grades :

Assistant d'enseignement artistique / Assistant d'enseignement artistique principal de 2^e classe / Assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe.

MISSIONS /

En fonction de leur formation, les assistants d'enseignement artistique exercent leurs fonctions dans les spécialités suivantes : musique, art dramatique, arts plastiques ou danse. Ils ont un régime d'obligation de service de vingt heures par semaine et sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité du fonctionnaire chargé de la direction de l'établissement dans lequel ils exercent.

Les titulaires du grade d'*assistant*, assistent dans leur spécialité, les enseignants des disciplines artistiques. Ils peuvent notamment être chargés de l'accompagnement instrumental des classes

Les titulaires du grade d'*assistant principal de 2^e classe* ou d'*assistant principal de 1^{ère} classe* :

- assurent, dans leur spécialité, des tâches d'enseignement dans les conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal classés, les établissements d'enseignement de la musique, de la danse et de l'art dramatique non classés ainsi que dans les écoles d'arts plastiques non habilitées à dispenser un enseignement sanctionné par un diplôme national ou par un diplôme agréé par l'Etat;
- apportent une assistance technique ou pédagogique aux professeurs de musique, de danse, d'arts plastiques ou d'art dramatique.

RECRUTEMENT

Concours externe, interne ou 3^e voie : *Assistant d'enseignement artistique* et *Assistant d'enseignement artistique principal de 2^e classe*.

AVANCEMENT DE GRADE /

Se fait par 2 voies, au choix ou à l'examen professionnel. Le nombre de promotion au titre de l'une ou l'autre voies ne peut être inférieur au 1/4 du nombre total de promotions. Mais lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre de l'année, la promotion suivante ne peut se faire qu'en application de l'autre voie d'avancement, si elle a lieu dans les 3 ans suivant la promotion unique. Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Assistant d'enseignement artistique principal de 2^e classe :

- ▶ au choix : assistants d'enseignement artistique justifiant d'au moins 1 an dans le 8^e échelon du grade et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.
- ▶ après examen professionnel ouvert aux assistants d'enseignement artistique ayant au moins atteint le 6^e échelon du grade et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe :

- ▶ au choix : assistants d'enseignement artistique principaux de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 7^e échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.
- ▶ après examen professionnel ouvert aux assistants d'enseignement artistique principaux de 2^e classe justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du grade et au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Ratio promu/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

1^{er} GRADE

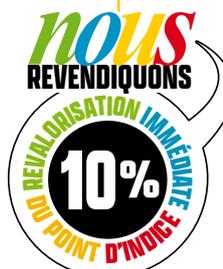
Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	389	373	1 836,19
2	1 an	395	374	1 841,12
3	1 an	397	375	1 846,04
4	1 an	401	376	1 850,96
5	2 ans	415	377	1 855,88
6	2 ans	431	386	1 900,19
7	2 ans	452	401	1 974,03
8	3 ans	478	420	2 067,56
9	3 ans	500	436	2 146,33
10	3 ans	513	446	2 195,56
11	3 ans	538	462	2 274,32
12	4 ans	563	482	2 372,78
13	-	597	508	2 500,77

2^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	401	376	1 850,96
2	1 an	415	377	1 855,88
3	2 ans	429	384	1 890,34
4	2 ans	444	395	1 944,49
5	2 ans	458	406	1 998,65
6	2 ans	480	421	2 072,49
7	3 ans	506	441	2 170,94
8	3 ans	528	457	2 249,71
9	3 ans	542	466	2 294,01
10	3 ans	567	485	2 387,54
11	4 ans	599	509	2 505,69
12	-	638	539	2 653,38

3^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	446	397	1 954,34
2	2 ans	461	409	2 013,41
3	2 ans	484	424	2 087,26
4	2 ans	513	446	2 195,56
5	2 ans	547	470	2 313,70
6	3 ans	573	489	2 407,24
7	3 ans	604	513	2 525,38
8	3 ans	638	539	2 653,38
9	3 ans	660	556	2 737,06
10	3 ans	684	574	2 825,67
11	-	707	592	2 914,28



Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels: décret n° 2012-522 du 20/04/2012 modifié
/ Chefs de police municipale: décret n° 2011-444 du 21/04/2011 modifié

LIEUTENANTS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

CADRE D'EMPLOIS/

3 grades :

Lieutenant de 2^e classe / Lieutenant de 1^{ère} classe / Lieutenant hors classe.

MISSIONS/

Les *lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels* exercent leurs fonctions dans les services d'incendie et de secours, pour l'accomplissement des missions dévolues à ces services :

- prévention et évaluation des risques de sécurité civile;
- préparation des mesures de sauvegarde et organisation des moyens de secours;
- protection des personnes, des biens et de l'environnement;
- secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes ainsi que leur évacuation.

Ils coordonnent et dirigent les personnels et les moyens engagés dans toutes les missions des SDIS, dont ils constituent l'encadrement intermédiaire.

A ce titre, ils ont vocation à occuper les emplois mentionnés en annexe au décret n°90-850 du 25 septembre 1990 où figure un tableau de concordance entre les grades et les emplois opérationnels ou d'encadrement.

Les *lieutenants de 2^e classe* ont plus particulièrement vocation à occuper des emplois dans les centres d'incendie et secours. Les lieutenants de SPP participent à ces missions en qualité de chef de groupe, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation. Ils peuvent également effectuer des tâches de chef d'agrès tout engin et de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe. Ils participent en outre aux actions de formation dont sont chargés les SDIS, et peuvent se voir confier des tâches de gestion administrative et technique.

Les titulaires de l'un des deux grades d'avancement ont vocation à occuper des emplois correspondant à un niveau particulier d'expertise et de responsabilité.

RECRUTEMENT/

Lieutenant de 2^e classe : concours interne (70%) et promotion interne (30%). *Lieutenant de 1^{ère} classe* : concours interne (50%) et concours externe (50%)

PROMOTION INTERNE/

Lieutenant de 2^e classe : au choix ouvert aux adjudants justifiant de 6 ans de services effectifs dans ce grade + formation (30% du total des nominations).

AVANCEMENT DE GRADE/

Lieutenant de 1^{ère} classe

▶ au choix : ouvert aux lieutenants de 2^e classe justifiant d'1 an dans le 6^e échelon et de 5 ans de services effectifs dans ce grade.

▶ après examen professionnel (au moins 75%) : ouvert aux lieutenants de 2^e classe justifiant d'1 an dans le 4^e échelon et de 3 ans de services effectifs dans ce grade.

Lieutenant hors classe

▶ au choix (25%) : ouvert aux lieutenants de 1^{ère} classe justifiant d'1 an dans le 6^e échelon et de 5 ans de services effectifs dans ce grade.

▶ après examen professionnel (75%) : ouvert aux lieutenants de 1^{ère} classe ayant atteint le 5^{ème} échelon et 3 ans de services effectifs dans ce grade.



CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

CADRE D'EMPLOIS/

3 grades :

Chef de service de police municipale / Chef de service de police municipale principal de 2^e classe / Chef de service de police municipale principal de 1^{ère} classe.

MISSIONS/

Les *chefs de service de Police Municipale*

- exécutent, sous l'autorité du maire, les missions qui relèvent de la compétence de celui-ci en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques;
- assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent, par procès-verbaux, les contraventions;
- encadrent les agents de police municipale, dont ils coordonnent l'activité; ils ont vocation à exercer les fonctions d'adjoint au directeur de police municipale.

RECRUTEMENT/

Chef de service de police municipale : concours externe ouvert aux titulaires d'un BAC (30%), concours interne (50%), ou concours 3^e voie (20%).

PROMOTION INTERNE/

Chef de service de police municipale

▶ au choix : brigadiers-chef principaux et chefs de police municipale justifiant de 10 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des agents de police municipale.

NOUS
REVENDIQUONS

REVALORISATION IMMÉDIATE
3 POINT D'INDICE
10%

2024 / 2025

► après examen professionnel : ouvert aux agents de police municipale, gardes champêtres justifiant de 8 ans au moins de services effectifs dans leur cadre d'emplois.

Attention : 1 nomination pour 2 recrutements.

AVANCEMENT DE GRADE/

Se fait par 2 voies, au choix ou à l'examen professionnel. Le nombre de promotion au titre de l'une ou l'autre voies ne peut être inférieur au ¼ du nombre total de promotions. Mais lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre de l'année, la promotion suivante ne peut se faire qu'en application de l'autre voie d'avancement, si elle a lieu dans les 3 ans suivant la promotion unique.

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Chef de service de police municipale principal de 2^e classe

► au choix : chefs de police municipale justifiant d'au moins 1 an dans le 8^e échelon du grade et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

► après examen professionnel ouvert aux chefs de police municipale ayant au moins atteint le 6^e échelon du grade et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Chef de service de police municipale principal de 1^{ère} classe

► au choix : chefs de police municipale principaux de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 7^e échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

► après examen professionnel ouvert aux chefs de police municipale principaux de 2^e classe justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du grade et d'au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.



1^{er} GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	389	373	1 836,19
2	1 an	395	374	1 841,12
3	1 an	397	375	1 846,04
4	1 an	401	376	1 850,96
5	2 ans	415	377	1 855,88
6	2 ans	431	386	1 900,19
7	2 ans	452	401	1 974,03
8	3 ans	478	420	2 067,56
9	3 ans	500	436	2 146,33
10	3 ans	513	446	2 195,56
11	3 ans	538	462	2 274,32
12	4 ans	563	482	2 372,78
13	-	597	508	2 500,77

2^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	401	376	1 850,96
2	1 an	415	377	1 855,88
3	2 ans	429	384	1 890,34
4	2 ans	444	395	1 944,49
5	2 ans	458	406	1 998,65
6	2 ans	480	421	2 072,49
7	3 ans	506	441	2 170,94
8	3 ans	528	457	2 249,71
9	3 ans	542	466	2 294,01
10	3 ans	567	485	2 387,54
11	4 ans	599	509	2 505,69
12	-	638	539	2 653,38

3^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	446	397	1 954,34
2	2 ans	461	409	2 013,41
3	2 ans	484	424	2 087,26
4	2 ans	513	446	2 195,56
5	2 ans	547	470	2 313,70
6	3 ans	573	489	2 407,24
7	3 ans	604	513	2 525,38
8	3 ans	638	539	2 653,38
9	3 ans	660	556	2 737,06
10	3 ans	684	574	2 825,67
11	-	707	592	2 914,28

Filière administrative

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHÉS

- Attaché
- Attaché principal
- Attaché hors-classe
- Directeur (en voie d'extinction)

CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS

- Administrateur
- Administrateur hors classe
- Administrateur général

CADRE D'EMPLOIS DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

- Secrétaire de mairie

Filière culturelle

CADRE D'EMPLOIS DES CONSERVATEURS DU PATRIMOINE / DE BIBLIOTHÈQUES

- Conservateur
- Conservateur en chef

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHÉS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE

- Attaché de conservation
- Attaché de conservation principal

CADRE D'EMPLOIS DE BIBLIOTHÉCAIRES

- Bibliothécaire
- Bibliothécaire principal

CADRE D'EMPLOIS DES PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

- Professeur d'enseignement artistique de classe normale
- Professeur d'enseignement artistique hors classe

CADRE D'EMPLOIS DES DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

- Directeur d'établissement d'enseignement artistique 2^e catégorie
- Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1^{ère} catégorie

Filière médico-sociale

CADRE D'EMPLOIS DES MÉDECINS

- Médecin de 2^e classe
- Médecin de 1^{ère} classe
- Médecin hors classe

CADRE D'EMPLOIS DES SAGES-FEMMES

- Sage-femme de classe normale
- Sage-femme hors classe

CADRE D'EMPLOIS DES BIOLOGISTES/VÉTÉRINAIRES/ PHARMACIENS

- Biologiste/Vétérinaire/Pharmacien de classe normale
- Biologiste/Vétérinaire/Pharmacien hors classe
- Biologiste/Vétérinaire/Pharmacien de classe exceptionnelle

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS PARAMÉDICAUX

- Technicien paramédical de classe normale
- Technicien paramédical de classe supérieure

CADRE D'EMPLOIS DES CADRES DE SANTÉ PARAMÉDICAUX

- Cadre de santé
- Cadre supérieur de santé

CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES

- Psychologue de classe normale
- Psychologue hors classe

CADRE D'EMPLOIS DES PUÉRICULTRICES

- Puéricultrice
- Puéricultrice hors classe

CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX

- Infirmier en soins généraux
- Infirmier en soins généraux hors classe

CADRE D'EMPLOIS MASSEURS-KINÉSITHÉRAPEUTES/ PSYCHOMOTRICIENS/ORTHOPHONISTES

- Masseur-Kinésithérapeute/Psychomotricien/Orthophoniste de classe normale
- Masseur-Kinésithérapeute/Psychomotricien/Orthophoniste de classe supérieure
- Masseur-Kinésithérapeute/Psychomotricien/Orthophoniste hors classe

CADRE D'EMPLOIS DES PÉDICURES/PODOLOGUES/ DIÉTÉTIENS/ TECHNICIEN DE LABORATOIRE MÉDICAL / PRÉPARATEUR EN PHARMACIE / ERGOTHÉRAPEUTES / ORTHOPTISTES/ MANIPULATEURS D'ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE

- Pédicure / Podologue / Ergothérapeute / Diététicien / Technicien de laboratoire médical / Préparateur en pharmacie / Orthoptiste / Manipulateur d'électroradiologie médicale
- Pédicure / Podologue / Ergothérapeute / Orthoptiste / Diététicien / Technicien de laboratoire médical / Préparateur en pharmacie / Manipulateur d'électroradiologie médicale hors classe

Filière sociale

CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS SOCIO-ÉDUCATIFS

- Conseiller supérieur socio-éducatif
- Conseiller hors classe socio-éducatif

CADRE D'EMPLOIS DES ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS

- Educateur de jeunes enfants
- Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS

- Assistant socio-éducatif
- Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle

Filière police municipale

CADRE D'EMPLOIS DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE

- Directeur de police municipale
- Directeur principal de police municipale

Filière sapeurs-pompiers professionnels

CADRE D'EMPLOIS DES CAPITAINES/COMMANDANTS/ LIEUTENANTS-COLONELS

- Capitaine
- Commandant
- Lieutenant-Colonel

CADRE D'EMPLOIS DE CONCEPTION ET DE DIRECTION DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

- Colonel
- Colonel hors classe et contrôleur général

catégorie

A



CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS
DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

- Infirmier de sapeurs-pompiers professionnel
- Infirmier de sapeurs-pompiers professionnel hors classe

CADRE D'EMPLOIS DES CADRES DE SANTÉ DE SAPEURS-POMPIERS
PROFESSIONNELS

- Cadre de santé
- Cadre supérieur de santé

CADRE D'EMPLOIS DES MÉDECINS ET DES PHARMACIENS
DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

- Médecin et pharmacien de classe normale
- Médecin et pharmacien hors classe
- Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle

Filière sportive :

CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS DES ACTIVITÉS PHYSIQUES
ET SPORTIVES

- Conseiller des APS
- Conseiller principal des APS

Filière technique :

CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX

- Ingénieur
- Ingénieur principal
- Ingénieur hors-classe

CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS
EN CHEF TERRITORIAUX

- Ingénieur en chef
- Ingénieur en chef hors classe
- Ingénieur général

HORS ÉCHELLE	indices majorés		
	1 ^{er} CHEVRON	2 ^e CHEVRON	3 ^e CHEVRON
HEA	895	930	977
HEB	977	1017	1072
HEB BIS	1072	1100	1129
HEC	1129	1153	1178
HED	1178	1231	1285

ATTACHÉS TERRITORIAUX

CADRE D'EMPLOIS/

3 grades : *Attaché / Attaché principal / [Directeur (en voie d'extinction)] / Attaché hors classe*

MISSIONS/ Les membres du cadre d'emplois des *attachés territoriaux* participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme. Ils peuvent ainsi se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières notamment en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière et de contrôle de gestion, de gestion immobilière et foncière et de conseil juridique. Ils peuvent également être chargés des actions de communication interne et externe et de celles liées au développement, à l'aménagement et à l'animation économique, sociale et culturelle de la collectivité. Ils exercent des fonctions d'encadrement et assurent la direction de bureau ou de service.

RECRUTEMENT/ Concours sur épreuves interne (au plus 30%), externe (au plus 50%) et 3e voie (au plus 20%).

PROMOTION INTERNE

- ▶ **Agents de catégorie B** justifiant de 5 ans de services effectifs en catégorie B ou 2 ans dans les fonctions de DGS d'une commune de 2000 à 5000 habitants (**1 nomination pour 2 recrutements**).
- ▶ **Agents de catégorie A** justifiant de 4 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des secrétaires de mairie (1 nomination pour 2 recrutements au titre de la promotion interne ouverte aux agents de catégorie A).

AVANCEMENT DE GRADE/ Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Attaché principal :

- ▶ attachés justifiant de 3 ans de services effectifs en catégorie A et ayant atteint le 5^e échelon + examen professionnel ;
- ▶ au choix les attachés justifiant de 7 ans de services effectifs en catégorie A et ayant atteint le 8^e échelon.

Les conditions de services effectifs et d'ancienneté doivent être remplies au 31 décembre.

Attaché hors classe :

1^{ère} possibilité

Au choix, les attachés principaux ayant atteint le 5^e échelon ainsi que les directeurs ayant atteint le 3^e échelon qui justifient de :

- ▶ soit 6 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985, soit 8 ans de détachement sur un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 966 ;
- ▶ soit 8 ans d'exercice (dans un cadre d'emplois de catégorie A) de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise correspondant à un niveau élevé de responsabilité.

Taux de promotion : le nombre d'attaché hors classe ne peut excéder 10% de l'effectif du cadre d'emplois.

Seuil démographique supérieur à 10000 habitants

2^e possibilité

- ▶ attachés principaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et justifiant de 3 ans d'ancienneté au 9^e échelon. Attention à compter du 1^{er} janvier 2021 ce sera le 10^e échelon.
- ▶ directeurs territoriaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et ayant atteint le 7^e échelon.

Attention : une nomination au grade d'attaché hors classe au titre de la 2^e possibilité ne peut intervenir qu'après 4 nominations intervenues au titre de la 1^{ère} possibilité

Conditions d'accès à l'échelon spécial du grade d'attaché hors classe. L'accès à cet échelon spécial suit la procédure de l'avancement de grade, un taux de promotion est fixé après avis du CT.

▶ attachés hors classe justifiant de 3 années d'ancienneté dans le 6^e échelon et exerçant leurs fonctions dans des collectivités ou établissements publics de +40000 habitants, SDIS ou OPH de + 5000 logements ;

▶ attachés hors classe, détachés dans un emploi fonctionnel ayant atteint un échelon doté d'un groupe hors échelle.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

ATTACHÉ

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	444	395	1 944,49
2	2 ans	469	415	2 042,95
3	2 ans	499	435	2 141,41
4	2 ans	525	455	2 239,86
5	2 ans 6 mois	567	485	2 387,54
6	3 ans	611	518	2 550,00
7	3 ans	653	550	2 707,53
8	3 ans	693	580	2 855,21
9	3 ans	732	610	3 002,89
10	4 ans	778	645	3 175,19
11	-	821	678	3 337,64

ATTACHÉ PRINCIPAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	593	505	2 486,00
2	2 ans	639	540	2 658,30
3	2 ans	693	580	2 855,21
4	2 ans	732	610	3 002,89
5	2 ans	791	655	3 224,42
6	2 ans 6 mois	843	695	3 421,33
7	2 ans 6 mois	896	735	3 618,24
8	3 ans	946	773	3 805,31
9	3 ans	995	811	3 992,37
10	-	1015	826	4 066,21

DIRECTEUR

GRADE EN VOIE D'EXTINCTION

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	722	603	2 968,43
2	2 ans	759	631	3 106,27
3	3 ans	798	661	3 253,95
4	3 ans	857	705	3 470,56
5	3 ans	907	744	3 662,55
6	3 ans	968	789	3 884,07
7	-	1020	829	4 080,98

ATTACHÉ HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	797	660	3 249,03
2	2 ans	850	700	3 445,94
3	2 ans	896	735	3 618,24
4	2 ans 6 mois	946	773	3 805,31
5	3 ans	995	811	3 992,37
6	-	1027	835	4 110,52
ES	-	HEA	-	I 4 405,89 II 4 578,18 III 4 809,55

NOUS
REVENDIQUONS

10%
DU REVENDIQUÉ
AU POINT D'INDICE

ATTACHÉS TERRITORIAUX / ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

CADRE D'EMPLOIS /

3 grades : *Administrateur* / *Administrateur hors classe* / *Administrateur général*

MISSIONS / Les *administrateurs* peuvent exercer leurs fonctions dans les services :

- des régions,
- des départements,
- des communes de plus de 40000 habitants, et des établissements publics assimilés.

Les *administrateurs* sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité des directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des services, des directeurs généraux des services, directeurs généraux des services adjoints, directeurs et directeurs adjoints de ces collectivités ou établissements.

Dans ces collectivités et établissements, les *administrateurs* :

- sont chargés de préparer et de mettre en œuvre les décisions de l'autorité territoriale ;
- assurent des tâches de conception et d'encadrement ;
- peuvent se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment dans les domaines administratif, financier, juridique, sanitaire et social ainsi que dans les domaines des ressources humaines, du développement économique, social et culturel ;
- ont vocation à diriger ou coordonner les activités de plusieurs bureaux, d'un service ou d'un groupe de services.

Par ailleurs, les membres du cadre d'emplois peuvent occuper :

- l'emploi de DGS d'une commune de plus de 40000 habitants, ou d'un établissement public local assimilé ;
- l'emploi de DGAS d'une commune de plus de 40000 habitants ou d'un établissement public local assimilé ;
- l'emploi de DGS ou de DGAS d'une mairie d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de la commune de Lyon ou de Marseille, lorsque cet ou ces arrondissements sont assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
- l'emploi de DGS des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à une commune de plus de 40000 habitants.

A noter : les administrateurs qui exercent leurs fonctions dans les OPH de plus de 10000 logements conservent leur qualité de fonctionnaire dans les conditions prévues à l'article 120 de la loi du 26 janvier 1984.

RECRUTEMENT / Concours externe (45%) interne (45%) et 3^e voie (10%).

PROMOTION INTERNE / Examen professionnel ouvert :

- ▶ attachés principaux, directeurs et conseillers des APS principaux 1^{ère} et 2^e classe justifiant au 1^{er} janvier de 4 ans de services effectifs dans l'un de ces grades.
- ▶ fonctionnaires territoriaux de catégorie A qui ont occupé pendant au moins 6 ans un ou plusieurs emplois fonctionnels de DGS de commune de +10000 hbts, DG ou DGA d'un EPL de +20 000 hbts, DGA de commune de +20000 hbts, DGAS d'un département ou d'une région.

Le nombre de postes ouverts est fixé par le président du CNFPT sans pouvoir excéder 70% du nombre de candidats admis par concours.

AVANCEMENT DE GRADE / Après inscription au tableau annuel d'avancement :

Administrateur hors classe : administrateurs ayant atteint le 6^e échelon et 4 ans de services effectifs dans le grade + avoir occupé pendant au moins 2 ans au titre d'une période de mobilité dans la

FPE, FPH ou FPT autre que la collectivité de recrutement dans le cadre d'emplois, certains emplois de direction, emploi d'administrateur ou emploi créé en application de l'article 6-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Administrateur général : administrateurs hors classe ayant atteint le 5^e échelon et ayant accompli 6 ou 8 ans de services en position de détachement selon l'emploi occupé et les administrateurs hors classe ayant atteint le dernier échelon de leur grade lorsqu'ils ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. Une nomination au grade d'administrateur général au titre de la valeur professionnelle exceptionnelle ne peut être prononcée qu'après quatre nominations au titre du premier cas d'avancement.

Quota : 20% de l'effectif du cadre d'emplois.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.



Échelons	ÉLÈVE ADMINISTRATEUR			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	1 an	395	374	1 841,12
2	6 mois	427	384	1 890,34

Échelons	ADMINISTRATEUR			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	6 mois	542	466	2 294,01
2	1 an	600	510	2 510,61
3	1 an	665	560	2 756,75
4	1 an	713	596	2 933,97
5	1 an 6 mois	762	633	3 116,12
6	2 ans	813	672	3 308,11
7	2 ans	862	710	3 495,17
8	2 ans	912	748	3 682,24
9	3 ans	977	797	3 923,45
10	-	1015	826	4 066,21

Échelons	ADMINISTRATEUR HORS CLASSE			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	2 ans	813	672	3 308,11
2	2 ans	862	710	3 495,17
3	2 ans	912	748	3 682,24
4	3 ans	977	797	3 923,45
5	3 ans	1027	835	4 110,52
6	3 ans	HEA	-	I 4 405,89 II 4 578,18 III 4 809,55
7	4 ans	HEB	-	I 4 809,55 II 5 011,39 III 5 277,22
8	-	HEB bis	-	I 5 277,22 II 5 415,06 III 5 557,82

Échelons	ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	3 ans	1027	835	4 110,52
2	3 ans	HEA	-	I 4 405,89 II 4 578,18 III 4 809,55
3	3 ans	HEB	-	I 4 809,55 II 5 011,39 III 5 277,22
4	3 ans	HEB bis	-	I 5 277,22 II 5 415,06 III 5 557,82
5	-	HEC	-	I 5 557,82 II 5 675,96 III 5 799,03
ES	-	HED	-	I 5 799,03 II 6 059,94 III 6 320,85

Ingénieurs : décrets n° 2017-310 et 311 du 09/03/2017
/ Ingénieurs en chefs territoriaux : décrets n° 2017-556 et 558 du 14/04/2017.

INGÉNIEURS TERRITORIAUX

CADRE D'EMPLOIS / 3 grades: *Ingénieur / Ingénieur principal / Ingénieur hors classe.*

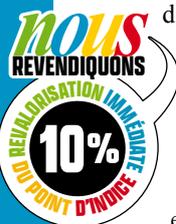
MISSIONS / Les fonctionnaires du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux exercent leurs fonctions, selon leur spécialité, dans tous les domaines à caractère scientifique et technique, entrant dans les compétences d'une collectivité ou d'un établissement public territorial notamment les domaines suivants : l'ingénierie, la gestion technique et l'architecture, les infrastructures et les réseaux, la prévention et la gestion des risques, l'urbanisme, l'aménagement et les paysages, l'informatique et les systèmes d'information. Le Conseil d'Etat a jugé qu'un emploi qui revêt un caractère administratif mais s'exerce dans un domaine à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale est de ceux que peut occuper un ingénieur territorial. Les ingénieurs territoriaux assurent des missions de conception, d'encadrement, d'expertise, d'études, et de conduite de projets. Ils sont chargés de la gestion d'un service technique, d'une partie du service ou d'une section à laquelle sont confiées les attributions de plusieurs services techniques. Les fonctions d'architecte peuvent être exercées uniquement par les membres du cadre d'emplois remplissant les conditions prévues par les articles 10 ou 37 de la loi n° 77-2 du 3 janvier 1977.

Les *ingénieurs* peuvent exercer leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes, les OPH, les laboratoires d'analyses et tout autre établissement public relevant de ces collectivités.

Ils peuvent également occuper les emplois de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des EPCI à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants.

Les *ingénieurs principaux* peuvent exercer leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 2 000 habitants (et les établissements publics locaux assimilés) et les OPH de plus de 3 000 logements. Dans ces collectivités et établissements, les ingénieurs principaux sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle. Par ailleurs, ils peuvent occuper les emplois de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des EPCI à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants, ainsi que l'emploi de directeur général des services techniques des communes et des EPCI à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants.

Les *ingénieurs hors classe* exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 10 000 habitants (et les établissements publics locaux assimilés) et les OPH de plus de 5 000 logements. Dans ces collectivités et établissements, les ingénieurs hors classe occupent des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité. Ils sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle. Ils peuvent en outre, occuper l'emploi de directeur des services techniques des communes et des EPCI à fiscalité propre de 20 000 à 40 000 habitants et de directeur général des services techniques des communes et des EPCI à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants. Le décret n°90-128 du 9 février 1990 précise les dispositions applicables aux emplois fonctionnels techniques. Les ingénieurs des trois grades peuvent aussi occuper des emplois fonctionnels administratifs de direction dans les conditions prévues par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987.



RECRUTEMENT / Concours externes sur titres avec épreuves (75%) et interne (25%).

PROMOTION INTERNE (1 nomination pour 2 recrutements) :

- ▶ après examen professionnel, les techniciens justifiant de 8 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B ;
- ▶ après examen professionnel, les techniciens qui seuls de leur grade dirigent depuis au moins 2 ans la totalité des services techniques d'une commune ou d'un EPCI de moins de 20 000 hbts qui ne compte pas d'ingénieur ;
- ▶ au choix : les techniciens principaux de 1^{ère} classe comptant au moins 8 ans de services effectifs en qualité de principal 1^{ère} ou 2^e classe.

AVANCEMENT DE GRADE / Après inscription au tableau annuel d'avancement :

Ingénieur principal : ingénieurs ayant atteint le 4^e échelon depuis 2 ans et justifiant de 6 ans de services publics en catégorie A.

Ingénieur hors classe : ingénieurs principaux ayant atteint le 5^e échelon depuis 1 an et justifiant : **soit** de 6 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'IB 985 ; **soit** de 8 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'IB 966 ; **soit** de 8 ans d'exercice, dans un cadre d'emplois technique de catégorie A, de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise correspondant à un niveau élevé de responsabilité, **ou** les ingénieurs principaux justifiant de 3 ans d'ancienneté dans le 8^e échelon et ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

Quota : le nombre d'ingénieurs principaux pouvant être promus hors classe ne peut excéder 10% de l'effectif du cadre d'emplois.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

INGÉNIEUR

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	444	395	1 944,49
2	2 ans	484	424	2 087,26
3	2 ans	518	450	2 215,25
4	2 ans 6 mois	565	483	2 377,70
5	3 ans	611	518	2 550,00
6	4 ans	646	545	2 682,91
7	4 ans	697	583	2 869,98
8	4 ans	739	615	3 027,51
9	4 ans	774	642	3 160,42
10	-	821	678	3 337,64

INGÉNIEUR PRINCIPAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	619	524	2 579,53
2	2 ans 6 mois	665	560	2 756,75
3	3 ans	721	602	2 963,51
4	3 ans	791	655	3 224,42
5	3 ans	837	690	3 396,72
6	3 ans	896	735	3 618,24
7	3 ans	946	773	3 805,31
8	3 ans	995	811	3 992,37
9	-	1015	826	4 066,21

INGÉNIEUR HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	850	700	3 445,94
2	2 ans	896	735	3 618,24
3	2 ans 6 mois	946	773	3 805,31
4	3 ans	995	811	3 992,37
5	-	1027	835	4 110,52
ES	-	HEA	-	I 4 405,89 II 4 578,18 III 4 809,55

INGÉNIEURS TERRITORIAUX / INGÉNIEURS EN CHEF TERRITORIAUX

INGÉNIEURS EN CHEF TERRITORIAUX

CADRE D'EMPLOIS/

3 grades : *Ingénieur en chef / Ingénieur en chef hors classe / Ingénieur général*

RECRUTEMENT/ Concours externe ou interne

PROMOTION INTERNE/ Examen professionnel ouvert aux ingénieurs principaux ou ingénieurs hors classe justifiant de plus de 4 ans de services effectifs et aux ingénieurs, ingénieurs principaux ou ingénieurs hors classe justifiant de plus de 6 ans de services effectifs dans un ou plusieurs des emplois fonctionnels suivants :

- ☑ DGS d'une commune ou d'un EPL assimilé de + 10 000 hbts ;
- ☑ DGAS d'une commune ou d'un EPL de +20 000 habitants ;
- ☑ DGS OU DGAS des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de +40 000 hbts ;
- ☑ DGS des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence ;
- ☑ DST des communes ou EPCI de + 10 000 à 80 000 hbts ;
- ☑ Emplois dont IB terminal est au moins égal à 966.

Quota : déterminé par le Président du CNFPT, ne peut excéder 70% du nombre de candidats admis aux concours externes et internes.

AVANCEMENT DE GRADE/

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Ingénieur en chef hors classe : ingénieurs en chef justifiant de 6 ans de services effectifs et d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 5^e échelon + ayant occupé pendant au moins deux ans, au titre d'une période de mobilité dans la FPE, FPH ou FPT dans une collectivité ou établissement autre que celle ou celui qui a procédé à leur recrutement dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux (soit l'un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 3 du décret n°2016-200 du 26/02/2016 ; soit un emploi créé en application de l'article 6-1 de la loi 84-53 du 26/01/1984).

Ingénieur général : ingénieurs en chef hors classe ayant atteint au moins le 5^e échelon et justifiant de 6 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois suivants :

1^{er} cas : ▶ Emplois fonctionnels des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs et des services administratifs placés sous l'autorité du secrétaire général du Conseil d'Etat et du secrétaire général de la Cour des comptes, dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la HEB ; ▶ Emplois des collectivités territoriales créés en application de l'article 6-1 de la loi 84-53 du 26/01/1984, dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la HEB. N.B. : pour le décompte de l'ancienneté requise voir décret.

2^e cas : ▶ Ingénieurs en chef hors classe ayant atteint au moins le 5^e échelon et justifiant de 8 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois suivants ; ▶ DGS des communes de 40 000 à 80 000 habitants et des EPL ; ▶ DGS adjoint des régions de moins de 2 000 000 d'habitants, des départements de moins de 900 000 habitants, des communes de 150 000 à 400 000 habitants et des EP ; ▶ DG des services techniques des communes de 80 000 à 150 000 habitants et des EPL. ▶ Emplois des collectivités territoriales dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la HEA. **N.B. :** Les services accomplis dans les emplois mentionnés au I. sont pris en compte pour le calcul des 8 années requises.

3^e cas : ▶ Ingénieurs en chef hors classe ayant atteint le dernier échelon de leur grade et ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. 1 nomination au grade d'ingénieur général à ce titre ne peut être prononcée qu'après 4 nominations au titre du 1 ou du 2. **Quota :** le nombre d'ingénieurs généraux ne peut excéder 20% de

l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux au sein de la collectivité, considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.

Toutefois, lorsque aucune promotion n'est intervenue au sein de la collectivité au titre de trois années consécutives, une promotion peut être prononcée au titre de l'année suivante dans les conditions prévues aux trois cas précédents.

Ingénieur de classe exceptionnelle : ingénieurs généraux justifiant d'au moins 4 ans d'ancienneté dans le 5^e échelon et exerçant leurs fonctions dans les services des régions de + de 2 000 000 d'habitants, des départements de + de 900 000 habitants, des communes de + de 400 000 habitants et EP assimilés à ces collectivités. **OU** ▶ avoir occupé, pendant au moins 2 des 5 années précédant l'établissement du tableau d'avancement, l'emploi de DGS dans les régions de +2 000 000 d'habitants, les départements de + de 900 000 habitants, les communes de +400 000 habitants et les EP assimilés à ces collectivités.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.



Échelons	INGÉNIEUR EN CHEF			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	1 an	461	409	2 013,41
2	1 an	525	455	2 239,86
3	1 an 6 mois	574	490	2 412,16
4	1 an 6 mois	623	528	2 599,22
5	2 ans	665	560	2 756,75
6	2 ans	713	596	2 933,97
7	2 ans	782	649	3 194,88
8	2 ans 6 mois	862	710	3 495,17
9	3 ans	912	748	3 682,24
10	3 ans	977	797	3 923,45
11	-	1015	826	4 066,21

Échelons	INGÉNIEUR EN CHEF HORS CLASSE			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	1 an 6 mois	762	633	3 116,12
2	1 an 6 mois	842	694	3 416,41
3	2 ans	912	748	3 682,24
4	2 ans	977	797	3 923,45
5	2 ans 6 mois	1027	835	4 110,52
6	3 ans	HEA	-	I 4 405,89 II 4 578,18 III 4 809,55
7	4 ans	HEB	-	I 4 809,55 II 5 011,39 III 5 277,22
8	-	HEB bis	-	I 5 277,22 II 5 415,06 III 5 557,82

Échelons	INGÉNIEUR GÉNÉRAL			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	3 ans	1 027	835	4 110,52
2	3 ans	HEA	-	I 4 405,89 II 4 578,18 III 4 809,55
3	3 ans	HEB	-	I 4 809,55 II 5 011,39 III 5 277,22
4	3 ans	HEB bis	-	I 5 277,22 II 5 415,06 III 5 557,82
5	-	HEC	-	I 5 557,82 II 5 675,96 III 5 799,03
*	-	HED	-	I 5 799,03 II 6 059,94 III 6 320,85

* Classe exceptionnelle

ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS & ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS CADRE D'EMPLOI/

2 grades : ASE ou EJE et ASE ou EJE de classe exceptionnelle

RECRUTEMENT/

Assistant socio-éducatif : concours externe sur titres avec épreuves ouvert aux titulaires du diplôme d'Etat d'assistant de service social, éducateur spécialisé et conseillère en économie sociale et familiale.

Éducateurs de jeunes enfants : concours externe sur titres avec épreuves ouvert aux titulaires du diplôme d'EJE.

MISSIONS des ASE/ Les assistants socio-éducatifs ont pour mission, dans le respect de la personne et de ses droits, d'aider les patients, les personnes accueillies et les familles qui connaissent des difficultés sociales, à prévenir ou surmonter ces difficultés, à maintenir ou restaurer leur autonomie et, si nécessaire, à faciliter leur insertion. Ils recherchent les causes qui compromettent l'équilibre psychologique, économique ou social des personnes et leur apportent des conseils afin d'améliorer leurs conditions de vie, à travers un accompagnement individuel ou des interventions collectives.

Ils exercent leur activité en relation avec les intervenants du secteur social et médico-social et des secteurs éducatif, de l'emploi et de la santé. Ils contribuent à la conception et à la mise en œuvre de partenariats avec ces intervenants et avec leurs structures. Ils contribuent à la conception et à la mise en œuvre des politiques et dispositifs d'accueil et d'intervention. Ils participent à l'élaboration du rapport d'activité du service socio-éducatif de leur collectivité ou établissement public.

Les assistants socio-éducatifs peuvent exercer des fonctions de direction d'établissements d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées. Ils peuvent être chargés de coordonner l'activité d'autres assistants socio-éducatifs. Selon leur formation, ils exercent plus particulièrement leurs fonctions dans l'une des spécialités suivantes :

- ☑ **Assistant de service social.** Dans cette spécialité, ils conseillent, orientent et soutiennent les personnes et les familles connaissant des difficultés sociales. Ils les aident dans leurs démarches et informent les services dont les personnes relèvent pour l'instruction d'une mesure d'action sociale. Ils apportent leur concours à toute action susceptible de prévenir les difficultés sociales ou médico-sociales rencontrées par la population et d'y remédier.
- ☑ **Educateur spécialisé.** Dans cette spécialité, ils ont pour mission d'accompagner sur le plan éducatif des enfants ou adolescents en difficulté et de soutenir les personnes handicapées, inadaptées ou en voie d'inadaptation. Ils concourent à leur insertion scolaire, sociale et professionnelle et à la protection de l'enfance.
- ☑ **Conseiller en économie sociale et familiale.** Dans cette spécialité, ils informent, forment et conseillent toute personne connaissant des difficultés sociales, en vue d'améliorer ses conditions d'existence et de favoriser son insertion sociale.

MISSIONS des EJE/ Les éducateurs de jeunes enfants sont chargés de mener des actions qui contribuent à l'éveil et au développement global des enfants d'âge préscolaire. Ils ont pour mission, en liaison avec les autres personnels éducatifs

et sociaux, les travailleurs sociaux, avec l'équipe soignante et les familles, de favoriser le développement et l'épanouissement des enfants âgés de six ans au plus qui se trouvent hors de leur famille ou qui sont confiés à un établissement ou à un service de protection de l'enfance. Ils concourent à leur socialisation, en vue notamment de les préparer à la vie scolaire et au retour dans leur famille. Les éducateurs de jeunes enfants peuvent coordonner des équipes et contribuent à la conception et à la mise en œuvre de projets au sein de la structure qui les emploie. Ils contribuent à la conception et à la mise en œuvre d'actions de partenariat avec des intervenants et des structures en lien avec leur champ d'exercice. Ils peuvent également exercer leurs fonctions au sein d'un établissement ou service d'accueil des enfants de moins de six ans dans les conditions fixées par les articles R. 23-24-33 et suivants du code de la santé publique.

AVANCEMENT DE GRADE/ Après inscription au tableau annuel d'avancement :

ASE ou EJE de classe exceptionnelle :

au choix, les ASE ou EJE ayant atteint le 5^e échelon et justifiant de 6 ans de services effectifs en catégorie A, **ou** examen professionnel ouvert aux ASE ou EJE justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 3^e échelon et de 3 ans en catégorie A.

Important : le décret prévoit que tous les agents reclassés sont réputés être en catégorie A depuis leur recrutement dans le cadre d'emplois des ASE ou EJE.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

ASE & EJE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	444	395	1 944,49
2	2 ans	461	409	2 013,41
3	2 ans	478	420	2 067,56
4	2 ans	494	431	2 121,71
5	2 ans	512	445	2 190,63
6	2 ans	528	457	2 249,71
7	2 ans	547	470	2 313,70
8	2 ans	570	487	2 397,39
9	2 ans	596	507	2 495,85
10	2 ans 6 mois	623	528	2 599,22
11	2 ans 6 mois	655	551	2 712,45
12	3 ans	680	571	2 810,90
13	3 ans	694	581	2 860,13
14	-	714	597	2 938,90

ASE & EJE CLASSE EXCEPTIONNELLE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	502	438	2 156,17
2	2 ans	523	453	2 230,02
3	2 ans	543	467	2 298,93
4	2 ans	565	483	2 377,70
5	2 ans	589	502	2 471,23
6	2 ans	622	527	2 594,30
7	2 ans 6 mois	653	550	2 707,53
8	3 ans	680	571	2 810,90
9	3 ans	705	590	2 904,44
10	3 ans	732	610	3 002,89
11	-	761	632	3 111,19

NOUS
REVENDIQUONS

10%
DU REVENDICATON IMMÉDIATE
DU POINT D'INDICE

CONSEILLERS SOCIO-ÉDUCATIFS

CADRE D'EMPLOIS/

3 grades : *Conseiller socio-éducatif / Conseiller socio-éducatif supérieur / Conseiller socio-éducatif hors classe*

MISSIONS/

Fonctions communes

Les membres du cadre d'emplois participent à l'élaboration des projets thérapeutiques, éducatifs ou pédagogiques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ils encadrent notamment des personnels sociaux et éducatifs de l'établissement ou du service de la collectivité. Ils sont chargés, dans leurs fonctions d'encadrement des équipes soignantes et éducatives, de l'éducation des enfants et des adolescents handicapés, inadaptés ou en danger d'inadaptation, ainsi que de la prise en charge des adultes handicapés, inadaptés, en danger d'inadaptation ou en difficulté d'insertion.

Ils définissent les orientations relatives à la collaboration avec les familles et les institutions. Ils peuvent également diriger un établissement d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées. Dans les Départements, ils peuvent :

- occuper les emplois de responsable de circonscription chargé, dans leur circonscription d'action sanitaire et sociale, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale du Département, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du Département dans les secteurs qui sont de sa compétence en matière sanitaire et sociale et d'encadrer ou de coordonner l'action des agents du département travaillant dans le secteur sanitaire et social;
- occuper les emplois de conseiller technique chargé, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale du Département, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du Département dans les secteurs qui sont de sa compétence en matière sanitaire et sociale et d'encadrer, le cas échéant, l'action des responsables de circonscription.

Fonctions réservées aux titulaires du grade d'avancement

Conseillers supérieurs socio-éducatifs :

Les conseillers supérieurs socio-éducatifs exercent des fonctions correspondant à leur qualification et consistant à encadrer des fonctionnaires du grade inférieur du cadre d'emplois et les personnels sociaux et éducatifs, et à diriger une ou plusieurs circonscriptions d'action sociale ou services d'importance équivalente dans un établissement ou une collectivité. Ils sont responsables de l'organisation et du fonctionnement du service social et du service socio-éducatif sous l'autorité du directeur général des services.

Conseillers hors-classe socio-éducatifs :

Les conseillers hors-classe socio-éducatif exercent des fonctions à haut niveau de responsabilité dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale. Elles consistent notamment à encadrer des fonctionnaires du cadre d'emplois et les personnels sociaux, médico-sociaux et éducatifs et à coordonner, animer ou diriger plusieurs circonscriptions d'action sociale ou services d'importance équivalente dans un établissement ou une collectivité. Sous l'autorité du directeur général des services, ils sont responsables de l'organisation et du fonctionnement du service social et du service socio-éducatif en apportant leur expertise de haut niveau.

RECRUTEMENT/

► Concours sur titres externe avec épreuves ouvert aux candidats titulaires des diplômes d'Etat d'assistant social, éduca-

teur spécialisé, éducateur de jeunes enfants, conseiller ESF, d'éducateur technique spécialisé et possédant le CAFERUIS (certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale) ou toute autre qualification reconnue équivalente par une commission.

► Concours interne sur titres ouvert aux assistants socio-éducatifs justifiant d'au moins 6 ans de services publics en qualité d'assistants de service social, conseillers en économie sociale et familiale, éducateurs de jeunes enfants et éducateurs techniques et spécialisés.

PROMOTION INTERNE/ Les assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants justifiant de 10 ans de services effectifs. **Attention :** 1 nomination pour 2 recrutements.

AVANCEMENT DE GRADE/

Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Conseiller socio-éducatif supérieur : au choix, conseillers socio-éducatifs justifiant d'au moins 1 an dans le 6^e échelon et de 6 ans de services effectifs dans le grade.

Conseiller socio-éducatif hors classe : au choix, les conseillers supérieurs socio-éducatifs justifiant d'au moins 1 an dans le 4^e échelon et de 5 ans de services effectifs dans le grade.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

CONSEILLER SOCIO-ÉDUCATIF

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	509	443	2 180,78
2	1 an 6 mois	532	460	2 264,46
3	2 ans	555	476	2 343,23
4	2 ans	578	493	2 426,93
5	2 ans	600	510	2 510,60
6	2 ans	631	534	2 628,75
7	2 ans	657	553	2 722,28
8	2 ans	680	571	2 810,89
9	2 ans 6 mois	712	595	2 929,04
10	2 ans 6 mois	740	616	3 032,41
11	3 ans	778	645	3 175,17
12	-	801	663	3 263,78

CONSEILLER SUPÉRIEUR SOCIO-ÉDUCATIF

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	641	541	2 663,21
2	2 ans	674	566	2 786,28
3	2 ans 6 mois	698	584	2 874,89
4	2 ans 6 mois	729	608	2 993,03
5	3 ans	751	625	3 076,72
6	3 ans	784	650	3 199,79
7	3 ans	816	674	3 317,93
8	-	830	685	3 372,09

CONSEILLER HORS CLASSE SOCIO-ÉDUCATIF

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	729	608	2 663,21
2	3 ans	751	625	3 076,72
3	3 ans	791	655	3 224,40
4	3 ans	835	689	3 391,78
5	3 ans	883	725	3 569,00
6	-	940	769	3 785,60



Infirmiers en soins généraux : décrets 2016-598 et 600 du 12/05/2012, Décrets 2021-1879 et 1880 du 21 décembre 2021.

/ Puéricultrices : décret 2014-923 et 925 du 18 août 2014, Décrets 2021-1879 et 1880 du 21 décembre 2021.

/ Biologistes, vétérinaires, pharmaciens : décrets n° 2017-555 & 557 du 14/04/2017.

/ Cadres de santé [Infirmier/puéricultrice/technicien paramédical] : décrets n° 2016-336 et 337 du 21 mars 2016, Décrets 2021-1879 et 1880 du 21 décembre 2021.

INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX

CADRE D'EMPLOIS/

2 grades : *Infirmier en soins généraux / Infirmier en soins généraux hors classe*

MISSIONS/ Les infirmiers en soins généraux exercent leurs fonctions dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics. Ils accomplissent les actes professionnels et dispensent les soins infirmiers sur prescription ou conseil médical, ou dans le cadre de leur rôle propre, dans les conditions et les domaines prévus par l'article L. 4311-1 du code de la santé publique.

RECRUTEMENT/ Concours sur titres avec épreuves.

AVANCEMENT DE GRADE/ Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Infirmier en soins généraux hors classe : au choix, les infirmiers en soins généraux justifiant au plus tard le 31 décembre d'au moins 10 ans de services effectifs dans le présent cadre d'emplois et ayant 1 an d'ancienneté dans le 6^e échelon.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	444	395	1 944,49
2	1 an 6 mois	484	424	2 087,26
3	2 ans	514	447	2 200,48
4	2 ans	544	468	2 303,86
5	2 ans 6 mois	576	491	2 417,08
6	3 ans	611	518	2 550,00
7	3 ans	653	550	2 707,53
8	3 ans	693	580	2 855,21
9	4 ans	732	610	3 002,89
10	4 ans	778	645	3 175,19
11	-	821	678	3 337,64

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	489	427	2 102,02
2	2 ans	518	450	2 215,25
3	2 ans	558	478	2 353,09
4	2 ans	595	506	2 490,92
5	2 ans	631	534	2 628,76
6	2 ans 6 mois	669	563	2 771,52
7	3 ans	709	593	2 919,21
8	3 ans	750	624	3 071,81
9	4 ans	792	656	3 229,34
10	4 ans	836	690	3 396,72
11	-	886	727	3 578,86

PUÉRICULTRICES

CADRE D'EMPLOIS/

2 grades : *Puéricultrice / Puéricultrice hors classe*

MISSIONS/ Les puéricultrices exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes et leurs établissements publics, dans le cadre notamment de la protection maternelle et infantile, ainsi qu'au sein des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans relevant de ces collectivités et établissements publics. Elles peuvent exercer les fonctions de directrice d'établissement ou de service d'accueil des enfants de moins de six ans.

RECRUTEMENT/ Concours sur titres avec épreuves ouvert aux candidats titulaires du diplôme d'État de puéricultrice.

AVANCEMENT DE GRADE/ Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Puéricultrice hors classe : puéricultrice ayant au moins 1 an et 6 mois d'ancienneté dans le 4^e échelon et comptant au 31 décembre 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois infirmier de catégorie A.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

PUÉRICULTRICE

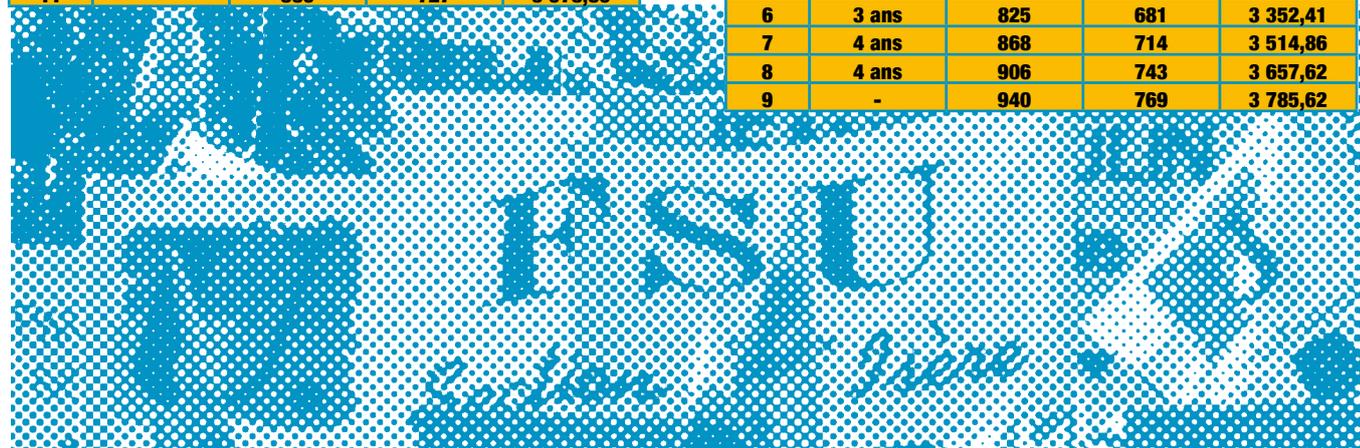
Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	489	427	2 102,02
2	2 ans	518	450	2 215,25
3	2 ans	558	478	2 353,09
4	2 ans	595	506	2 490,92
5	2 ans	631	534	2 628,76
6	2 ans 6 mois	669	563	2 771,52
7	3 ans	709	593	2 919,21
8	3 ans	750	624	3 071,81
9	4 ans	792	656	3 229,34
10	4 ans	836	690	3 396,72
11	-	886	727	3 578,86

PUÉRICULTRICE HORS CLASSE échelons provisoires

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	548	471	2 318,63
2	2 ans	580	495	2 436,77

PUÉRICULTRICE HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	614	520	2 559,84
2	2 ans	663	558	2 746,91
3	2 ans	695	582	2 865,05
4	2 ans 6 mois	739	615	3 027,51
5	3 ans	781	648	3 189,96
6	3 ans	825	681	3 352,41
7	4 ans	868	714	3 514,86
8	4 ans	906	743	3 657,62
9	-	940	769	3 785,62



CADRES DE SANTÉ

CADRE D'EMPLOIS /

2 grades : *Cadre de santé / Cadre supérieur de santé.*

MISSIONS / Les membres du cadre d'emplois exercent des fonctions d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières correspondant à leur qualification dans les domaines de la puériculture, des soins infirmiers et des activités de rééducation ou médico-techniques, dans les collectivités territoriales et établissements publics. Ils peuvent exercer des missions de chargé de projet. Les fonctionnaires du grade de cadre de santé exercent des fonctions correspondant à leur qualification. Ils encadrent des équipes dans les établissements et services médico-sociaux, les laboratoires et les services chargés de l'accueil des enfants de moins de six ans. Ils peuvent exercer des missions communes à plusieurs structures internes de ces services. Les fonctionnaires du grade de cadre supérieur de santé animent et coordonnent les activités des établissements, laboratoires et services d'accueil. Ils encadrent les cadres de ces établissements, laboratoires et services. Ils définissent les orientations relatives aux relations avec les institutions et avec les familles. Ils peuvent exercer dans les départements des fonctions de responsable d'unité territoriale d'action sanitaire et sociale ou occuper les emplois de responsable de circonscription et de conseiller technique, dans les conditions prévues à l'article 2 du statut particulier.

RECRUTEMENT / Concours interne sur titres ouvert aux agents titulaires ou non titulaires justifiant de 5 ans de services publics en qualité de puéricultrice, infirmier ou technicien paramédical et du diplôme de cadre de santé ou concours ouvert aux titulaires d'un des 3 diplômes ayant exercé au moins 5 ans à temps plein ou d'une durée de 5 ans équivalent temps plein et titulaire du diplôme de cadre de santé.

AVANCEMENT DE GRADE / Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Cadre supérieur de santé : cadre de santé justifiant au 31 décembre d'au moins 3 ans de services effectifs + examen professionnel.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

CADRE DE SANTÉ

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	541	465	2 289,09
2	2 ans	577	492	2 422,00
3	2 ans	614	520	2 559,84
4	2 ans	663	558	2 746,91
5	2 ans	695	582	2 865,05
6	2 ans 6 mois	739	615	3 027,51
7	3 ans	781	648	3 189,96
8	3 ans	825	681	3 352,41
9	4 ans	868	714	3 514,86
10	4 ans	906	743	3 657,62
11	-	940	769	3 785,62

CADRE SUPÉRIEUR DE SANTÉ

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	699	585	2 879,82
2	2 ans	744	620	3 052,12
3	2 ans	791	655	3 224,42
4	2 ans 6 mois	843	695	3 421,33
5	2 ans 6 mois	896	735	3 618,24
6	3 ans	946	773	3 805,31
7	3 ans	995	811	3 992,37
8	-	1015	826	4 066,21

BIOLOGISTES / VÉTÉRINAIRES / PHARMACIENS

CADRE D'EMPLOIS /

3 grades : *Classe normale / Hors classe / Classe exceptionnelle*

MISSIONS / Dans la limite de leur spécialité, les biologistes, vétérinaires et pharmaciens exercent dans les domaines du diagnostic, du traitement et de la prévention des maladies humaines ou animales, de la surveillance de l'hygiène, de l'eau et des produits alimentaires, et sont chargés des examens médicaux, chimiques et bactériologiques ou d'en surveiller l'exécution. Ils peuvent :

- être chargés de la direction, de l'organisation et du fonctionnement du laboratoire dans lequel ils travaillent;
- participer à des actions d'enseignement, de formation et de recherche dans leurs domaines d'activité.

Un emploi supplémentaire de directeur de laboratoire peut être créé :

- lorsque l'effectif à encadrer est égal ou supérieur à vingt agents et égal ou inférieur à cinquante;
- au-delà, par tranche de trente agents.

RECRUTEMENT / concours sur titres avec épreuves

AVANCEMENT DE GRADE / Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Hors classe : agents de classe normale ayant atteint le 7^e échelon et justifiant de 10 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

Classe exceptionnelle : après examen professionnel les agents de classe normale ayant atteint le 6^e échelon ou les agents hors classe justifiant de 4 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

BIOLOGISTE / VÉTÉRINAIRE / PHARMACIEN CLASSE NORMALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	419	377	1 855,88
2	1 an	485	425	2 092,18
3	1 an 9 mois	519	451	2 220,17
4	2 ans 2 mois	570	487	2 397,39
5	2 ans 2 mois	623	528	2 599,22
6	2 ans 2 mois	665	560	2 756,75
7	2 ans 2 mois	713	596	2 933,97
8	2 ans 2 mois	762	633	3 116,12
9	2 ans 2 mois	782	649	3 194,88
10	2 ans 2 mois	832	687	3 381,95
11	-	862	710	3 495,17

BIOLOGISTE / VÉTÉRINAIRE / PHARMACIEN HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans 2 mois	762	633	3 116,12
2	2 ans 2 mois	813	672	3 308,11
3	2 ans 2 mois	862	710	3 495,17
4	3 ans 3 mois	912	748	3 682,24
5	3 ans 3 mois	977	797	3 923,45
6	-	1027	835	4 110,52

BIOLOGISTE / VÉTÉRINAIRE / PHARMACIEN CLASSE EXCEPTIONNELLE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	694	581	2 860,13
2	2 ans 6 mois	743	619	3 047,20
3	2 ans 6 mois	782	649	3 194,88
4	2 ans 6 mois	842	694	3 416,41
5	3 ans 6 mois	912	748	3 682,24
6	3 ans 6 mois	977	797	3 923,45
7	4 ans	1027	835	4 110,52
8	-	HEA	-	I 4 405,89 II 4 578,18 III 4 809,55



Médecins : décrets n° 2017-555 & 557 du 14/04/2017. / Sages-femmes : décrets n°2017-1356 et 1358 du 19/09/2017.
/ Pédicure-podologue, ergothérapeute, psychomotricien, orthoptiste, technicien de laboratoire médical,
manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateur en pharmacie hospitalière et diététicien :
décrets n° 2020-1176 et 1174 du 25/09/2020 et 2021-1880 du 28 décembre 2021. / Psychologues : décrets n°2017-545 et 546 du 13/04/2017.

MÉDECINS

CADRE D'EMPLOIS/

3 grades : *Médecin de 2^e classe* / *Médecin de 1^{ère} classe* / *Médecin hors classe*.

MISSIONS/ Les médecins territoriaux sont chargés :

- d'élaborer les projets thérapeutiques des services ou établissements dans lesquels ils travaillent ;
 - des actions de prévention individuelle et collective et de promotion de la santé ;
 - de participer à la conception, à la mise en œuvre, à l'exécution et à l'évaluation de la politique de leur collectivité en matière de santé publique.
- Dans le cadre de leurs attributions, ils peuvent se voir confier des missions de contrôle, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières. Ils peuvent assurer la direction des examens médicaux des laboratoires territoriaux. Ils peuvent collaborer à des tâches d'enseignement, de formation et de recherche dans leur domaine de compétence. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils veillent au respect du secret médical et des règles professionnelles. Ils ont vocation à diriger :
- les services communaux d'hygiène et de santé ;
 - les services départementaux de protection maternelle et infantile, de l'aide sociale et de santé publique.
- Ils peuvent également exercer la direction :
- des laboratoires d'analyses médicales ;

Échelons	MÉDECIN 2 ^e CLASSE			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	1 an	542	466	2 294,01
2	1 an	600	510	2 510,61
3	2 ans	665	560	2 756,75
4	2 ans	713	596	2 933,97
5	2 ans	762	633	3 116,12
6	2 ans 6 mois	813	672	3 308,11
7	2 ans 6 mois	862	710	3 495,17
8	2 ans 6 mois	912	748	3 682,24
9	-	977	797	3 923,45

Échelons	MÉDECIN 1 ^{ère} CLASSE			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	2 ans	813	672	3 308,11
2	2 ans	862	710	3 495,17
3	2 ans	912	748	3 682,24
4	2 ans	977	797	3 923,45
5	3 ans	1027	835	4 110,52
6	-	HEA	-	I 4 405,89 II 4 578,18 III 4 809,55

Échelons	MÉDECIN HORS CLASSE			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	2 ans	912	748	3 682,24
2	2 ans	977	797	3 923,45
3	3 ans	1027	835	4 110,52
4	3 ans	HEA	-	I 4 405,89 II 4 578,18 III 4 809,55
5	-	HEB	-	I 4 809,55 II 5 011,39 III 5 277,22
ES (échelon spécial)	-	HEB bis	-	I 5 277,22 II 5 415,06 III 5 557,82

des centres d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées. L'article 12 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précise les titres ou diplômes nécessaires à l'exercice dans un service de médecine préventive. Par dérogation, les médecins exerçant à la date du 17 janvier 2002 dans les services de médecine préventive des collectivités et établissements territoriaux et ne possédant pas les titres ou diplômes mentionnés à l'article R. 4623-2 du code du travail sont autorisés à poursuivre leur exercice sous certaines conditions.

RECRUTEMENT/ concours sur titres avec épreuves

AVANCEMENT DE GRADE/ Après inscription au tableau annuel d'avancement :

Médecin de 1^{ère} classe : médecin de 2^e classe justifiant de 5 ans de services effectifs et ayant atteint le 6^e échelon.

Médecin hors classe : médecin de 1^{ère} classe ayant 1 an d'ancienneté dans le 3^e échelon et 12 ans de services effectifs en qualité de médecin dans la fonction publique.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

SAGES-FEMMES

CADRE D'EMPLOIS/

2 grades : *Sage-femme* / *Sage-femme hors classe*.

MISSIONS/ Les membres de ce cadre d'emplois exercent les fonctions de sage-femme dans une des collectivités territoriales ou un des établissements publics visés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les *sages-femmes hors classe* exercent des fonctions d'encadrement. Les fonctions de coordonnatrice de l'activité des sages-femmes hors classe ne peuvent être assurées que par des sages-femmes hors classe comptant cinq années d'ancienneté dans ce grade.

RECRUTEMENT/ concours sur titres avec épreuves.

AVANCEMENT DE GRADE/ Après inscription au tableau annuel d'avancement : *Sage-femme hors classe* : sages-femmes de classe normale ayant accompli 8 ans de services effectifs dans le grade.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

SAGE-FEMME CLASSE NORMALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	541	465	2 289,09
2	2 ans	577	492	2 422,00
3	2 ans	607	515	2 535,23
4	2 ans	631	534	2 628,76
5	3 ans	660	556	2 737,06
6	3 ans	694	581	2 860,13
7	3 ans	732	610	3 002,89
8	4 ans	780	647	3 185,04
9	4 ans	824	681	3 352,41
10	-	880	723	3 559,17

SAGE-FEMME HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	676	568	2 796,14
2	2 ans	716	598	2 943,82
3	3 ans	755	628	3 091,50
4	3 ans	795	658	3 239,19
5	3 ans	841	693	3 411,48
6	3 ans	887	728	3 583,78
7	4 ans	929	760	3 741,31
8	4 ans	974	794	3 908,68
9	4 ans	1024	832	4 095,75
10	-	1027	835	4 110,52

NOUS
REVENDIQUONS

10%
DU REVENDICATON INTRA-ÉCHÉLON
DU POINT D'INDICE

**PÉDICURES-PODOLOGUES /
 ERGOTHERAPEUTES /
 PSYCHOMOTRICIENS /
 ORTHOPTISTES /
 TECHNICIENS DE LABORATOIRE
 MÉDICAL /
 MANIPULATEURS
 D'ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE /
 PRÉPARATEURS EN PHARMACIE
 HOSPITALIÈRE /
 DIÉTETICIENS**

CADRE D'EMPLOIS /

2 grades : *Pédicure-podologue, Ergothérapeute, Psychomotricien, Orthoptiste, Technicien de laboratoire médical, Manipulateurs d'électroradiologie médicale, Préparateur en pharmacie hospitalière, Diététicien / Pédicure-podologue, Ergothérapeute, Psychomotricien, Orthoptiste, Technicien de laboratoire médical, Manipulateurs d'électroradiologie médicale, Préparateur en pharmacie hospitalière, Diététicien hors classe.*

MISSIONS /

et **RECRUTEMENT /** Voir décrets spécifiques à chaque métier.

AVANCEMENT DE GRADE /

Après inscription au tableau annuel d'avancement, *Pédicure-podologue, Ergothérapeute, Psychomotricien, Orthoptiste, Technicien de laboratoire médical, Manipulateurs d'électroradiologie médicale, Préparateur en pharmacie hospitalière, Diététicien hors classe* : les Pédicure-podologue, Ergothérapeute, Psychomotricien, Orthoptiste, Technicien de laboratoire médical, Manipulateurs d'électroradiologie médicale, Préparateur en pharmacie hospitalière, Diététicien, justifiant d'au moins 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie A et d'1 an d'ancienneté dans le 6^e échelon de leur grade.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

CLASSE NORMALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	444	395	1 944,49
2	1 an 6 mois	484	424	2 087,26
3	2 ans	514	447	2 200,48
4	2 ans	544	468	2 303,86
5	2 ans 6 mois	576	491	2 417,08
6	3 ans	611	518	2 550,00
7	3 ans	653	550	2 707,53
8	3 ans	693	580	2 855,21
9	4 ans	732	610	3 002,89
10	4 ans	778	645	3 175,19
11	-	821	678	3 337,64

HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	518	450	2 215,25
2	2 ans	558	478	2 353,09
3	2 ans	595	506	2 490,92
4	2 ans	631	534	2 628,76
5	2 ans et 6 mois	669	563	2 771,52
6	3 ans	709	593	2 919,21
7	3 ans	750	624	3 071,81
8	4 ans	792	656	3 229,34
9	4 ans	836	690	3 396,72
10	-	886	727	3 578,86

PSYCHOLOGUES

CADRE D'EMPLOIS /

2 grades : *Psychologue classe normale / Psychologue hors classe.*

MISSIONS /

Les psychologues territoriaux exercent les fonctions, conçoivent les méthodes et mettent en œuvre les moyens et techniques correspondant à la qualification issue de la formation qu'ils ont reçue. A ce titre, ils étudient, au travers d'une démarche professionnelle propre, les rapports réciproques entre la vie psychique et les comportements individuels et collectifs afin de promouvoir l'autonomie de la personnalité. Ils contribuent à la détermination, à l'indication et à la réalisation d'actions préventives et curatives et collaborent aux projets de service ou d'établissement des régions, des départements et des communes par la mise en œuvre de leur démarche professionnelle propre, tant sur le plan individuel, familial qu'institutionnel, dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance, de la protection maternelle et infantile et dans tout domaine à caractère social. Ils entreprennent et suscitent tous travaux, recherches ou formations que nécessitent l'élaboration, la réalisation et l'évaluation de leur action et participent à ces travaux, recherches ou formations. Ils peuvent collaborer à des actions de formation. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils veillent au respect des principes de déontologie et d'éthique spécifiques à leur profession.

RECRUTEMENT /

concours sur titres avec épreuves.

AVANCEMENT DE GRADE /

Après inscription au tableau annuel d'avancement, *Psychologues hors classe* : psychologue de classe normale ayant atteint le 6^e échelon depuis au moins 2 ans.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	444	395	1 944,49
2	1 an	457	405	1 993,72
3	2 ans	471	416	2 047,87
4	2 ans	500	436	2 146,33
5	2 ans 6 mois	538	462	2 274,32
6	3 ans	582	497	2 446,62
7	3 ans	619	524	2 579,53
8	3 ans 6 mois	668	562	2 766,60
9	4 ans	712	595	2 929,05
10	4 ans	763	634	3 121,04
11	-	821	678	3 337,64

PSYCHOLOGUE HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	620	525	2 584,46
2	2 ans 6 mois	712	595	2 929,05
3	2 ans 6 mois	757	629	3 096,43
4	2 ans 6 mois	815	673	3 313,03
5	2 ans 6 mois	876	720	3 544,40
6	3 ans	939	768	3 780,69
7	3 ans	995	811	3 992,37
8	-	1015	826	4 066,21



CONSERVATEURS DU PATRIMOINE

CADRE D'EMPLOIS/

2 grades : *Conservateur / Conservateur en chef.*

MISSIONS/ Les membres du cadre d'emplois sont affectés, en fonction des formations qu'ils ont reçues, dans un service ou établissement correspondant à l'une des spécialités suivantes : archéologie, archives, monuments historiques et inventaire, musées, patrimoine scientifique, technique et naturel.

Dispositions communes : ils exercent des responsabilités scientifiques et techniques visant à étudier, classer, conserver, entretenir, enrichir, mettre en valeur et faire connaître le patrimoine. Ils organisent à des fins éducatives la présentation au public des collections qui leur sont confiées et participent à l'organisation des manifestations culturelles, scientifiques et techniques, ayant pour objet de faciliter l'accès du public, notamment scolaire, à la connaissance et à la découverte de l'environnement. Dans leur domaine de spécialité, ils participent au développement de la recherche, peuvent être appelés à favoriser la création littéraire ou artistique et concourent à l'application du code du patrimoine. Ils ont vocation à occuper les emplois de direction des établissements et services où ils exercent leurs fonctions et qui assurent les missions correspondant à celles du cadre d'emplois, ayant une importance comparable à celles des établissements ou services similaires de l'Etat auxquels sont affectés des conservateurs du patrimoine. Les conservateurs territoriaux du patrimoine ne peuvent se livrer directement ou indirectement au commerce ou à l'expertise d'oeuvres d'art et d'objets de collection; l'autorité territoriale peut néanmoins les autoriser à procéder à des expertises ordonnées par un tribunal ou à donner des consultations à la demande d'une autorité administrative.

Disposition propre aux conservateurs en chef: les conservateurs en chef territoriaux du patrimoine peuvent être chargés des fonctions d'encadrement, de coordination ainsi que de conseils ou d'études comportant des responsabilités particulières. Ils exercent leurs fonctions dans les établissements ou services assurant les missions correspondant à celles du cadre d'emplois.

ÉLÈVE CONSERVATEUR DU PATRIMOINE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	416	377	1 855,88
2	6 mois	459	407	2 003,57

CONSERVATEUR DU PATRIMOINE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	525	455	2 239,86
2	2 ans	566	484	2 382,62
3	2 ans 6 mois	620	525	2 584,46
4	2 ans 6 mois	674	566	2 786,29
5	2 ans 6 mois	728	607	2 988,12
6	3 ans	803	664	3 268,72
7	3 ans	878	721	3 549,32
8	-	912	748	3 682,24

CONSERVATEUR DU PATRIMOINE EN CHEF

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	747	622	3 061,97
2	2 ans	826	682	3 357,33
3	2 ans	924	756	3 721,62
4	2 ans	1015	826	4 066,21
5	3 ans	1027	835	4 110,52
6	4 ans	HEA	-	I 4 405,89 II 4 578,18 III 4 809,55
7	-	HEB	-	I 4 809,55 II 5 011,39 III 5 277,22

CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUES

CADRE D'EMPLOIS/

2 grades : *Conservateur / Conservateur en chef.*

MISSIONS/ Les conservateurs territoriaux de bibliothèques constituent, organisent, enrichissent, évaluent et exploitent les collections de toute nature des bibliothèques. Ils sont responsables de ce patrimoine et du développement de la lecture publique. Ils organisent l'accès du public aux collections et la diffusion des documents à des fins de recherche, d'information ou de culture. Les catalogues de collections sont établis sous leur responsabilité. Ils peuvent participer à la formation de professionnels et du public dans le domaine des bibliothèques, de la documentation et de l'information scientifique et technique. Les conservateurs territoriaux de bibliothèques ont vocation à occuper les emplois de direction des établissements ou services dans lesquels ils exercent leurs fonctions.

Les *conservateurs de bibliothèques en chef* assument des responsabilités particulières en raison de l'importance des collections ou des missions scientifiques ou administratives qui leur sont confiées.

RECRUTEMENT/ Concours externe et interne.

PROMOTION INTERNE/ Attachés de conservation/bibliothécaires justifiant de 10 ans de services effectifs en catégorie A (1 nomination pour 2 recrutements pour 5% de l'effectif total).

AVANCEMENT DE GRADE/ Après inscription au tableau annuel d'avancement: *Conservateur en chef*: conservateur du patrimoine ou des bibliothèques ayant atteint le 5^e échelon et au moins 3 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

ÉLÈVE CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	416	377	1 855,88
2	6 mois	459	407	2 003,57

CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES STAGIAIRE

Stagiaire...	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
...nommé après concours	6 mois	470	421	2 033,26
...nommé par promotion interne	1 an	470	421	2 033,26

CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	510	444	2 185,71
2	2 ans	551	473	2 328,47
3	2 ans 6 mois	605	514	2 530,31
4	2 ans 6 mois	659	555	2 732,14
5	2 ans 6 mois	713	596	2 933,97
6	3 ans	787	653	3 214,57
7	-	862	710	3 495,17

CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES EN CHEF

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	713	596	2 933,97
2	2 ans	792	656	3 229,34
3	2 ans	883	725	3 569,01
4	2 ans	977	797	3 923,45
5	3 ans	1027	835	4 110,52
6	-	HEA	-	I 4 405,89 II 4 578,18 III 4 809,55

NOUS
REVENDIQUONS

10%
DU POINT D'INDICE



CONSERVATEURS DU PATRIMOINE / CONSERVATEURS DE BIBLIOTHÈQUES / ATTACHÉS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE / BIBLIOTHÉCAIRES

ATTACHÉS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE

CADRE D'EMPLOIS/

2 grades : *Attaché de conservation / Attaché de conservation principal.*

MISSIONS/ Les attachés de conservation du patrimoine sont affectés, en fonction de leur formation, dans un service ou établissement correspondant à l'une des spécialités suivantes de la conservation du patrimoine :

- archéologie,
- archives,
- inventaire,
- musées,
- patrimoine scientifique, technique et naturel.

Les attachés territoriaux de conservation participent à l'étude, au classement, à la conservation, l'entretien, l'enrichissement et à la mise en valeur du patrimoine d'une collectivité ou d'un établissement public. Ils contribuent à faire connaître ce patrimoine par des expositions, des enseignements, des publications ou toute autre manifestation. Ils peuvent être nommés aux emplois de direction des services communaux ou régionaux d'archives, des services d'archéologie ou des établissements contrôlés assurant les missions correspondant à leur grade. Dans les services ou établissements dirigés par un conservateur du patrimoine, les attachés de conservation ont vocation à remplir les fonctions d'adjoint du conservateur du patrimoine, ou à diriger un secteur d'activités de l'établissement.

RECRUTEMENT/ Concours externe et interne.

PROMOTION INTERNE/ Assistants de conservation principaux 1^{ère} et 2^e classe justifiant de 10 ans de services effectifs dont au moins 5 ans dans le cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques (**1 nomination pour 2 recrutements**).

AVANCEMENT DE GRADE/ Après inscription au tableau annuel d'avancement.

Principal : attachés de conservation/bibliothécaires ayant atteint le 5^e échelon et justifiant de 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie A + examen professionnel ou attachés de conservation/bibliothécaires ayant atteint le 8^e échelon et justifiant de 7 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie A.
Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

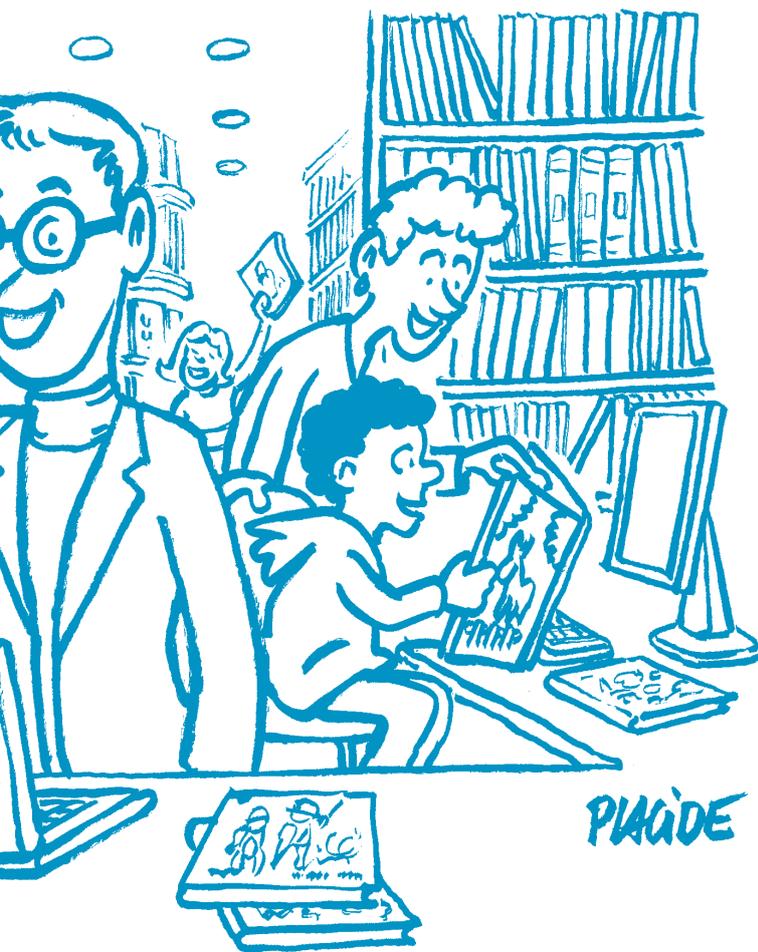
BIBLIOTHÉCAIRES

CADRE D'EMPLOIS/

2 grades : *Bibliothécaire / Bibliothécaire principal.*

MISSIONS/ Les bibliothécaires territoriaux participent à la constitution, l'organisation, l'enrichissement, l'évaluation et l'exploitation des collections de toute nature des bibliothèques, à la communication de ces dernières au public ainsi qu'au développement de la lecture publique. Ils concourent également aux tâches d'animation au sein des établissements où ils sont affectés. Ils ont vocation à assurer la recherche, la constitution, le classement, la conservation, l'élaboration, l'exploitation et la diffusion de la documentation nécessaire aux missions des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ils peuvent être nommés aux emplois de direction des services de documentation et des établissements contrôlés assurant les missions correspondant à leur grade. Dans les services ou établissements dirigés par un conservateur de bibliothèques, les bibliothécaires territoriaux ont vocation à remplir les fonctions d'adjoint du conservateur de bibliothèques, ou à diriger l'un des secteurs d'activités de l'établissement.

RECRUTEMENT / PROMOTION INTERNE / AVANCEMENT DE GRADE : idem que pour les attachés de conservation du patrimoine.



ATTACHÉ DE CONSERVATION/BIBLIOTHÉCAIRE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	444	395	1 944,49
2	2 ans	469	415	2 042,95
3	2 ans	499	435	2 141,41
4	2 ans	525	455	2 239,86
5	2 ans 6 mois	567	485	2 387,54
6	3 ans	611	518	2 550,00
7	3 ans	653	550	2 707,53
8	3 ans	693	580	2 855,21
9	3 ans	732	610	3 002,89
10	4 ans	778	645	3 175,19
11	-	821	678	3 337,64

ATTACHÉ DE CONSERVATION/BIBLIOTHÉCAIRE PRINCIPAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	593	505	2 486,00
2	2 ans	639	540	2 658,30
3	2 ans	693	580	2 855,21
4	2 ans	732	610	3 002,89
5	2 ans	791	655	3 224,42
6	2 ans 6 mois	843	695	3 421,33
7	2 ans 6 mois	896	735	3 618,24
8	3 ans	946	773	3 805,31
9	3 ans	995	811	3 992,37
10	-	1015	826	4 066,21

Conseillers des activités physiques et sportives : décrets n° 2016-1880 & 1882 du 26/12/2016.
 / Secrétaires de mairie : décret n° 87-1104 du 30/12/1987.
 / Professeurs d'enseignement artistique : décrets n° 2017-1399 et 1401 du 25/09/2017.
 / Directeurs d'établissement d'enseignement artistique : décrets n° 2017-1400 et 1402 du 25/09/2017.

CONSEILLERS DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES

CADRE D'EMPLOIS/

2 grades : *Conseiller des APS / Conseiller principal des APS*

MISSIONS/ Les membres du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives sont chargés :

- d'assurer la responsabilité de l'ensemble de ces activités,
- d'en concevoir les programmes, à partir des orientations définies par l'autorité territoriale,
- d'en assurer l'encadrement administratif, technique et pédagogique, y compris pour les activités sportives de haut niveau,
- de conduire et de coordonner des actions de formation de cadres,
- d'assurer la responsabilité d'une équipe d'éducateurs.

RECRUTEMENT/ Concours sur épreuve interne (30%), externe (70%)

PROMOTION INTERNE/ Les éducateurs principaux des APS de 1ère classe qui justifient de 5 ans de services effectifs en catégorie B (1 nomination pour 2 recrutements).

AVANCEMENT DE GRADE/ Après inscription au tableau annuel d'avancement :

Conseiller principal des APS : conseillers ayant atteint le 5e échelon et justifiant de 3 ans de services effectifs en catégorie A+ examen professionnel ou conseillers ayant atteint le 8e échelon et justifiant de 7 ans de services effectifs en catégorie A.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

CONSEILLER DES APS

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	444	395	1 944,49
2	2 ans	469	415	2 042,95
3	2 ans	499	435	2 141,41
4	2 ans	525	455	2 239,86
5	2 ans 6 mois	567	485	2 387,54
6	3 ans	611	518	2 550,00
7	3 ans	653	550	2 707,53
8	3 ans	693	580	2 855,21
9	3 ans	732	610	3 002,89
10	4 ans	778	645	3 175,19
11	-	821	678	3 337,64

CONSEILLER DES APS PRINCIPAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	593	505	2 486,00
2	2 ans	639	540	2 658,30
3	2 ans	693	580	2 855,21
4	2 ans	732	610	3 002,89
5	2 ans	791	655	3 224,42
6	2 ans 6 mois	843	695	3 421,33
7	2 ans 6 mois	896	735	3 618,24
8	3 ans	946	773	3 805,31
9	3 ans	995	811	3 992,37
10	-	1015	826	4 066,21

SECRÉTAIRES DE MAIRIE

CADRE D'EMPLOIS/

1 grade : *Secrétaire de mairie.*

MISSIONS/ Les secrétaires de mairie ont vocation à occuper les fonctions de secrétaire de mairie des communes de moins de 3500 habitants. Ils peuvent en outre occuper, par voie de détachement, les fonctions de directeur général des services des communes de plus de 2000 habitants.

Ils peuvent également :

- exercer les fonctions de secrétaire général dans un établissement public regroupant des collectivités et éventuellement des établissements publics, quand l'établissement peut être assimilé à une commune de moins de 3500 habitants ;
- exercer les fonctions de secrétaire de mairie dans une ou plusieurs communes de moins de 3500 habitants regroupées en établissement public.

SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	437	390	1 919,88
2	2 ans	461	409	2 013,41
3	2 ans	492	430	2 116,79
4	2 ans 6 mois	506	441	2 170,94
5	2 ans 6 mois	531	459	2 259,55
6	2 ans 6 mois	561	480	2 362,93
7	3 ans	592	504	2 481,08
8	3 ans	624	529	2 604,15
9	3 ans 6 mois	657	553	2 722,29
10	4 ans	688	577	2 840,44
11	-	722	603	2 968,43

À retenir...

➔ **À compter du 1^{er} janvier 2028**, les secrétaires généraux de mairie devront relever d'un cadre d'emplois de catégorie A dans les communes de 2 000 habitants et plus.



PAGÈDE

NOUS
REVENDIQUONS

REVENDICATION INDICATEUR
10%
DU POINT D'INDICE

PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

CADRE D'EMPLOIS/

2 grades : *Professeur d'enseignement artistique de classe normale / Professeur d'enseignement artistique hors classe.*

MISSIONS/ Les professeurs d'enseignement artistique exercent leurs fonctions dans l'une des quatre spécialités suivantes :

- musique,
- danse,
- art dramatique,
- arts plastiques.

Les spécialités Musique, Danse et Art dramatique sont enseignées dans les conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal classés par l'Etat.

La spécialité Arts plastiques l'est dans les écoles régionales ou municipales des beaux-arts habilitées par l'Etat à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou un diplôme agréé par l'Etat. Ils assurent la direction pédagogique et administrative des conservatoires à rayonnement communal ou intercommunal et des écoles d'arts plastiques non habilitées à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou à un diplôme agréé par l'Etat. Aucune de ces missions n'est réservée aux professeurs d'enseignement artistique hors classe.

RECRUTEMENT/ Concours externe.

PROMOTION INTERNE/ Après examen professionnel, les assistants d'enseignement artistique principaux de 2^e classe ou de 1^{ère} classe justifiant de plus de 10 années de services effectifs dans leur grade (**1 nomination pour 2 recrutements**).

AVANCEMENT DE GRADE/ Après inscription au tableau annuel d'avancement

Professeur d'enseignement artistique hors classe : les professeurs d'enseignement artistique de classe normale ayant atteint le 6^e échelon de leur grade.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE CLASSE NORMALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	450	400	1 969,11
2	2 ans 6 mois	488	427	2 102,02
3	3 ans	519	451	2 220,17
4	3 ans	558	478	2 353,09
5	3 ans	608	516	2 540,15
6	3 ans 6 mois	668	562	2 766,60
7	3 ans 6 mois	712	595	2 929,05
8	3 ans 6 mois	763	634	3 121,04
9	-	821	678	3 337,64

PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans 6 mois	620	525	2 584,46
2	2 ans 6 mois	712	595	2 929,05
3	2 ans 6 mois	757	629	3 096,43
4	2 ans 6 mois	815	673	3 313,03
5	3 ans	876	720	3 544,40
6	3 ans	939	768	3 780,69
7	3 ans	995	811	3 992,37
8	-	1015	826	4 066,21

DIRECTEURS D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

CADRE D'EMPLOIS/

2 grades : *Directeur d'établissement d'enseignement artistique 2^e catégorie / Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1^{ère} catégorie.*

MISSIONS/ Ces personnels exercent leurs fonctions dans l'une des deux spécialités suivantes : musique-danse-art dramatique, arts plastiques. Ils sont chargés de l'organisation pédagogique et administrative d'un établissement correspondant à leur spécialité. Ils peuvent y assurer un enseignement. Les *directeurs de 1^{ère} catégorie* peuvent exercer leurs fonctions dans :

- les conservatoires à rayonnement régional,
- les établissements d'enseignement des arts plastiques habilités à délivrer un enseignement conduisant à un diplôme d'Etat (ou agréé par l'Etat) sanctionnant un cursus d'au moins trois années.

Les *directeurs de 2^e catégorie* peuvent exercer leurs fonctions dans :

- les conservatoires à rayonnement départemental ;
- les établissements d'enseignement des arts plastiques habilités à délivrer la première ou les deux premières années d'un cursus conduisant à un diplôme d'Etat ;
- ils peuvent également exercer les fonctions d'adjoint au directeur d'un conservatoire à rayonnement régional ou d'un conservatoire à rayonnement départemental.

RECRUTEMENT/ Concours externe.

PROMOTION INTERNE/ Après examen professionnel, les professeurs d'enseignement artistique qui, âgés de quarante ans au moins, justifient de plus de dix années de services effectifs accomplis dans cet emploi (**1 nomination pour 2 recrutements**).

AVANCEMENT DE GRADE/ Après inscription au tableau annuel d'avancement :

Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1^{ère} catégorie : directeurs d'établissement d'enseignement artistique de 2^e catégorie justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^e échelon de leur grade.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE 2^e CATÉGORIE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	588	501	2 466,31
2	3 ans	620	525	2 584,46
3	3 ans	668	562	2 766,60
4	3 ans	726	606	2 983,20
5	3 ans 6 mois	767	637	3 135,81
6	3 ans 6 mois	815	673	3 313,03
7	3 ans 6 mois	858	706	3 475,48
8	3 ans 6 mois	899	737	3 628,09
9	3 ans 6 mois	950	776	3 820,07
10	-	1020	829	4 080,98

DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE 1^{ère} CATÉGORIE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	601	511	2 515,54
2	3 ans	641	541	2 663,22
3	3 ans	690	578	2 845,36
4	3 ans	742	618	3 042,28
5	3 ans 6 mois	797	660	3 249,03
6	3 ans 6 mois	862	710	3 495,17
7	3 ans 6 mois	929	760	3 741,31
8	3 ans 6 mois	979	798	3 928,38
9	-	1027	835	4 110,52



Directeurs de police municipale : décrets n° 2017-356 et 357 du 20/03/2017.
/ Officiers de sapeurs pompiers professionnels : décrets 2016-2002 et 2016-2005 du 30/12/2016.

DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE CADRE D'EMPLOIS/

2 grades : *Directeur de police municipale / Directeur principal de police municipale.*

MISSIONS/ Les directeurs de police municipale exercent leurs fonctions dans les communes et dans les EPCI à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif est d'au moins 20 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale. Cependant, le fait que l'effectif des policiers municipaux d'une collectivité passe en dessous de ce seuil n'apporte pas de modification de la situation statutaire et réglementaire pour un directeur de police municipale en poste dans cette collectivité.

DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	444	395	1 944,49
2	2 ans	469	415	2 042,95
3	2 ans	499	435	2 141,41
4	2 ans	525	455	2 239,86
5	2 ans 6 mois	567	485	2 387,54
6	3 ans	611	518	2 550,00
7	3 ans	653	550	2 707,53
8	3 ans	693	580	2 855,21
9	3 ans	732	610	3 002,89
10	4 ans	778	645	3 175,19
11	-	821	678	3 337,64

DIRECTEUR PRINCIPAL DE POLICE MUNICIPALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	593	505	2 486,00
2	2 ans	639	540	2 658,30
3	2 ans	693	580	2 855,21
4	2 ans	732	610	3 002,89
5	2 ans	791	655	3 224,42
6	2 ans 6 mois	843	695	3 421,33
7	2 ans 6 mois	896	735	3 618,24
8	3 ans	946	773	3 805,31
9	3 ans	995	811	3 992,37
10	-	1015	826	4 066,21

Ils assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de police municipale ; à ce titre :

- ils participent à la conception et assurent la mise en oeuvre des stratégies d'intervention de la police municipale;
- ils exécutent, sous l'autorité du maire, les missions relevant de la prévention et de la surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques;
- ils assurent l'exécution des arrêtés du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée;
- ils assurent l'encadrement des chefs de service de police municipale et des agents de police municipale, dont ils coordonnent l'activité.

Pour l'exercice de leurs missions de police judiciaire se reporter aux règles prévues par le code de procédure pénale.

Les *directeurs principaux de police municipale* encadrent les fonctionnaires du grade de directeur de police municipale et l'ensemble des personnels de police municipale. La nomination d'un directeur principal de police municipale ne peut intervenir que si, à la date de cette nomination, les effectifs du service de police municipale comportent au moins deux directeurs de police municipale.

RECRUTEMENT/ Les directeurs de police municipale ne peuvent être recrutés que par les communes ou EPCI à fiscalité propre, comptant au moins 20 agents relevant du cadre d'emplois de la police municipale. Concours externe ou interne.

PROMOTION INTERNE/ Agents justifiant de plus de 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de police municipale dont 5 ans au moins en qualité de chef de service de police municipale + examen professionnel + quota.

AVANCEMENT DE GRADE/ Après inscription au tableau annuel d'avancement :

Directeur principal de police municipale: directeurs justifiant de 7 ans de services effectifs et de 2 ans d'ancienneté dans le 5^e échelon.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.

NOUS
REVENDIQUONS

REVENDICONS
10%
DU POINT D'INDICE



PLACIDE

OFFICIERS DE SAPEURS-POMPIERS

CADRE D'EMPLOIS/

3 grades : *Capitaine / Commandant / Lieutenant-colonel.*

MISSIONS/ Les membres du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans les services d'incendie et de secours départementaux, communaux ou intercommunaux pour l'accomplissement des missions définies à l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales.

A ce titre, ils exercent les missions suivantes :

- la prévention et l'évaluation des risques de sécurité civile ;
- la préparation des mesures de sauvegarde et l'organisation des moyens de secours ;
- la protection des personnes, des biens et de l'environnement ;
- les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes ainsi que leur évacuation.

A cette fin, ils sont placés sous l'autorité du directeur départemental et du directeur départemental adjoint du SDIS.

Les membres du cadre d'emplois ont vocation à exercer des fonctions d'encadrement et assurer la direction de bureaux ou de services.

Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières dans tous les domaines entrant dans les compétences de l'établissement public, notamment en matière de prévention, prévision, de préparation des mesures de sauvegarde et d'organisation des moyens de secours, de protection des personnes, des biens et de l'environnement et de secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes.

Ils peuvent, en outre, assurer la direction fonctionnelle et opérationnelle des centres d'incendie et de secours et exercent les fonctions de commandant des opérations de secours.

Les *capitaines* de sapeurs-pompiers professionnels peuvent exercer les fonctions de chef de groupement dans les départements classés dans la catégorie C et comportant un effectif de référence inférieur à 400 sapeurs. Ils doivent dans ce cas avoir satisfait aux obligations de formation fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile.

Les capitaines peuvent également exercer les fonctions opérationnelles de chef de colonne.

Les *commandants* et *lieutenants-colonels* peuvent exercer les fonctions de chef de groupement, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation définies par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile.

Ils peuvent également exercer les fonctions opérationnelles de chef de site, sous réserve d'avoir validé la formation d'adaptation à l'emploi de chef de site, fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile et du ministre chargé de la Fonction Publique.

RECRUTEMENT/ Concours externe niveau II, concours interne ouvert aux agents titulaires d'une qualification de chef de groupe de sapeur-pompier professionnel comptant au moins quatre ans de services publics.

PROMOTION INTERNE/ Lieutenants hors-classe justifiant de 4 ans de services effectifs dans ce grade + formation (20% du total des nominations).

AVANCEMENT DE GRADE/ *Commandant*: capitaines justifiant de 3 ans de services effectifs dans le grade et justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^e échelon + examen professionnel **ou** capitaines justifiant de 7 ans de services effectifs

et justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 9^e échelon sans condition d'examen.

Lieutenant-Colonel: commandants justifiant de 5 ans de services effectifs dans leur grade + formation d'adaptation à l'emploi de chef de site.

Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CST.



CAPITAINE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	444	395	1 944,49
2	2 ans	484	424	2 087,26
3	2 ans	518	450	2 215,25
4	2 ans 6 mois	565	483	2 377,70
5	3 ans	611	518	2 550,00
6	4 ans	646	545	2 682,91
7	4 ans	697	583	2 869,98
8	4 ans	739	615	3 027,51
9	4 ans	774	642	3 160,42
10	-	821	678	3 337,64

COMMANDANT

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	547	470	2 313,70
2	2 ans	600	510	2 510,61
3	2 ans 6 mois	640	540	2 658,30
4	2 ans 6 mois	714	597	2 938,90
5	3 ans 3 mois	784	650	3 199,80
6	3 ans 3 mois	844	695	3 421,33
7	3 ans 3 mois	904	741	3 647,78
8	3 ans 6 mois	930	761	3 746,23
9	-	966	788	3 879,15

LIEUTENANT-COLONEL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	596	507	2 495,85
2	2 ans	644	543	2 673,07
3	2 ans 6 mois	731	609	2 997,97
4	2 ans 6 mois	799	661	3 253,95
5	3 ans 3 mois	849	699	3 441,02
6	3 ans 3 mois	930	761	3 746,23
7	3 ans 6 mois	995	811	3 992,37
8	-	1015	826	4 066,21

ENGAGEZ-VOUS, SYNDIQUEZ-VOUS !

Le syndicalisme est un vecteur indispensable d'émancipation et de solidarités construit par et pour les salarié.es. Bien qu'il ne soit pas exempt de tout reproche, il est cependant un outil de défense individuelle et collective irremplaçable... à condition bien sûr de savoir s'ouvrir et se renouveler dans ses pratiques.

Le SNUTER-FSU a fait de ces exigences son engagement au quotidien.

On reproche, par exemple, aux organisations syndicales de ne pas être assez indépendantes, d'être peu efficaces, de défendre certains agent.es et pas d'autres. Le syndicat est souvent perçu comme un regroupement sans utilité, décalé par rapport au monde d'aujourd'hui et éloigné des préoccupations des salarié.es. L'image du syndicalisme est brouillée chez une bonne partie des salarié.es, surtout les plus jeunes, qui ne perçoivent pas toujours son utilité et ne le connaissent que par les médias.

Mais, au fait, qu'en pense le SNUTER-FSU qui n'est installé dans le paysage syndical que depuis 2003 ?

Le SNUTER-FSU propose de revenir aux sources du syndicalisme, c'est-à-dire à sa dimension associative. Un syndicat, c'est une association composée d'hommes et de femmes qui s'engagent et s'organisent pour défendre les droits individuels et collectifs, les intérêts communs à tous les salarié.es en activité, retraité.es ou sans-emploi.

Afin d'avancer dans cette voie, le SNUTER-FSU s'appuie sur toute une série de droits syndicaux (information, formation, réunion, pétition, grève...) obtenus par les générations précédentes de militant.es.

Grâce à ces moyens, le syndicat peut déployer son activité de manière diversifiée : défense individuelle des agent.es, interventions dans les instances paritaires, information des personnels, assemblées générales, audiences auprès des responsables, participation aux initiatives régionales et nationales. Au final, le syndicat c'est une collectivité humaine forte de la solidarité de ses adhérent.es et militant.es, riche des débats et propositions qui la font aller tou-

**LE SYNDICAT
C'EST UNE COLLECTIVITÉ HUMAINE
FORTE DE LA SOLIDARITÉ
DE SES ADHÉRENT.ES, MILITANT.ES,
ET RICHE DES DÉBATS
ET PROPOSITIONS QUI LA FONT ALLER
TOUJOURS DE L'AVANT.**

jours de l'avant. C'est pour ce syndicalisme-là que s'engage le SNUTER-FSU et ses équipes locales.

En 2022, suite aux résultats aux élections professionnelles, le SNUTER-FSU a obtenu un siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Il vous invite à l'accompagner dans son élan afin de donner un souffle nouveau au mouvement syndical.

Le syndicalisme ne serait pas assez indépendant ?

Le SNUTER-FSU estime que, pour être crédible, tout syndicat doit être clairement indépendant de l'employeur. C'est d'abord en étant à l'écoute des agent.es, puis en portant leurs préoccupations qu'un syndicat fait preuve d'indépendance. Il présente ainsi le point de vue des agent.es en fonction de leurs besoins individuels et collectifs, des exigences de maintien du service public auquel ils et elles sont très attaché.es, et non selon la seule logique de gestion de l'employeur. Le syndicat est le porte-voix des personnels, il est et doit rester un instrument au service de leurs revendications.

Le syndicalisme serait peu efficace ?

Les salarié.es sont, d'une façon générale, contraint.es à des luttes défensives pour préserver leurs acquis. Mais qu'en serait-il si les syndicats n'étaient pas là pour faire contrepoids à ce que nos employeurs voudraient nous imposer ? A défaut de réussir toujours et partout, au moins, nous empêchons et nous freinons certaines évolutions néfastes. Le SNUTER-FSU considère que dans un contexte où les syndicats sont affaiblis et où les fonctionnaires sont de tous côtés dénigré.es quand ils ou elles ne sont pas désigné.es comme l'une des causes majeures de la crise..., il est d'autant plus important de renforcer leur action.

SE SYNDIQUER, POUR QUOI FAIRE ?

VENEZ BERTIER.
J'AI DEUX MOTS
À VOUS DIRE !

OUI !



Notre engagement syndical, s'il est bien évidemment porté par les valeurs de solidarité et de fraternité, est aussi résolument porteur au cœur des collectivités, des combats féministes, écologistes, antiracistes et se veut contributif à l'émancipation de chacun.e et de tou.tes, en luttant activement contre toutes les formes de domination et de discrimination et en obtenant partout des résultats !

Mais, diront certains, quel syndicat choisir ?

Ils sont nombreux et on ne distingue pas bien ce qui les différencie... Leurs divisions ne sont-elles pas un frein à l'efficacité de leur action respective ?

Le SNUTER-FSU déplore également cette situation. C'est pourquoi, chaque fois que cela est possible, il suscite des mobilisations intersyndicales autour d'objectifs communs.

Les succès de l'action unie sont pour le SNUTER-FSU, autant de jalons posés sur le chemin de l'unité syndicale. Pour autant, nous ne nous résignons jamais à l'inaction et n'hésitons pas à agir, à dénoncer et combattre seuls s'il le faut.

Les syndicats défendraient certains agent.es... et pas d'autres ?

Le SNUTER-FSU estime que c'est de son devoir d'être très vigilant quant à la défense de ses adhérent.es, ce qui est la moindre des choses pour des collègues qui s'impliquent, ne serait-ce que financièrement, dans la construction d'un outil de solidarité. Mais, le SNUTER-FSU a une conception ouverte du syndicalisme : il renseigne, conseille, défend tous et toutes les agent.es qui le sollicitent, qu'ils ou elles soient ou non syndiqués.es.

L'adhésion doit rester un acte libre. La participation à un collectif permet de resserrer les liens entre les agent.es syndiqués.es de différentes sensibilités, mais aussi entre agent.es syndiqués.es et non syndiqués.es. L'unité est pour le SNUTER-FSU le meilleur gage de réussite !

Se syndiquer suppose une participation financière qui coûte cher ?

La cotisation, c'est un pourcentage raisonnable du salaire net mensuel qui permet au syndicat de financer ses activités, tel le Guide des Carrières que vous tenez en main.

Les deux tiers de la cotisation annuelle sont déductibles des impôts et les adhérent.es qui ne sont pas imposables peuvent maintenant obtenir un crédit d'impôt équivalent aux deux tiers du montant de cotisation, à condition de remplir leur déclaration.

L'UNITÉ
EST POUR LE SNUTER-FSU
LE MEILLEUR GAGE
DE RÉUSSITE!

Alors, si vous vous reconnaissez dans notre projet syndical et nos valeurs, vous aussi adhérez au SNUTER-FSU et participez à son action combative, indépendante et unitaire, en remplissant le bulletin de contact page 95.

ALLONS...
POURQUOI SE
SYNDIQUER ?

VOUS VOULEZ
VRAIMENT FAIRE PASSER
VOS DROITS AVANT
MES OBJECTIFS ?



LA FSU TERRITORIALE



...UN JOURNAL

WWW.SNU TER

...UN SITE INTERNET



C'EST AUSSI...



er-fsu.fr



**DES OUTILS D'INFORMATION ET DE MOBILISATION
POUR DÉFENDRE LE SERVICE PUBLIC TERRITORIAL
ET TOU.TES SES AGENT.ES !**



4 JOURS

32 HEURES

pas 1H de plus ! pas 1€ de moins !

LA FSU TERRITORIALE
ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

www.snuter-fsu.fr



LA FSU TERRITORIALE

bulletin de contact



Les informations nominatives qui suivent ont pour objet de vous contacter.
Elles ne peuvent être communiquées à l'extérieur pour des opérations commerciales ou publicitaires

- MADAME
 MONSIEUR

NOM: _____ PRÉNOM: _____

MAIL: _____

ADRESSE POSTALE: _____

VILLE: _____ CODE POSTAL:

TÉLÉPHONE:

GRADE OU EMPLOI: _____

EMPLOYEUR: _____

je souhaite être contacté par la FSU

DATE:

SIGNATURE:

à retourner au
SNUTER-FSU
22 rue
Malmaison
93170 bagnolet

GUIDE DES CARRIÈRES
de la fonction publique
TERRITORIALE

2024/25

supplément à

Syndicalement VÔTRE

“Mieux protégés,
on réalise mieux
nos missions de
service public.”

Bruno et ses collègues,
agents des éclairages publics
de la ville de Biarritz.

60^{ANS} D'ENGAGEMENTS
ET DE PROGRÈS

POUR MIEUX VOUS PROTÉGER

Il y a 60 ans, nous mettons en place les premières complémentaires santé et prévoyance des agents territoriaux. En 2011, nous accompagnions déjà vos collectivités à l'occasion de la 1^{re} réforme. Aujourd'hui, nous sommes toujours là pour construire une protection sociale complémentaire juste et réussie afin de vous protéger au mieux.



POUR
EN SAVOIR PLUS
RENDEZ-VOUS
SUR **MNT.FR**

1^{re} mutuelle des agents
des services publics locaux

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER



MNT

GRUPE **vyv**