



LA FSU TERRITORIALE

GUIDE DES CARRIÈRES

de la fonction publique

TERRITORIALE

Grilles indiciaires / salaires / déroulements de carrières
Fiches thématiques

Syndicalement VÔTRE
supplément au numéro 06 / septembre 2022

**DE TOUTES
NOS
COULEURS**

**DE TOUTES
NOS
FORCES**

2^e édition mise à jour mai 2023

**POUR
LES SERVICES
PUBLICS**

**POUR
NOS
MÉTIERS**





ÊTRE ASSUREUR MILITANT AUJOURD'HUI C'EST :

Favoriser **l'accès à l'éducation** et proposer des outils éducatifs gratuits **pour tous**, soutenir le monde associatif et agir pour l'inclusion, accompagner tous les **bénévoles** et éducateurs qui rendent possible la pratique du sport, mettre **l'humain au cœur** de toutes nos actions et de tous nos choix.

#ChaqueActeCompte

www.chaqueactecompte.fr



assureur militant

GUIDE DES CARRIÈRES
de la fonction publique
TERRITORIALE
2022/23



le SNU TER

LA FSU TERRITORIALE

POUR
QUOI?

Nos priorités revendicatives sont la défense des intérêts individuels et collectifs des agents titulaires et des contractuel-le-s de notre secteur et la défense

du service public auquel nous sommes profondément attachés comme seul vecteur démocratique d'une réelle équité entre citoyens et pour une vraie égalité d'accès aux droits.

POUR
QUI?

Le SNUTER'-FSU syndique des personnels relevant de différents statuts :

1. Les agent-es titulaires et contractuel-les de la Fonction Publique Territoriale employés 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...
Le SNUTER'-FSU dénonce et s'oppose au libéralisme et à la mondialisation ultra libérale que l'on veut nous imposer actuellement.

VOTRE SYNDICAT SNUTER-FSU:

- 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 salariés, 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.

Le SNUTER'-FSU se propose de lutter pour plus de justice sociale.

Il 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. Il défend une organisation sociale animée par des valeurs de liberté et de solidarité.



LA FSU TERRITORIALE



Hélène Puertolas et Julien Fonte
Co-secrétaires de La FSU-Territoriale

*Cher-e Collègue,
Pour la quinzième année, le Guide
des Carrières de la FSU Territoriale vous informe
sur vos droits, l'actualité statutaire, votre
déroulement de carrière et bien sûr votre
rémunération. Cette édition est un peu particulière
car elle arrive au terme d'une séquence politique
confuse sur le plan des salaires, qui a vu
le gouvernement longtemps tergiverser, entre
annonce de revalorisation du point d'indice
et rattrapages successifs du SMIC
pour la catégorie C.*

Après deux ans de conditions de travail dégradées par la situation sanitaire, deux ans durant lesquels les agent-es de la Fonction publique territoriale n'ont pas ménagé leurs efforts et permis de maintenir les services publics essentiels à la cohésion sociale, ces mesures a minima étaient inacceptables. Nous valons mieux que ça !

Finalement, le 28 juin, nous avons appris l'augmentation de 3,5% de la valeur du point d'indice pour l'ensemble de la Fonction publique. Après dix ans de gel et une inflation galopante annoncée à 7% sur l'année 2022, cette maigre revalorisation ne règle en rien le problème de la perte de pouvoir d'achat des agent-es. De plus, les diverses mesures catégorielles prises durant ce quinquennat viennent brouiller l'équilibre des grilles salariales et perturber les progressions de carrières. Enfin, ces 3,5% ne sont pas à la hauteur de l'engagement professionnel des agent-es qui voient leur charge de travail s'alourdir et leurs conditions de travail se dégrader de jour en jour.

Pour autant, aussi insuffisantes soient-elles, ces mesures de rattrapage n'auraient pas vu le jour sans la pression des organisations syndicales et des mobilisations au quotidien dans les collectivités. La FSU Territoriale n'a cessé d'agir au côté des agent-es en lutte pour faire avancer les revendications salariales notamment, mais également sur le temps de travail ou les recrutements.

Pour nous permettre de nous renforcer et continuer notre travail d'information et de lutte, cette année 2022 est cruciale : en effet, le 8 décembre 2022 se dérouleront les élections professionnelles. Lors de ces élections les agent-es vont élire leurs représentant-es dans les différentes instances de dialogue social (Comité social territorial, Commissions administratives paritaires pour les titulaires et Commission consultative paritaire pour les contractuel-les).

Même si la loi dite de « Transformation de la Fonction publique » a restreint les prérogatives de certaines de ces instances, des marges de manœuvre existent et, cette année l'a montré, l'action syndicale peut encore peser. Pour défendre nos droits, des syndicats forts et représentatifs sont donc essentiels.

Comme chaque année, la FSU Territoriale édite le *Guide des Carrières* pour vous informer, vous donner les outils pour connaître vos droits. Au quotidien, nos équipes sont là pour vous renseigner, vous défendre et soutenir vos luttes. N'hésitez pas à nous rejoindre si ce n'est déjà fait pour continuer le combat ensemble...

POUR SE DÉFENDRE

*le 8 décembre, c'est tout VU:
on vote FSU!*

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

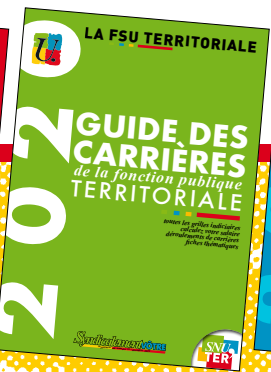
B

CHIFFRE

Pour une refonte des grilles	58
Rédacteurs	59
Techniciens	60
Animateurs	62
Éducateurs des activités physiques et sportives	63
Auxiliaires de puériculture	64
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

Élections professionnelles du 8 décembre 2022	8
Le télétravail	12
Séjour au rabais dans la FPT	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	92



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
A
T
É
G
O
R
I
E



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
Sapeurs et caporaux de sapeur-pompiers	54
Sous-officiers de sapeur-pompiers	54
Gardes champêtres	54



C
A
T
É
G
O
R
I
E

8 DÉCEMBRE 2022... MOI ? C'EST TOUT VU... JE VOTE

Le jeudi 8 décembre 2022, tous et toutes les agent-es publics, titulaires et contractuel-les, vont élire leurs représentant-es aux Comités sociaux territoriaux (CST), aux Commissions Administratives Paritaires (CAP pour les fonctionnaires), et aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP pour les agent-es contractuel-les).

Les CHSCT sont supprimés et remplacés par les Formations Spécialisées en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (FS) pour lesquelles il n'y a pas de scrutin direct.

Les titulaires de la FS sont désigné-es par les organisations syndicales parmi les représentant-es (titulaires et suppléant-es) du CST et les suppléant-es sont désigné-es parmi les électeurs et électrices du CST.

CE SONT
PLUS DE DEUX MILLIONS
D'ÉLECTEURS ET D'ÉLECTRICES
QUI VONT ÊTRE APPELÉ-ES À CHOISIR
LEURS REPRÉSENTANT-E-S
POUR LES CAP, CCP ET CST
POUR LES QUATRE ANS
QUI VIENNENT.

Après une période de crise sanitaire qui a percuté de plein fouet notre quotidien tant sur le plan professionnel que personnel, et une période plus courte mais néanmoins intense d'élections politiques, il faut maintenant se projeter dans la campagne pour les élections professionnelles dans la FPT.

Ce sont plus de deux millions d'électeurs et d'électrices qui vont être appelé-es à choisir leurs représentant-e-s pour les CAP, CCP, et CST pour les quatre ans qui viennent.

RIEN NE POURRA SE FAIRE SANS VOUS !

Depuis plusieurs semaines, nos équipes, sur le terrain, se sont attelées à la tâche afin de préparer collectivement les élections professionnelles du 8 décembre 2022.

Expliquer nos revendications, défendre notre travail syndical et notre bilan, aller à la rencontre des collègues, c'est ce que nos équipes font au quotidien tout au long de l'année, et bien sûr dans le cadre des élections professionnelles.

Mais, cette élection a aussi un enjeu national pour déterminer la représentativité de la FSU au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale où nous souhaitons vous représenter et porter votre voix.

CE QUI CHANGE EN QUELQUES MOTS :

- ▶ création des Comités Sociaux Territoriaux,
- ▶ suppression des CHSCT et création d'une Formation Spécialisée en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (FS)

[Le CST et la future Formation spécialisée sont les instances de concertation et de négociation pour toutes les questions qui touchent à l'organisation et au fonctionnement des services, aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité, à la formation, à la prévention des risques psycho-sociaux et aux moyens donnés aux services par les élu-es/employeurs],

- ▶ suppression des Groupes hiérarchiques au sein des CAP qui siégeront par catégorie A, B et C,
- ▶ une CCP (commission consultative paritaire) unique pour les contractuel-les des catégories A, B ou C compétente également pour les assistantes familiales et maternelles qui travaillent pour une Collectivité territoriale.

... ET CE QUI NE CHANGE PAS

Un scrutin de liste à un tour : comme en 2018, le régime des élections professionnelles dans toute la Fonction publique

FSU!

est celui du scrutin de liste à un tour, avec représentation proportionnelle, les listes de candidat-es étant présentées par les organisations syndicales représentatives. Pour les organisations syndicales, les conditions de représentativité sont les mêmes qu'en 2018 pour les élections CST, CAP et CCP.

Les listes de candidat-es présentées par les organisations syndicales devront respecter la proportion d'hommes et de femmes correspondant aux listes électorales de chaque instance.

AVEC LA FSU TERRITORIALE, ENSEMBLE ET ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN POUR...

... La défense des services publics

La défense et le développement des services publics est un des axes prioritaires de la FSU. Rappelons une nouvelle fois l'importance des services publics locaux et des agent-es qui permettent, au quotidien, un égal accès aux droits sociaux pour toute la population. Lors de la crise sanitaire, les agent-es territoriaux étaient sur le pont 7 jours sur 7 et 24 h sur 24 : services sociaux et médico-sociaux, SDIS, assainissement, ramassage des ordures, voirie, services techniques et administratifs, sport, culture, animation périscolaire...

Il faut cesser de considérer les personnels et les services publics comme une variable d'ajustement des économies budgétaires. Ceux-ci doivent disposer des moyens nécessaires pour exercer leurs missions. Pour la FSU, toute réforme ambitieuse doit assurer la solidarité et la coopération entre les collectivités territoriales, l'égal accès de tous aux droits sociaux fondamentaux sur l'ensemble du territoire de la République et assurer le respect et la garantie des droits individuels et collectifs des personnels territoriaux. *L'ambition d'un véritable service public local passe par l'attractivité de la FPT et le respect de ses agent-es.*

... Augmenter les salaires et améliorer les carrières: une urgence sociale

Les agent-es territoriaux sont les salarié-es les plus mal payé-es en France avec les salaires les plus faibles en comparaison du secteur privé (source DGAFP 2021).

De plus, nos qualifications ne sont pas reconnues à leur juste valeur, nos carrières sont bloquées. Cette situation a de graves répercussions sur les conditions de vie et de travail de toutes et tous les agent-es de la Fonction publique.

Leur engagement a été reconnu par la population durant la crise sanitaire et pourtant, alors que leur pouvoir d'achat régressait, le gouvernement a refusé pendant 5 ans toute revalorisation du point d'indice ! Aujourd'hui, contraint par l'inflation galopante, il a annoncé son débloqué au 1^{er} juillet et une revalorisation de 3,5%.

La FSU considère donc ces 3,5% comme une étape largement insuffisante et qui en appelle une autre sans délai, tant cette augmentation est en décalage avec la réalité de l'évolution de coût de la vie.

La FSU exige que soit rapidement concerté un mécanisme pérenne d'indexation des salaires sur l'augmentation des prix ainsi que l'ouverture de négociations portant sur les carrières et les rémunérations.

PAS TOUCHE

A NOS ACQUIS!

SNU TER 104, Rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
01 43 47 53 95
contact@snuter-fsu.fr
www.snuter-fsu.fr

LA FSU TERRITORIALE
TOUJOURS ENGAGÉE
AU QUOTIDIEN

LA FSU TERRITORIALE

DE TOUTES NOS COULEURS

DE TOUTES NOS FORCES

POUR LES SERVICES PUBLICS

POUR NOS MÉTIERS

ensemble
AU QUOTIDIEN

SNU TER
LA FSU TERRITORIALE

104 Rue Romain Rolland 93260 LES LILAS
01 43 47 53 95
contact@snuter-fsu.fr
www.snuter-fsu.fr

LA FSU TERRITORIALE

ensemble
AU QUOTIDIEN

104 Rue Foch, Bâtiment 92820 LES ULIS
01 41 43 27 89
contact@snuter-fsu.fr
www.snuter-fsu.fr

Revalorisation immédiate
de 10% du point d'indice

50 points d'indice
supplémentaires
pour toutes et tous

Indexation
des salaires sur les prix
des produits
de base

**POUR SORTIR
NOS SALAIRES
DU FRIGO**



LA FSU TERRITORIALE

ensemble
AU QUOTIDIEN

104 Rue Foch, Bâtiment 92820 LES ULIS
01 41 43 27 89
contact@snuter-fsu.fr
www.snuter-fsu.fr

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!



Salaires et pouvoir d'achat, cela ne peut pas continuer comme ça! Exigeons ensemble:

- ▶ la revalorisation immédiate de 10% de la valeur du point d'indice,
- ▶ 50 points d'indice supplémentaires pour toutes et tous,
- ▶ l'indexation des salaires sur les produits de base,
- ▶ la reconnaissance des qualifications.

... La lutte contre la précarité

La FSU poursuit sa lutte contre la précarité dans la Fonction publique. Aujourd'hui, un-e agent-e sur cinq n'est toujours pas titulaire: contractuel sur emploi permanent, «faux saisonnier», agent sur vacance d'emploi à répétition, faux vacataire, agent à temps non-complet subi, assistante maternelle ou familiale, contrat de mission, l'emploi précaire perdure dans la FPT au détriment de l'emploi statutaire, gage de son indépendance.

Cette situation touche plus particulièrement les femmes et les jeunes. *C'est pour dénoncer cette situation que la FSU se mobilise et revendique un plan de titularisation et de résorption de l'emploi précaire.*

... L'égalité professionnelle femmes/hommes: «A travail égal, salaire égal!»

Majoritaires dans les métiers à forte utilité sociale, les femmes ont été en première ligne de la crise sanitaire: leur rôle, travail et missions ont été essentiels à la continuité des services publics et, au-delà, au bon fonctionnement de la société.

La reconnaissance de leur engagement ne s'est pourtant pas traduite dans les actes: quasi aucune revalorisation financière, ni amélioration de leurs perspectives de carrière ou encore de leurs conditions de travail.

Alors qu'elles occupent majoritairement les postes les plus précaires, sur des temps partiels imposés et sur des emplois faiblement rémunérés, le risque est fort que le gouvernement leur fasse payer la crise économique qui s'installe dangereusement.

Ce n'est pas aux femmes de payer cette crise: nous exigeons un plan d'urgence pour l'égalité, financé par la redistribution et une meilleure répartition des richesses.

Si quelques avancées ont pu être obtenues en matière de lutte contre les inégalités femmes/hommes grâce à la détermination de la FSU et aux mobilisations sociales, les femmes sont toujours rémunérées, en moyenne, 25% de moins que les hommes. Elles sont majoritaires parmi les bas salaires et se concentrent dans des familles de métiers très stéréotypées: soins, service à la personne, éducation...

L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit maintenant déboucher sur des mesures concrètes, ambitieuses et s'accompagner des moyens humains et financiers nécessaires.

Pour faire enfin de l'Égalité une réalité, les politiques publiques doivent être repensées et les budgets revalorisés. La FSU Territoriale exige des employeurs territoriaux la mise en place de mesures permettant de gommer les effets négatifs sur la rémunération des femmes: déroulement de carrière, part variable de la rémunération, régime indemnitaire, revalorisation des métiers à prédominance féminine, temps de travail, temps partiels, temps incomplets... Cela permettra notamment de relever le niveau des pensions de retraite des femmes. *Pour le SNUTER-FSU l'Égalité n'est pas un slogan mais une valeur qui doit se concrétiser.*

... La défense de nos conditions de travail

La loi de « transformation de la Fonction publique » que nous avons rebaptisée de « destruction » de la Fonction publique du 6 août 2019 a prévu la disparition des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) en créant une nouvelle instance la Formation spécialisée. Et cela même, alors que nous le savons toutes et tous, c'est dans la Fonction Publique Territoriale qu'il y a le plus d'accidents de travail.

Quelques chiffres alarmants (source : DGAFP 2020) :

- ▶ 43 % des agent-es vivent des situations de stress ;
- ▶ 40 % subissent des comportements hostiles ;
- ▶ 30 % des agent-es jugent plutôt négatives les réorganisations de services et les changements dans les techniques utilisées ;
- ▶ 15 % des agent-es ne disposent pas d'au moins 48 h consécutives de repos par semaine ;
- ▶ plus de 32 % des agent-es déclarent devoir faire trop vite un travail qui demanderait davantage de soin ;
- ▶ plus de 35 % des agent-es disent qu'ils ne ressentent pas la fierté du travail bien fait...

Des réformes qui s'empilent sans véritable concertation et, plus grave, sans prise en compte de la réalité quotidienne du travail sur le terrain... Des réorganisations de services, un nouveau management public, des réductions de postes et d'emplois, des coupes budgétaires provoquant une augmentation de la charge et de l'intensité du travail...

Tout cela se traduit par une dégradation réelle et visible de nos conditions de travail, un accroissement des accidents de service et une augmentation du stress, avec des conséquences aussi sur la vie personnelle.

- La priorité c'est :**
- ▶ le respect de la santé et du bien-être des agent-es au travail ;
 - ▶ considérer que l'amélioration de la qualité des services publics passe par une amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail pour toutes et tous ;
 - ▶ prendre en compte et respecter la parole des personnels, acteurs de leurs métiers, experts de leurs professions.

VOTER FSU C'EST CHOISIR L'EFFICACITÉ ET L'INDÉPENDANCE

Régulièrement informé-es par notre journal *Syndicalement Votre*, par nos tracts ou par notre *Guide des Carrières* que nous diffusons à plus de 100 000 exemplaires, vous pouvez contacter les représentant-es de la FSU Territoriale pour traiter des questions et des problèmes qui se posent à vous. Nombreux sont celles et ceux qui ont été informé-es et défendu-es par notre syndicat tant sur le plan individuel que collectif. Car la FSU Territoriale c'est être...

ensemble,
& engage-es
AU QUOTIDIEN

LA FSU TERRITORIALE
ensemble
AU QUOTIDIEN

104 Rue Romarin, Beldun 92340 LES ULIS
01 41 43 27 59
contact@snuter.fr
www.snuter.fr

CONDITIONS DE TRAVAIL
HYGIÈNE/SÉCURITÉ

HYGIÈNE... SÉCURITÉ...
RISQUES PSYCHOSOCIAUX...

la santé des agent-es n'est pas un jeu !

POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

SNU
TER
LA FSU TERRITORIALE

LA FSU TERRITORIALE
ensemble
AU QUOTIDIEN

104 Rue Romarin, Beldun 92340 LES ULIS
01 41 43 27 59
contact@snuter.fr
www.snuter.fr

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

8 déc!

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
UNE DATE À RETENIR
QUI NOUS CONCERNE
TOUTES ET TOUS

c'est tout VU on vote FSU

POUR SE DÉFENDRE

SNU
TER
LA FSU TERRITORIALE

LE TÉLÉTRAVAIL

Avec la crise sanitaire la question du télétravail et du travail à distance a été posée avec acuité. Rendu possible depuis 2016, le développement du télétravail, peu répandu dans la Fonction Publique Territoriale, s'est accéléré et soulève 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'inéquité de traitement entre ceux et celles qui peuvent télétravailler et les autres, dont les métiers ont été qualifiés de « première ligne » durant le confinement.

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 dans les locaux où il est affecté 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, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Il est possible d'accorder une seule autorisation à l'agent valable pour ces différentes modalités. Les astreintes n'entrent pas dans le champ d'application de ce dispositif.

Les agents publics civils des trois versants de la Fonction publique sont concernés : fonctionnaires et contractuels.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

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 pourra demander l'utilisation à son supérieur 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. Cette quotité peut être calculée sur une base mensuelle.

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 agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifie, sur demande des intéressés 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 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

**DIFFICILE DE DEMANDER
À UN ÉBOUEUR,
À UNE AIDE À DOMICILE,
À UN AGENT TECHNIQUE...
DE TRAVAILLER
À DISTANCE !**



peuvent compenser tout ou partie des dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

L'agent 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

Le télétravail s'exerce **sur demande des agents** et après accord de l'administration employeur. L'agent 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 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.

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 une réponse écrite qui doit intervenir dans le mois suivant la réception de la demande de l'agent 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 intéressé 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 pourra demander l'utilisation à son supérieur 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 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 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.

SÉGUR AU RABAIS DANS LA FPT !

C'était le 18 février dernier, Jean Castex, alors Premier Ministre, annonçait dans son discours à l'occasion de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social la transposition du Ségur de la Santé à la filière socio-éducative. L'annonce de l'attribution d'un Complément de Traitement Indiciaire (CTI) représentait une première prise de conscience du besoin de réponse urgente face à la crise inédite de recrutement du secteur et aux difficultés des professionnels à assurer leur mission d'accompagnement des personnes fragilisées. Cette annonce arrivait aussi après des mobilisations remarquées, partout en France, des travailleurs sociaux et médico-sociaux revendiquant notamment davantage de moyens pour ce secteur et des salaires décents. Le secteur Travail Social du SNUTER-FSU très impliqué dans l'intersyndicale nationale a pris toute sa place dans l'organisation de ces mobilisations.

UN DÉCRET MINIMALISTE

Si les annonces de l'ex-Premier Ministre était jugées très insuffisantes au regard des carences considérables de moyens de ce secteur, le CTI était cependant fortement attendu par les personnels sociaux et médico-sociaux de Fonction Publique Territoriale mais était aussi espéré par ceux -administratifs et techniques comme assistants familiaux- qui œuvrent au quotidien dans des conditions souvent difficiles.

C'est en ce sens que la FSU avait écrit au ministère pour alerter sur l'importante qu'il n'y ait aucun-e oublié-e du Ségur... Très éloigné du Ségur de la Fonction Publique Hospitalière, le décret du 28 avril 2022 n'est pas à la hauteur de la reconnaissance attendue par les agents.

Vidé de sa substance (voir les détails dans l'encadré), le CTI promis aux acteurs du travail social et médico-social s'est transformé en une simple déclaration d'intention à discrétion des employeurs territoriaux...

L'incompréhension a vite fait place à un sentiment de colère et d'injustice pour beaucoup de collègues.

D'abord, comme nous le craignons, tous les professionnels participant aux missions du travail social et médico-social ne bénéficient pas de la revalorisation.

À première vue sont exclus les assistants familiaux, les personnels administratifs et les personnels techniques mais aussi nombre d'agent-es qui soit ne correspondent pas aux fonctions définies, soit ne rentrent pas dans le cadre des services précisés alors qu'ils et elles exercent bien dans les domaines social et médico-social. (voir encadré ci-contre).

Ensuite, alors qu'il devait s'agir d'un Complément de Traitement Indiciaire de 49 points comme pour la FPH, dans la FPT il ne s'agit pour l'instant que d'une prime.

La différence n'est pas anodine en particulier dans sa prise en compte pour le calcul de la retraite.

Et enfin, autre signe de mépris, cette « prime » n'est pas automatique et le décret ne l'impose pas aux employeurs...

Il place donc chaque collectivité comme décisionnaire de son

attribution. La perspective d'une prime laissée à la discrétion des employeurs locaux ne peut être vécue que comme une injustice pour tous-tes les professionnel-les qui participent aux missions de travail social et médico-social.

Dans cet océan de déceptions seuls deux points positifs : d'abord la prime équivaut à 49 points d'indice et suivra donc l'évolution de la valeur du point, ensuite le Gouvernement se serait oralement engagé à sa transformation en CTI pour 2023...

LE SNUTER ENGAGÉ PARTOUT SUR UN DOUBLE COMBAT !

Le décret ainsi adopté fait du Ségur, au moins dans l'immédiat, une affaire locale qui se joue employeur par employeur, collectivité par collectivité. C'est ainsi l'occasion d'entamer un dialogue avec les exécutifs pour connaître leurs intentions et pour leur rappeler que le travail social et médico-social ne s'exerce pas de manière solitaire et que les missions de chacun dépendent du travail de tous.

C'est donc bien toute la communauté du travail social, ses filières techniques, administratives, sociales et médico-sociales tout comme les assistants familiaux et familiales, une nouvelle fois les grands oubliés qu'il faut pouvoir considérer au travers du Ségur.

Des négociations doivent donc s'ouvrir partout où cela est possible face à des employeurs inquiets de savoir si le Gouvernement tiendra aussi parole sur le financement des mesures...

Il ne s'agit pas pour autant d'accabler les seuls employeurs locaux suite au défaussement gouvernemental.

L'orientation du décret a engagé le SNUTER-FSU dans un combat national visant à exiger qu'il n'y ait aucune exclusion dans ce Ségur et que soient intégrés les grades et métiers absents de ce premier décret mais aussi le respect immédiat de la parole gouvernementale pour qu'il s'agisse d'une obligation de CTI en lieu et place d'une prime à discrétion des employeurs...

ZOOM

Le décret dans les détails

L'article 1 indique bien que les exécutifs locaux PEUVENT « instituer une prime de revalorisation ».

L'article 2 liste les cadres d'emplois qui PEUVENT en être bénéficiaires: Conseillers territoriaux socio-éducatifs, Assistants territoriaux socio-éducatifs, Educateurs territoriaux de jeunes enfants, Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux, Agents sociaux territoriaux, Psychologues territoriaux, animateurs territoriaux, Adjointes territoriales d'animation. Il indique par ailleurs que les titulaires ou contractuels de ces cadres d'emplois doivent exercer « à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif ».

Le décret fixe une double condition : faire partie des cadres d'emplois cités ci-dessus et participer aux missions de l'ASE, de la PMI et des multiples accompagnements liés à l'article L312-1 du CASF (mineurs, majeurs protégés, handicap, personnes âgées, etc.). Sont évoqués, dans son 4^e alinéa « les établissements ou services mettant en œuvre les mesures éducatives ordonnées par l'autorité judiciaire ». Si les assistants familiaux participent à cette mise en œuvre, la double condition missions/cadres d'emplois spécifiques les en exclut.

L'article 3 mentionne les personnels des services départementaux et communaux d'action sociale (service social départemental, CCAS, etc.) de l'Aide Sociale à l'Enfance et de Protection Maternelle et Infantile, toujours avec la double condition missions/cadres d'emplois spécifiques.

L'article 4 mentionne dans son **premier alinéa** « les agents territoriaux » des « services d'aide et d'accompagnement à domicile mentionnés aux 6^e et 7^e alinéa de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles » sans les rapporter à des cadres d'emplois spécifiques. Par conséquent, une lecture ouverte permettrait selon nous d'intégrer comme bénéficiaires TOUS les travailleurs sociaux et médico-sociaux des services « Personnes âgées, APA et handicap » dans le sens ou conformément aux textes cités, ces derniers apportent « une aide à l'insertion sociale ».

Le 2^e alinéa fixe comme bénéficiaires les fonctions spécifiques (de psychologue, d'aide-soignant, d'infirmier, de cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation, de masseur-kinésithérapeute, de pédicure podologue, d'orthophoniste, d'orthoptiste, d'ergothérapeute, d'audioprothésiste, de psychomotricien, de sage-femme, de puéricultrice cadre de santé, de puéricultrice, d'auxiliaire de puériculture, de diététicien, d'aide médico-psychologique, d'auxiliaire de vie sociale, ou d'accompagnant éducatif et social) concernés par l'article L312-1 du CASF. Ici on pourrait revendiquer que certains personnels techniques (convoyeurs, BUS PMI, etc.) sont concernés par l'alinéa 16 de cet article évoquant « Les services qui assurent des activités d'aide personnelle à domicile ou d'aide à la mobilité dans l'environnement de proximité au bénéfice de familles fragiles ».

Le 3^e alinéa précise l'octroi du Ségur pour ces mêmes professions spécifiques mais liées aux missions PMI.

Le 4^e alinéa précise l'octroi du Ségur pour ces mêmes professions spécifiques mais liées aux missions des centres de lutte contre la tuberculose relevant d'un Département.

Les articles 5 et 6 fixent les montants de la prime à hauteur de 49 points d'indice majoré (en précisant qu'elle suit l'évolution du prix du point) et pour les médecins concernés par les articles précédents une prime dont le montant brut s'élève à 517 € et ne peut être cumulée avec celle obtenue dans le cadre du Ségur de la Santé.

L'article 7 indique que l'attribution de cette prime est décorrélée du RIFSEEP et son montant proportionnel au temps de travail.

L'article 8 rend applicable cette prime dès le mois d'avril 2022.



**LA FSU
REVENDIQUE :**

- LA TRANSFORMATION DE LA PRIME EN CTI ET SON ATTRIBUTION À TOUTES ET TOUS LES PROFESSIONNELS DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

SOCIAL MÉDICO-SOCIAL
SANTÉ ET SANITAIRE
DU SÉGUR
POUR TOUS

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 obli-

gatoire 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 ;

* 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 :



- ▶ 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 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 le point d'indice dont la valeur a été fixée au 1^{er} juillet 2022 à 4,85003 euros.*

INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

L'indemnité de résidence versée aux fonctionnaires et agent-es 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 certain plafond, soit 943,44 euros calculé sur une période glissante de 6 mois.

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.

Le traitement servant de base au calcul du SFT est :

- ▶ au moins égal à celui correspondant à l'indice majoré 449 (plancher)
- ▶ au plus égal à celui correspondant à l'indice majoré 717 (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 €

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. Dans le cadre de la conférence salariale, il a été annoncé que ce dispositif est reconduit en 2022. 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.

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 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...).

* Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022.

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.

**LA FSU
REVENDIQUE 8**

- REVALORISATION IMMÉDIATE DE 10% DU POINT D'INDICE
- 50 POINTS D'INDICE SUPPLÉMENTAIRES POUR TOUTES ET TOUS
- 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 SUJETIONS 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.

**LA FSU
REVENDIQUE 8
• L'INTÉGRATION
DES PRIMES
ET INDEMNITÉS
DANS LE TRAITEMENT
INDICIAIRE**

AGENT-ES CONTRACTUEL-LES 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 contractuels dans la Fonction publique a augmenté de +6,4 % en 2020.

17,6 % : c'est la part que représentent les 966 000 contractuel-les dans l'ensemble de la Fonction publique.

68,6 % des contractuel-les sont des femmes, contre 63,6 % des fonctionnaires.

40 % des contractuel-les travaillent à temps partiel ou incomplet, contre 17 % pour les fonctionnaires.

Dans la Fonction publique territoriale, la part des contractuel-es représente 22 % soit 1,6 % des effectifs, soit une hausse de 3 % entre 2019 et 2020.

Les contractuel-es dans FPT, ce sont :

71 % de CDD (75 % de moins d'un an ; 21 % de 1 à 3 ans ; 5 % de plus de 3 ans) et...

29 % 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 man-

* Point Stat n°37 de la DGAFP, 23 juin 2022.

MOBILISÉE

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

CE QUE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE D'AOUT 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 DU 6 AOÛT 2019

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 FSU
REVENDIQUE 8**

**• UN PLAN
DE TITULARISATION
ET DE RÉSORPTION
DE LA PRÉCARITÉ**



• 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.

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} MAI 2023

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, 1 747,20€.

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 2 % au 1^{er} mai 2023, son montant est fixé à **11,52€**.
- ▶ Les nouveaux salaires minima s'établissent comme suit au 1^{er} mai 2023 :

Nombre d'enfants accueillis	Rémunération minimale pour l'accueil continu de 1 à 3 enfants	MONTANT MINIMUM
1 enfant	152 SMIC	1 747,20 €
par enfant accueilli supplémentaire	70 SMIC	806,40 €

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	58,29 € 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 178,56 € minimum par mois,
- ▶ 1/2 SMIC horaire pour un enfant accueilli de façon intermittente ou non permanente, soit 5,76€ 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 14,35 €. 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 25,92€ 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 576 €.

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	178,56 € par mois et par enfant
Majoration minimale pour sujétions exceptionnelles en accueil intermittent	5,76 € par jour et par enfant
Indemnité minimale d'entretien	14,35 € par jour et par enfant
Indemnité minimale de disponibilité accueil d'urgence	90% de la rémunération contractuelle avec un minimum de 25,92 € 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	576 € par mois

ZOOM



Laurence Colignon,
Assistante familiale
Département
Indre-et-Loire :

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.

« Avec les assistantes familiales, LA FSU TERRITORIALE REVENDIQUE le statut d'agent-es titulaires de la FPT, mais aussi :

- 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 188,62 € nets par mois ;
- l'accueil d'urgence rémunéré en accueil continu ;
- la création d'un droit à un week-end mensuel de repos de 48 h 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 13 h et 48 h avec des dérogations possibles,
- ▶ le salaire horaire de base minimum est fixé à 0,281 fois le SMIC horaire soit 3,24 €,
- ▶ 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	3,24 €
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 3,49 € le calcul se fait au prorata de la durée effective de l'accueil journalier. Montant horaire : 0,3872.

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 : 1,62 € 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 2,36 € 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 380,16 € par mois.

Indemnité absence enfant malade : Montant correspondant à 50% du salaire minimum soit 1,68 € 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	3,49 € pour une journée à 9 h
Indemnité minimale sujétion exceptionnelle	1,62 € par enfant et par heure
Indemnité minimale d'attente	2,36 € par heure
Indemnité minimale en cas de suspension d'agrément	380,16 € par mois
Indemnité minimale absence enfant malade	1,68 € par heure d'absence

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Mis en place en 2015, l'entretien professionnel est obligatoire 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 avec le « nouveau management public » : injonction à la productivité et à davantage rendre compte de son travail et de « projets » comme s'il s'agissait d'en « faire toujours plus » bien au-delà de sa fiche de poste.

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 agents.

Ce dispositif a aussi vocation à servir de barème pour fixer le niveau de primes (IFSE), et les modalités d'avancements de grade et de promotion interne. Ce texte s'inscrit dans la logique d'individualisation, de casse des garanties statutaires et des mécanismes de solidarité.

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 agents.

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 notamment, si le statut particulier du cadre d'emplois le prévoit, de la valeur professionnelle
- ▶ 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. La notion de « supérieur hiérarchique direct » est fonctionnelle : elle identifie celui qui organise et contrôle le travail de l'agent.

Le fonctionnaire est convoqué par son supérieur hiérarchique direct au moins huit jours avant la date ; à cette occasion, sa fiche de poste et un exemplaire de la fiche d'entretien lui sont communiqués.

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 littéraire 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.



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 cumuls 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 déchus 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 délégué-es siégeant dans des organismes consultatifs, 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 et 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, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique territoriale.

Et au plan local, les Comités Sociaux Territoriaux, issus de la fusion des CT et CHSCT qui vont se mettre en place au 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 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, adoptée le 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 représentants 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 décret, communs aux trois fonctions publiques. Il s'agit donc d'un lieu de consultation et de concertation stratégique pour toute la Fonction publique.

Le Conseil commun de la Fonction Publique (CCFP) siège soit en assemblée plénière, soit en formations spécialisées.

L'assemblée plénière est présidée par le ministre de la Fonction publique ou son représentant. Le conseil commun en assemblée plénière se compose de trois collègues ayant voix délibérative. Il existe 4 formations spécialisées du conseil commun :

- ▶ commission des statuts chargée d'examiner les projets de réforme du statut général des fonctionnaires et des règles générales applicables aux non-titulaires ;
- ▶ commission compétente pour la situation statistique de la fonction publique, la rémunération et les pensions ;
- ▶ commission de l'égalité, de la mobilité et des parcours professionnels ;
- ▶ commission pour les conditions de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité.

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

Le comité social territorial (CST) est une instance consultative qui va remplacer le comité technique et le CHSCT à partir du 1^{er} janvier 2023.

Un Comité Social Territorial est obligatoirement créé :

- ▶ dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ;
- ▶ dans chaque centre de gestion, y compris les deux centres interdépartementaux franciliens, pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

On signalera que les agents employés 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 agents 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 ;

LES ORGANISMES PARITAIRES/SUITE

▶ avant que l'organe délibérant, dans le cadre de l'organisation du service, ne définit 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 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 comité social.

• 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 20000 habitants.

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

Le CST doit notamment être consulté pour avis préalablement 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 1607 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 agents, 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 agents 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

Suite à la fusion des CT et CHSCT dans une instance unique à compter de 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 agents 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 comité, est réunie par son président 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, la loi met fin aux groupes hiérarchiques au sein des CAP à compter du prochain renouvellement des instances, soit fin 2022. Ainsi, les fonctionnaires d'une catégorie hiérarchique examineront 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 prorogations du stage,
- ▶ les refus de titularisation,
- ▶ les révisions du compte-rendu d'entretien d'évaluation professionnelle à la demande de l'agent,
- ▶ 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),
- ▶ les refus du bénéfice d'une action de formation dans le cadre d'un mandat électif local,
- ▶ les refus du bénéfice d'une mobilisation du compte personnel de formation,
- ▶ 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 auront l'opportunité de choisir un représentant, désigné 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)

Les commissions consultatives paritaires sont des instances consultatives compétentes à l'égard des agents contractuels. Organisées jusqu'à présent par catégorie, A, B et C, à compter de 2023 une CCP commune à l'ensemble des agents contractuels, sans distinction de catégorie, sera mise en place.

La CCP a pour rôle de donner un avis ou d'émettre des propositions, sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels 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 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 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 agent comme bénéficiaire de décharge d'activité de service (DAS) pour raison syndicale ;
- ▶ des motifs faisant obstacle au reclassement des agents recrutés 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 concerné par la procédure. Il émet un avis après délibération à huis clos.

ATTENTION : suppression des conseils de discipline de recours. Les conseils de disciplines de recours pour les fonctionnaires et les contractuels ont été supprimés par l'article 32 de la loi 2019-828 du 6 août 2019. L'entrée en vigueur de cette disposition est applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues après la date de publication de la loi soit le 7 août 2019.

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 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 est en **congés annuels**, l'agent est placé en congé maladie et il 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 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 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 en cas de maladie rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Congé de longue durée : il est réservé aux cas de 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 est alors titularisé 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 ne peuvent être remplacés dans leur emploi, même en congé de longue durée, mais ils peuvent l'être dans leurs fonctions par des agents non titulaires jusqu'à leur reprise d'activité.

Ils 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 leur reprise d'activité.

FIN DU CONGÉ

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

- ▶ s'ils sont reconnus aptes à la reprise de leurs fonctions ou des fonctions de leur grade : être réintégrés. Ils peuvent, dans certains cas, bénéficier d'un temps partiel thérapeutique ;
- ▶ s'ils sont reconnus aptes à la reprise d'une autre activité, bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique ;
- ▶ s'ils en remplissent les conditions, bénéficier d'un autre congé maladie ;
- ▶ s'ils ne sont pas reconnus aptes au service : être placés en disponibilité d'office ou admis à la retraite pour invalidité.

Le fonctionnaire reconnu apte à une reprise d'activité, qui refuse le poste proposé sans motif valable lié à son état de santé peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

L'agent peut aussi être radié 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 perçoit les 2/3 du traitement (et non la moitié) dès lors qu'il a au moins trois enfants à charge).

Cependant, un «**délai de carence**» instauré en 2012, puis abrogé en 2014, a été rétabli par l'actuel gouvernement à compter du 1^{er} janvier 2018. Le 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 fonctionnaire **en congé de longue maladie** conserve l'intégralité de son traitement pendant un an et la moitié pendant les deux ans suivants.

Le 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 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 dans les mêmes proportions que le traitement. Pour le congé de longue maladie elle est maintenue tant que l'agent n'est pas remplacé 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 doit être reconnu apte à ses fonctions pour pouvoir partir en congés annuels. Dans le cas d'un congé de longue maladie ou de longue durée, le comité 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 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 agents non titulaires ne peuvent générer de droit à des jours de RTT.

Contrairement à une position du Gouvernement à l'occasion de réponses à des questions écrites, des arrêts rendus par des cours administratives d'appel (par exemple : CAA Bordeaux 11/02/2008 n°05BX00130) considéraient que l'agent qui se trouvait en congé de maladie devait être regardé comme ayant accompli ses obligations de service et pouvait donc, de ce fait, prétendre à des jours de RTT.

Cette position allait à l'encontre des dispositifs mis en place dans la plupart des collectivités dans le cadre de l'ARTT qui prévoyaient, au contraire, une réduction du nombre de jours de RTT dus à un agent en raison de ses absences pour maladie.

La question a été tranchée par le législateur à l'occasion de la loi de finances pour 2011. 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 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.

Selon les travaux préparatoires de la loi, 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.

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 SNUter 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, 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 fonctionnaire. La composition du dossier administratif de l'agent 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, 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 qui consulte son dossier à l'occasion d'une sanction disciplinaire d'indiquer toutes les pièces dont il 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 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 (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 fonctionnaire peut, sur demande, consulter son dossier à tout moment et être assisté d'une ou plusieurs personnes de son choix (délégué syndical, collègue, personne étrangère à l'administration). Il 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 doit même y être invité en cas de procédure disciplinaire intentée à son encontre, faute de quoi cette procédure peut être annulée par les tribunaux. Les représentants du personnel siégeant en commission administrative paritaire ou en conseil de discipline ont droit à la communication du dossier de l'agent concerné, même en l'absence d'accord de celui-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 agent soit contrôlé avec précision. Les fonctionnaires qui, dans le cadre de l'exécution de leur service ont accès aux dossiers, sont tenus par le devoir de discrétion professionnelle, voire au secret professionnel. Une fois que le 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.

Après 4 années d'expérimentation, la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 « Pour la confiance dans l'institution judiciaire » généralise 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 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 agents stagiaires de la FPT, l'agent nommé sur un emploi permanent d'une collectivité territoriale (après concours ou selon un accès direct sans concours) est nommé stagiaire pour une période d'un an.

Le stage peut être prolongé ou interrompu en cas d'insuffisance professionnelle, après avis de la CAP compétente.

A l'issue du stage, l'agent est en principe titularisé 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, après avis de la CAP.

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 agents,
- ▶ après une sélection par voie d'examen professionnel.

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

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.

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 CDG 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)

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.

► soit au choix par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents 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**. Exemple, il faut trois recrutements de techniciens pour nommer un technicien ou un technicien principal à la promotion interne au choix ou à l'examen professionnel.

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 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 conserve son ancienneté dans le grade et dans l'échelon qu'il détient. 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 nouvel 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 indispensables car elles encadrent les décisions individuelles.

ÉLABORATION, CONSULTATION ET COMMUNICATION AUX AGENTS 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 Technique, dans l'attente de la mise en place du Comité social territorial (CST) en 2023, 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 agents les LDG. Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents 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'EMPLOI 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^{ère} 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^{ère} 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 ^{ère} classe et aux adjoints techniques principaux de 2 ^e classe et adjoints techniques principaux de 1 ^{ère} 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^{ère} 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^{ère} 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^{ère} 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^{ère} 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.
	C2	Garde champêtre chef Concours Concours externe sur titres avec épreuves.
Filière sécurité civile	C3	Garde champêtre chef principal Avancement de grade ouvert aux gardes champêtres chefs ayant 1 an d'ancienneté dans le 4 ^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.
	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.
Filière sécurité civile	Spé	Chef de police municipale (en voie d'extinction)
	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.
Filière sécurité civile	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.
	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



José Valois, ATP 1^{ère} cl, mécanicien de piscine à Limoges:

« Les agents de catégorie C représentent 75% des effectifs de la FPT. Les grilles de la catégorie C ont connu ces dernières années des évolutions mais insuffisantes et ne concernant pas l'ensemble des échelles. Actuellement, par exemple, les premiers échelons du C1, du C2 et du C3 ont tous le même indice ! Les agent-es de catégorie C ont des salaires faibles et sont les plus touchés par l'absence de "déroulé de carrière". Nous revendiquons une revalorisation immédiate de 10% du point d'indice et cinquante points supplémentaires pour toutes et tous. »

Ce qu'il faut retenir

Ce qui change au 1^{er} mai 2023 :

► revalorisation des grilles indiciaires des grades C1, C2 et C3 : relèvement de l'indice majoré minimum de 352 à 361 afin que les premiers échelons ne soient pas à nouveau inférieurs au SMIC.

Ce qui a changé au 1^{er} juillet 2022 :

► revalorisation de la valeur du point d'indice de 3,5% soit, 4,85003 €.

Textes de référence

» Décret 2022-994 du 7 juillet 2022 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 2021-1818 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la Fonction publique territoriale et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle.

» Décret 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.

ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	397	361	1 750,86
7	3 ans	397	361	1 750,86
8	3 ans	397	361	1 750,86
9	3 ans	401	363	1 760,56
10	4 ans	419	372	1 804,21
11	-	432	382	1 852,71

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	404	365	1 770,26
7	2 ans	416	370	1 794,51
8	2 ans	430	380	1 843,01
9	3 ans	446	392	1 901,32
10	3 ans	461	404	1 959,41
11	4 ans	473	412	1 998,21
12	-	486	420	2 037,01

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	2 ans	412	368	1 784,81
4	2 ans	430	380	1 843,01
5	2 ans	448	393	1 906,06
6	2 ans	460	403	1 954,56
7	3 ans	478	415	2 012,76
8	3 ans	499	430	2 085,51
9	3 ans	525	450	2 182,51
10	-	558	473	2 294,06



AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX

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

AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX CADRE D'EMPLOIS/

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.

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

2023

ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	397	361	1 750,86
7	3 ans	397	361	1 750,86
8	3 ans	397	361	1 750,86
9	3 ans	401	363	1 760,56
10	4 ans	419	372	1 804,21
11	-	432	382	1 852,71

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	404	365	1 770,26
7	2 ans	416	370	1 794,51
8	2 ans	430	380	1 843,01
9	3 ans	446	392	1 901,32
10	3 ans	461	404	1 959,41
11	4 ans	473	412	1 998,21
12	-	486	420	2 037,01

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	2 ans	412	368	1 784,81
4	2 ans	430	380	1 843,01
5	2 ans	448	393	1 906,06
6	2 ans	460	403	1 954,56
7	3 ans	478	415	2 012,76
8	3 ans	499	430	2 085,51
9	3 ans	525	450	2 182,51
10	-	558	473	2 294,06

ATSEM

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



Nadia Paulin,
ATSEM
dans la Creuse :

AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES

Le décret 2018-152 paru le 1^{er} mars 2018 redéfinit le métier d'ATSEM et ouvre des perspectives de carrière vers le cadre d'emplois des agents de maîtrise et 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 56 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.

«*Demain, pour le métier d'ATSEM, nous revendiquons la même avancée que celle obtenue pour les auxiliaires de puériculture et de soins, le passage en catégorie B !*»

2023

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	404	365	1 770,26
7	2 ans	416	370	1 794,51
8	2 ans	430	380	1 843,01
9	3 ans	446	392	1 901,32
10	3 ans	461	404	1 959,41
11	4 ans	473	412	1 998,21
12	-	486	420	2 037,01

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	2 ans	412	368	1 784,81
4	2 ans	430	380	1 843,01
5	2 ans	448	393	1 906,06
6	2 ans	460	403	1 954,56
7	3 ans	478	415	2 012,76
8	3 ans	499	430	2 085,51
9	3 ans	525	450	2 182,51
10	-	558	473	2 294,06

Adjoints administratifs territoriaux : décret n° 2006-1690 du 22/12/2006 modifié /
Adjoints territoriaux du patrimoine : décret n° 2006-1692 du 22/12/2006 modifié

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.

Ratio promu/promouvables fixé 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



2023

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	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	397	361	1 750,86
7	3 ans	397	361	1 750,86
8	3 ans	397	361	1 750,86
9	3 ans	401	363	1 760,56
10	4 ans	419	372	1 804,21
11	-	432	382	1 852,71

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	404	365	1 770,26
7	2 ans	416	370	1 794,51
8	2 ans	430	380	1 843,01
9	3 ans	446	392	1 901,32
10	3 ans	461	404	1 959,41
11	4 ans	473	412	1 998,21
12	-	486	420	2 037,01

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	2 ans	412	368	1 784,81
4	2 ans	430	380	1 843,01
5	2 ans	448	393	1 906,06
6	2 ans	460	403	1 954,56
7	3 ans	478	415	2 012,76
8	3 ans	499	430	2 085,51
9	3 ans	525	450	2 182,51
10	-	558	473	2 294,06

Adjointes techniques territoriales : décret n° 2006-1691 du 22/12/2006 modifié /

Adjointes techniques territoriales 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 adjointes techniques territoriales sont chargées 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 adjointes 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 adjointes 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 adjointes techniques principaux de 2^e classe ayant atteint le 6^e échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans le grade.

Ratio des promotions/promouvables fixé 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 *adjointes 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 *adjointes 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'adjointes 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



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.

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

2023

ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	397	361	1 750,86
7	3 ans	397	361	1 750,86
8	3 ans	397	361	1 750,86
9	3 ans	401	363	1 760,56
10	4 ans	419	372	1 804,21
11	-	432	382	1 852,71

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	404	365	1 770,26
7	2 ans	416	370	1 794,51
8	2 ans	430	380	1 843,01
9	3 ans	446	392	1 901,32
10	3 ans	461	404	1 959,41
11	4 ans	473	412	1 998,21
12	-	486	420	2 037,01

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	2 ans	412	368	1 784,81
4	2 ans	430	380	1 843,01
5	2 ans	448	393	1 906,06
6	2 ans	460	403	1 954,56
7	3 ans	478	415	2 012,76
8	3 ans	499	430	2 085,51
9	3 ans	525	450	2 182,51
10	-	558	473	2 294,06

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 ;

2023

AGENT DE MAÎTRISE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	2 ans	397	361	1 750,86
5	2 ans	397	361	1 750,86
6	2 ans	415	369	1 789,66
7	2 ans	437	385	1 867,26
8	2 ans	449	394	1 910,91
9	2 ans	465	407	1 973,96
10	3 ans	479	416	2 017,61
11	3 ans	499	430	2 085,51
12	3 ans	525	450	2 182,51
13	-	562	476	2 308,61

AGENT DE MAÎTRISE PRINCIPAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	400	363	1 760,56
3	2 ans	420	373	1 809,06
4	2 ans	446	392	1 901,21
5	2 ans	468	409	1 983,66
6	2 ans	492	425	2 061,26
7	3 ans	505	435	2 109,76
8	3 ans	526	451	2 187,36
9	4 ans	563	477	2 313,46
10	-	597	503	2 439,56



Christian Picard,
Agent de maîtrise
au lycée Rontaunay
Conseil régional de La Réunion :

« La FSU Territoriale revendique une revalorisation globale des rémunérations et en particulier s'agissant du cadre d'emplois des agent-es de maîtrise. »

- ▶ 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.

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.

2023

ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	397	361	1 750,86
7	3 ans	397	361	1 750,86
8	3 ans	397	361	1 750,86
9	3 ans	401	363	1 760,56
10	4 ans	419	372	1 804,21
11	-	432	382	1 852,71

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	404	365	1 770,26
7	2 ans	416	370	1 794,51
8	2 ans	430	380	1 843,01
9	3 ans	446	392	1 901,32
10	3 ans	461	404	1 959,41
11	4 ans	473	412	1 998,21
12	-	486	420	2 037,01

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	2 ans	412	368	1 784,81
4	2 ans	430	380	1 843,01
5	2 ans	448	393	1 906,06
6	2 ans	460	403	1 954,56
7	3 ans	478	415	2 012,76
8	3 ans	499	430	2 085,51
9	3 ans	525	450	2 182,51
10	-	558	473	2 294,06

Opérateurs des activités physiques et sportives: décret n° 92-368 du 01/04/1992 modifié /
Agents de police municipale : décrets n°2017-397 et 398 du 24/03/2017

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.

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



2023

ÉCHELLE C1		GRADE EN VOIE D'EXTINCTION		
Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	397	361	1 750,86
7	3 ans	397	361	1 750,86
8	3 ans	397	361	1 750,86
9	3 ans	401	363	1 760,56
10	4 ans	419	372	1 804,21
11	-	432	382	1 852,71

ÉCHELLE C2		Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	404	365	1 770,26
7	2 ans	416	370	1 794,51
8	2 ans	430	380	1 843,01
9	3 ans	446	392	1 901,32
10	3 ans	461	404	1 959,41
11	4 ans	473	412	1 998,21
12	-	486	420	2 037,01

ÉCHELLE C3		Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	2 ans	412	368	1 784,81
4	2 ans	430	380	1 843,01
5	2 ans	448	393	1 906,06
6	2 ans	460	403	1 954,56
7	3 ans	478	415	2 012,76
8	3 ans	499	430	2 085,51
9	3 ans	525	450	2 182,51
10	-	558	473	2 294,06

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.



2023

GARDIEN BRIGADIER

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	404	365	1 770,26
7	2 ans	416	370	1 794,51
8	2 ans	430	380	1 843,01
9	3 ans	446	392	1 901,32
10	3 ans	461	404	1 959,41
11	4 ans	473	412	1 998,21
12	-	486	420	2 037,01

BRIGADIER-CHEF PRINCIPAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	397	361	1 750,86
2	2 ans	407	367	1 779,96
3	2 ans	425	377	1 828,46
4	2 ans	445	391	1 896,36
5	2 ans	469	410	1 988,51
6	2 ans 6 mois	487	421	2 041,86
7	3 ans	501	432	2 095,21
8	4 ans	526	451	2 187,36
9	-	566	479	2 323,16
Spécial*	-	597	503	2 439,56

CHEF DE POLICE MUNICIPALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans 3 mois	397	361	1 750,86
2	2 ans 9 mois	417	371	1 799,36
3	3 ans 3 mois	425	377	1 828,46
4	3 ans 9 mois	454	398	1 930,31
5	4 ans	473	412	1 998,21
6	4 ans	526	451	2 187,36
7	-	566	479	2 323,16
Spécial*	-	597	503	2 439,56

GRADE EN VOIE D'EXTINCTION

* accessible aux agents exerçant des fonctions de responsable d'une équipe d'au moins 3 agents et justifiant pour les chefs de police municipale de 4 ans d'ancienneté dans le 7^e échelon, ou pour les brigadiers chefs principaux de 4 ans d'ancienneté dans le 5^e échelon.

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

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 397 à 562 et IM 361 à 476

Adjudant Echelle spécifique IB 397 à 597 et IM 361 à 503

GARDES CHAMPÊTRES

CADRE D'EMPLOIS /

2 grades :

Garde champêtre chef C2

Garde champêtre principal C3

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 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.

2023

ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	397	361	1 750,86
7	3 ans	397	361	1 750,86
8	3 ans	397	361	1 750,86
9	3 ans	401	363	1 760,56
10	4 ans	419	372	1 804,21
11	-	432	382	1 852,71

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	404	365	1 770,26
7	2 ans	416	370	1 794,51
8	2 ans	430	380	1 843,01
9	3 ans	446	392	1 901,32
10	3 ans	461	404	1 959,41
11	4 ans	473	412	1 998,21
12	-	486	420	2 037,01

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	2 ans	412	368	1 784,81
4	2 ans	430	380	1 843,01
5	2 ans	448	393	1 906,06
6	2 ans	460	403	1 954,56
7	3 ans	478	415	2 012,76
8	3 ans	499	430	2 085,51
9	3 ans	525	450	2 182,51
10	-	558	473	2 294,06

ATSEM
Pour la reconnaissance du métier, pour la catégorie B!

L'ATSEM jouit d'un statut essentiel auprès des enfants et son rôle est reconnu en toutes circonstances. Pourtant, malheureusement, il est le plus dévalorisé des métiers sociaux, les ATSEM ont le plus faible salaire et les conditions de travail les plus difficiles. Leur engagement et leur investissement sont pourtant reconnus, mais il faut leur offrir un statut correspondant.

TRAVAILLEURS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX
183 € de [ME]PRIS, MENSONGES & TRAHISON...

Tous les professionnels des services sociaux ont été victimes de mensonges et de trahison. Les services sociaux ont été dévalorisés, les professionnels ont été dévalorisés. Les services sociaux ont été dévalorisés, les professionnels ont été dévalorisés.

EXIGONS
Le statut de catégorie B pour tous les professionnels des services sociaux et médico-sociaux.

U EN GRÈVE LE SMARS

La FSU Territoriale revendique des droits des femmes et l'accès pour la professionnelle. Dans la fonction publique, et en particulier dans le secteur sanitaire, les femmes, qui représentent la majorité des professionnels, souffrent de la dévalorisation de leur métier.

Les carrières féminines des professions sociales ATSEM, métiers des filières santé, sociale et médico-sociale, aides de puériculture, d'entretien, administratives, personnels.

Ensemble au quotidien!

LES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ!

Médecins, Assistantes maternelles, Pompiers, Agent-es techniques, Secrétaire de mairie, Eboueurs, Animateurs, Métropoles, Bibliothécaires, Infirmier-es, ATSEM, Conseils départementaux, Technicien-es, Educateurs-trices, Agent-es des routes, Agent social, Mairies, Assistants familiaux, Sages-femmes, Collèges et Lycées, Ingénieurs, Biologistes-Vétérinaires, Centres de Gestion, Professeurs, Technicien-es, Conseiller-es en ESF, Conseils Régionaux, Bibliothécaires de villes, Puéricultrices, Pouvoirs municipaux, Agent-es administratifs, Agent-es culturels, Agent-es d'entretien.

Loi protection de l'enfance des avancées en trompe-l'œil!

Même les services sociaux, les professionnels de la protection de l'enfance sont victimes de mensonges et de trahison. Les services sociaux ont été dévalorisés, les professionnels ont été dévalorisés.

LA SOCIOLOGIE EST UN SPORT DE COMBAT

LE TRAVAIL SOCIAL AUSSI!

DES MOYENS POUR LE SOCIAL, PAS POUR LE CAPITAL!

ensemble AU QUOTIDIEN

il faut continuer le combat pour l'égalité professionnelle

La FSU Territoriale est mobilisée depuis toujours en faveur des droits des femmes et de l'égalité professionnelle: «à travail égal, salaire égal».

ASSISTANTES FAMILIALES INVISIBLES ET EXCLU.E.S !

Les assistantes familiales, actives et présentes dans les territoires, sont les plus dévalorisées des professions sociales. Elles sont invisibles et exclues.

TEMPS DE TRAVAIL: NON

À LA SUPPRESSION DE NOS ACQUIS SOCIAUX

LA FSU TERRITORIALE REVENDIQUE:
- Le droit de poser son congé
- L'abrogation de la loi du 11 août 2019
- Des plans de reconversion et de formation
- Des mesures de soutien aux collectivités territoriales
- La professionnalisation des agents territoriaux

« Les agent-es territoriaux sont les salarié-es les plus mal payé-es en France... »

(Source DGAFP 2021)

AUGMENTEZ LES SALAIRES

L'ANIMATION EN LUTTE

LES 24 ET 25 NOVEMBRE 2022

La précarité de la majeure partie des personnels de l'animation, trop souvent contractuels, s'est aggravée avec la crise sanitaire et les taux d'encadrement en perpétuelle diminution.

LA FSU TERRITORIALE REVENDIQUE:

Le droit de poser son congé
L'abrogation de la loi du 11 août 2019
Des plans de reconversion et de formation
Des mesures de soutien aux collectivités territoriales
La professionnalisation des agents territoriaux

ensemble AU QUOTIDIEN

pour combattre un mépris qui a trop duré

La FSU Territoriale est mobilisée depuis toujours en faveur des droits des femmes et de l'égalité professionnelle: «à travail égal, salaire égal».

LA PRIORITÉ EST:
- de garantir la santé et la sécurité des agents
- de considérer que l'insuffisance de la masse des services publics pose une question de santé publique

LA FSU TERRITORIALE

ensemble AU QUOTIDIEN

LA FSU TERRITORIALE vous informe

INFORMIÈRES/PUERICULTRICES/CADRES DE SANTÉ

Professions médicales et paramédicales de la fonction publique territoriale: CE QUI CHANGE AU 1^{er} JANVIER 2022

Les changements de grilles applicables aux personnels de la fonction publique hospitalière au 1^{er} octobre 2021 ne sont pas les mêmes que ceux des personnels de la fonction publique territoriale au 1^{er} janvier 2022.

COMME QUI LA CARRIÈRE DE PROGRESSION DES SALAIRES AUXAIRES EST L'ON VITRE À LA MAITRE DES ANNALES

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 culturelleCADRE 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 policeCADRE 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



Jérôme Thomas, rédacteur à la ville de Choisy-le-Roi :

Les 230 000 agent-es de catégorie B exerçant dans les collectivités territoriales représentent 12% 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.

Les mesures salariales, annoncées le 28 juin 2022, ont intégré une revalorisation des débuts de carrière de la catégorie B prenant en compte le niveau d'inflation.

Dans l'attente de l'ouverture de discussions globales dans les mois à venir, vraisemblablement début 2023, les mesures suivantes ont été annoncées :

Pour le 1^{er} grade :
réduction à 1 an de la durée, ce qui ramène la durée totale de 30 à 26 ans, et revalorisation des 4 premiers échelons.

Pour le 2^e grade :
suppression du 1^{er} échelon, le nombre passe de 13 à 12 échelons, réduction de la durée des deux premiers échelons à 1 an, pour une durée totale du grade à 26 ans au lieu de 30 ans. Revalorisation du 2^e échelon de 1 point.

Pour le 3^e grade :
pas de changement.

« Les agent-es de catégorie B doivent être mieux considérées et reconnues. La FSU Territoriale revendique une refonte ambitieuse de leurs grilles. »

La FSU Territoriale revendique une refonte de l'ensemble des grilles de salaire et en particulier de celles de la catégorie B.

2023

1^{er} GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	401	363	1 760,56
5	2 ans	415	369	1 789,66
6	2 ans	431	381	1 847,86
7	2 ans	452	396	1 920,61
8	3 ans	478	415	2 012,76
9	3 ans	500	431	2 090,36
10	3 ans	513	441	2 138,86
11	3 ans	538	457	2 216,46
12	4 ans	563	477	2 313,46
13	-	597	503	2 439,57

2^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	401	363	1 760,65
2	1 an	415	369	1 789,76
3	2 ans	429	379	1 838,26
4	2 ans	444	390	1 891,61
5	2 ans	458	401	1 944,97
6	2 ans	480	416	2 017,72
7	3 ans	506	436	2 114,73
8	3 ans	528	452	2 192,33
9	3 ans	542	461	2 235,98
10	3 ans	567	480	2 328,14
11	4 ans	599	504	2 444,55
12	-	638	534	2 590,06

3^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	446	392	1 901,31
2	2 ans	461	404	1 959,52
3	2 ans	484	419	2 032,27
4	2 ans	513	441	2 138,98
5	2 ans	547	465	2 255,38
6	3 ans	573	484	2 347,54
7	3 ans	604	508	2 463,95
8	3 ans	638	534	2 590,06
9	3 ans	660	551	2 672,51
10	3 ans	684	569	2 759,82
11	-	707	587	2 847,12



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.

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 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.

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 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.

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



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 3 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.

2023



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.

1^{er} GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	401	363	1 760,56
5	2 ans	415	369	1 789,66
6	2 ans	431	381	1 847,86
7	2 ans	452	396	1 920,61
8	3 ans	478	415	2 012,76
9	3 ans	500	431	2 090,36
10	3 ans	513	441	2 138,86
11	3 ans	538	457	2 216,46
12	4 ans	563	477	2 313,46
13	-	597	503	2 439,57

2^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	401	363	1 760,65
2	1 an	415	369	1 789,76
3	2 ans	429	379	1 838,26
4	2 ans	444	390	1 891,61
5	2 ans	458	401	1 944,97
6	2 ans	480	416	2 017,72
7	3 ans	506	436	2 114,73
8	3 ans	528	452	2 192,33
9	3 ans	542	461	2 235,98
10	3 ans	567	480	2 328,14
11	4 ans	599	504	2 444,55
12	-	638	534	2 590,06

3^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	446	392	1 901,31
2	2 ans	461	404	1 959,52
3	2 ans	484	419	2 032,27
4	2 ans	513	441	2 138,98
5	2 ans	547	465	2 255,38
6	3 ans	573	484	2 347,54
7	3 ans	604	508	2 463,95
8	3 ans	638	534	2 590,06
9	3 ans	660	551	2 672,51
10	3 ans	684	569	2 759,82
11	-	707	587	2 847,12

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 3 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 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 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

2023

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 3 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.

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	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	401	363	1 760,56
5	2 ans	415	369	1 789,66
6	2 ans	431	381	1 847,86
7	2 ans	452	396	1 920,61
8	3 ans	478	415	2 012,76
9	3 ans	500	431	2 090,36
10	3 ans	513	441	2 138,86
11	3 ans	538	457	2 216,46
12	4 ans	563	477	2 313,46
13	-	597	503	2 439,57

2^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	401	363	1 760,65
2	1 an	415	369	1 789,76
3	2 ans	429	379	1 838,26
4	2 ans	444	390	1 891,61
5	2 ans	458	401	1 944,97
6	2 ans	480	416	2 017,72
7	3 ans	506	436	2 114,73
8	3 ans	528	452	2 192,33
9	3 ans	542	461	2 235,98
10	3 ans	567	480	2 328,14
11	4 ans	599	504	2 444,55
12	-	638	534	2 590,06

3^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	446	392	1 901,31
2	2 ans	461	404	1 959,52
3	2 ans	484	419	2 032,27
4	2 ans	513	441	2 138,98
5	2 ans	547	465	2 255,38
6	3 ans	573	484	2 347,54
7	3 ans	604	508	2 463,95
8	3 ans	638	534	2 590,06
9	3 ans	660	551	2 672,51
10	3 ans	684	569	2 759,82
11	-	707	587	2 847,12

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.



Clarisse
Saint-Félix,
Crèche
du Département
de la Seine-Saint-Denis :

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.

« La revendication d'accès à la catégorie B a enfin été obtenue ! Cependant, nous devons continuer à nous battre pour améliorer nos conditions de travail et la qualité d'accueil des enfants qui nécessite des professionnel-les qualifié-es en nombre suffisant. »

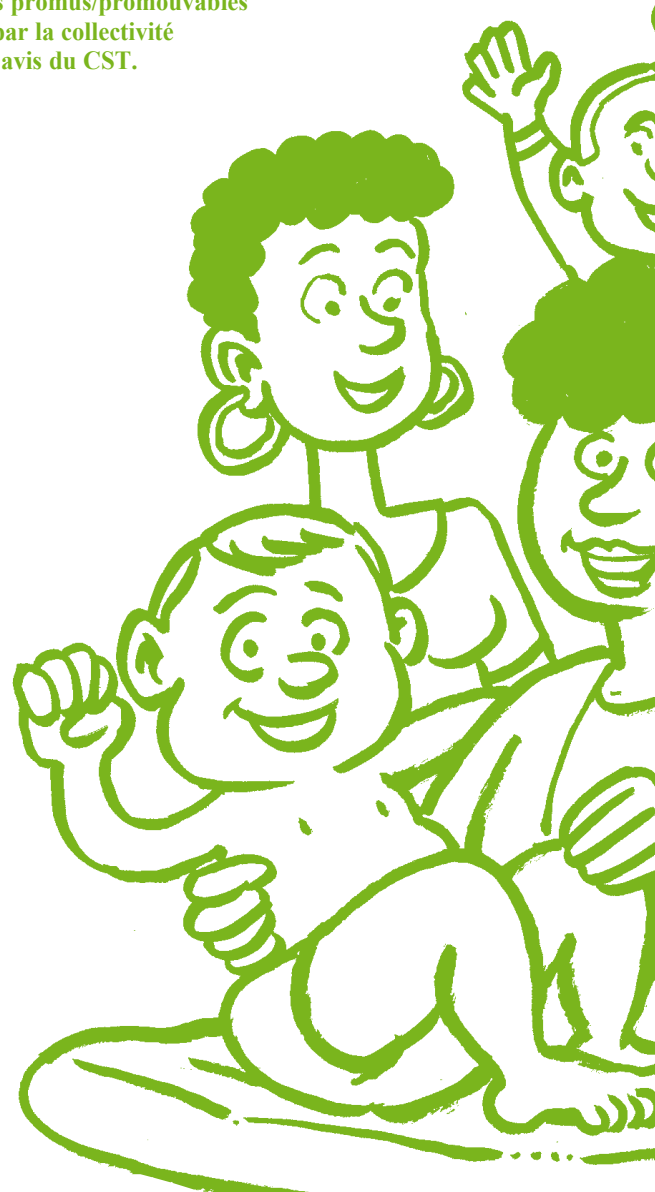
2023

CLASSE NORMALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	397	361	1 750,86
2	1 an 6 mois	397	361	1 750,86
3	2 ans	416	370	1 794,51
4	2 ans	434	383	1 857,56
5	2 ans 6 mois	452	396	1 920,61
6	3 ans	468	409	1 983,66
7	3 ans	491	424	2 056,41
8	3 ans	510	439	2 129,16
9	3 ans	535	456	2 211,61
10	4 ans	567	480	2 328,01
11	-	610	512	2 483,21

CLASSE SUPÉRIEURE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	433	382	1 852,71
2	2 ans	449	394	1 910,91
3	2 ans	464	406	1 969,11
4	2 ans	484	419	2 032,16
5	2 ans	508	437	2 119,46
6	2 ans 6 mois	532	455	2 206,76
7	3 ans	568	481	2 332,86
8	3 ans	585	494	2 395,91
9	3 ans	612	514	2 492,91
10	4 ans	638	534	2 589,91
11	-	665	555	2 691,76



MONITEURS-ÉDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX

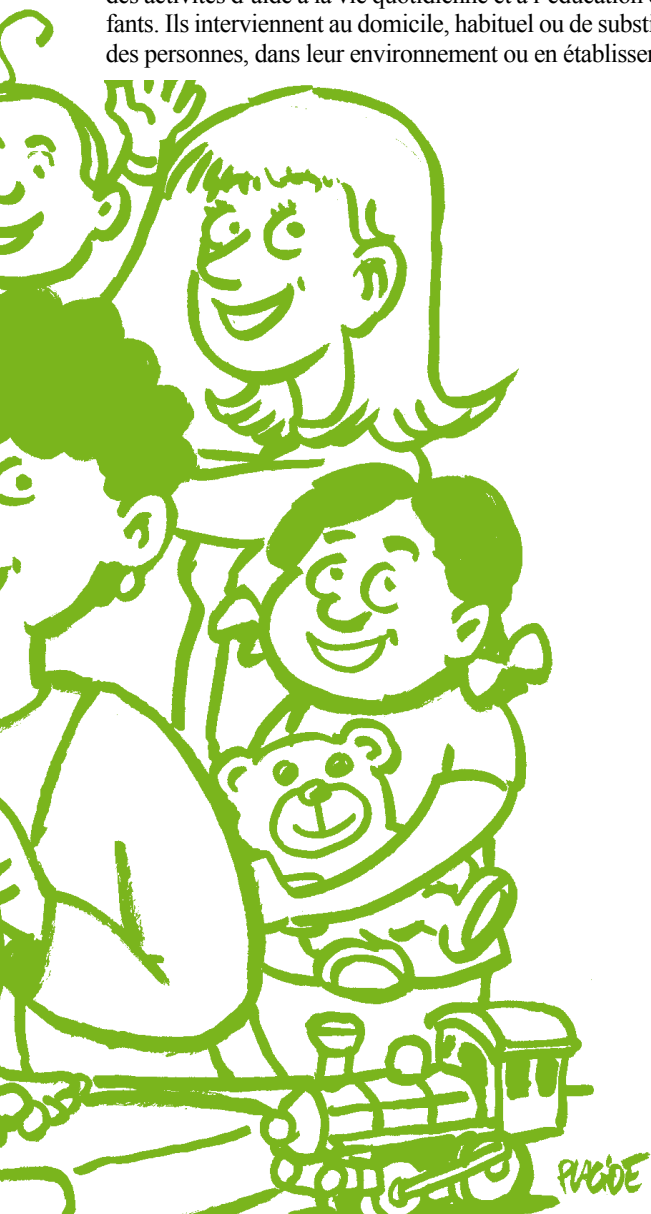
CADRE D'EMPLOIS/

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.



2023

MONITEUR-ÉDUCATEUR INTERVENANT FAMILIAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	401	363	1 760,56
5	2 ans	415	369	1 789,66
6	2 ans	431	381	1 847,86
7	2 ans	452	396	1 920,61
8	3 ans	478	415	2 012,76
9	3 ans	500	431	2 090,36
10	3 ans	513	441	2 138,86
11	3 ans	538	457	2 216,46
12	4 ans	563	477	2 313,46
13	-	597	503	2 439,57

MONITEUR-ÉDUCATEUR INTERVENANT FAMILIAL PRINCIPAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	401	363	1 760,56
2	1 an	415	369	1 789,66
3	2 ans	429	379	1 838,16
4	2 ans	444	390	1 891,51
5	2 ans	458	401	1 944,86
6	2 ans	480	416	2 017,61
7	2 ans	506	436	2 114,61
8	3 ans	528	452	2 192,21
9	3 ans	542	461	2 235,86
10	3 ans	567	480	2 328,01
11	3 ans	599	504	2 444,41
12	-	638	534	2 589,91

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 intervenants 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.

Ratio promu/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 3 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.



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.

2023

1^{er} GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	401	363	1 760,56
5	2 ans	415	369	1 789,66
6	2 ans	431	381	1 847,86
7	2 ans	452	396	1 920,61
8	3 ans	478	415	2 012,76
9	3 ans	500	431	2 090,36
10	3 ans	513	441	2 138,86
11	3 ans	538	457	2 216,46
12	4 ans	563	477	2 313,46
13	-	597	503	2 439,57

2^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	401	363	1 760,65
2	1 an	415	369	1 789,76
3	2 ans	429	379	1 838,26
4	2 ans	444	390	1 891,61
5	2 ans	458	401	1 944,97
6	2 ans	480	416	2 017,72
7	3 ans	506	436	2 114,73
8	3 ans	528	452	2 192,33
9	3 ans	542	461	2 235,98
10	3 ans	567	480	2 328,14
11	4 ans	599	504	2 444,55
12	-	638	534	2 590,06

3^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	446	392	1 901,31
2	2 ans	461	404	1 959,52
3	2 ans	484	419	2 032,27
4	2 ans	513	441	2 138,98
5	2 ans	547	465	2 255,38
6	3 ans	573	484	2 347,54
7	3 ans	604	508	2 463,95
8	3 ans	638	534	2 590,06
9	3 ans	660	551	2 672,51
10	3 ans	684	569	2 759,82
11	-	707	587	2 847,12

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.

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.

LIEUTENANTS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS / CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

2023

► 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 3 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.

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	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	401	363	1 760,56
5	2 ans	415	369	1 789,66
6	2 ans	431	381	1 847,86
7	2 ans	452	396	1 920,61
8	3 ans	478	415	2 012,76
9	3 ans	500	431	2 090,36
10	3 ans	513	441	2 138,86
11	3 ans	538	457	2 216,46
12	4 ans	563	477	2 313,46
13	-	597	503	2 439,57

2^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	401	363	1 760,65
2	1 an	415	369	1 789,76
3	2 ans	429	379	1 838,26
4	2 ans	444	390	1 891,61
5	2 ans	458	401	1 944,97
6	2 ans	480	416	2 017,72
7	3 ans	506	436	2 114,73
8	3 ans	528	452	2 192,33
9	3 ans	542	461	2 235,98
10	3 ans	567	480	2 328,14
11	4 ans	599	504	2 444,55
12	-	638	534	2 590,06

3^e GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	446	392	1 901,31
2	2 ans	461	404	1 959,52
3	2 ans	484	419	2 032,27
4	2 ans	513	441	2 138,98
5	2 ans	547	465	2 255,38
6	3 ans	573	484	2 347,54
7	3 ans	604	508	2 463,95
8	3 ans	638	534	2 590,06
9	3 ans	660	551	2 672,51
10	3 ans	684	569	2 759,82
11	-	707	587	2 847,12

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

- 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 2ème catégorie
- Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1ère catégorie

Filière médico-sociale

CADRE D'EMPLOIS DES MÉDECINS

- Médecin de 2ème classe
- Médecin de 1ère 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



Carole Bouvet,
attachée,
Métropole
Aix-Marseille-Provence

« Les 240 000 agent-es de la catégorie A représentent 13% des effectifs de la FPT. La structuration des grilles recouvre des réalités très différentes du point de vue des rémunérations et des carrières. Les agent-es ont un niveau de qualification et d'expertise qui doit leur garantir une large part d'autonomie et d'initiative professionnelle. »

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	890	925	972
HEB	972	1012	1067
HEB BIS	1067	1095	1124
HEC	1124	1148	1173
HED	1173	1226	1280

Attachés territoriaux: décrets n°2016-1798 et 1799 du 20/12/2016.
Administrateurs territoriaux: décrets n° 2017-556 et 558 du 14/04/2017

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 3 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.

ATTACHÉ

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	444	390	1 891,61
2	2 ans	469	410	1 988,62
3	2 ans	499	430	2 085,63
4	2 ans	525	450	2 182,63
5	2 ans 6 mois	567	480	2 328,14
6	3 ans	611	513	2 488,20
7	3 ans	653	545	2 643,41
8	3 ans	693	575	2 788,92
9	3 ans	732	605	2 934,43
10	4 ans	778	640	3 104,19
11	-	821	673	3 264,25

ATTACHÉ PRINCIPAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	593	500	2 425,15
2	2 ans	639	535	2 594,91
3	2 ans	693	575	2 788,92
4	2 ans	732	605	2 934,43
5	2 ans	791	650	3 152,70
6	2 ans 6 mois	843	690	3 346,70
7	2 ans 6 mois	896	730	3 540,72
8	3 ans	946	763	3 725,03
9	3 ans	995	806	3 909,34
10	-	1015	821	3 982,09

DIRECTEUR

GRADE EN VOIE D'EXTINCTION

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	722	598	2 900,48
2	2 ans	759	626	3 036,28
3	3 ans	798	656	3 181,80
4	3 ans	857	700	3 395,21
5	3 ans	907	739	3 584,37
6	3 ans	968	784	3 802,63
7	-	1020	824	3 996,64

ATTACHÉ HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	797	655	3 176,94
2	2 ans	850	695	3 370,95
3	2 ans	896	730	3 540,72
4	2 ans 6 mois	946	763	3 725,03
5	3 ans	995	806	3 909,34
6	3 ans	1027	830	4 025,75
ES	-	HEA	-	I 4 316,53 II 4 486,28 III 4 714,23

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	359	1 741,25
2	6 mois	427	379	1 838,63

Échelons	ADMINISTRATEUR			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	6 mois	542	461	2 235,98
2	1 an	600	505	2 449,40
3	1 an	665	555	2 691,91
4	1 an	713	591	2 866,52
5	1 an 6 mois	762	628	3 045,98
6	2 ans	813	667	3 335,15
7	2 ans	862	705	3 419,46
8	2 ans	912	743	3 603,77
9	3 ans	977	792	3 841,43
10	-	1015	821	3 982,09

Échelons	ADMINISTRATEUR HORS CLASSE			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	2 ans	813	667	3 335,15
2	2 ans	862	705	3 419,46
3	2 ans	912	743	3 603,77
4	3 ans	977	792	3 841,43
5	3 ans	1027	830	4 025,75
6	3 ans	HEA	-	I 4 316,53 II 4 486,28 III 4 714,23
7	4 ans	HEB	-	I 4 714,22 II 4 913,08 III 5 174,98
8	-	HEB bis	-	I 5 174,98 II 5 310,78 III 5 451,43

Échelons	ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	3 ans	1027	830	4 025,75
2	3 ans	HEA	-	I 4 316,53 II 4 486,28 III 4 714,23
3	3 ans	HEB	-	I 4 714,22 II 4 913,08 III 5 174,98
4	3 ans	HEB bis	-	I 5 174,98 II 5 310,78 III 5 451,43
5	-	HEC	-	I 5 451,43 II 5 567,83 III 5 689,08
ES	-	HED	-	I 5 689,08 II 5 946,14 III 6 203,19

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 3 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	390	1 891,61
2	2 ans	484	419	2 032,27
3	2 ans	518	445	2 158,38
4	2 ans 6 mois	565	478	2 318,44
5	3 ans	611	513	2 488,20
6	4 ans	646	540	2 619,16
7	4 ans	697	578	2 803,47
8	4 ans	739	610	2 958,68
9	4 ans	774	637	3 089,64
10	-	821	673	3 264,25

INGÉNIEUR PRINCIPAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	619	519	2 517,30
2	2 ans 6 mois	665	555	2 691,91
3	3 ans	721	597	2 895,63
4	3 ans	791	650	3 152,70
5	3 ans	837	685	3 322,45
6	3 ans	896	730	3 540,72
7	3 ans	946	768	3 725,03
8	3 ans	995	806	3 909,34
9	-	1015	821	3 982,09

INGÉNIEUR HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	850	695	3 370,95
2	2 ans	896	730	3 540,72
3	2 ans 6 mois	946	768	3 725,03
4	3 ans	995	806	3 909,34
5	-	1027	830	4 025,75
ES	-	HEA	-	I 4 316,53 II 4 486,28 III 4 714,23

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	404	1 959,21
2	1 an	525	450	2 182,63
3	1 an 6 mois	574	485	2 352,39
4	1 an 6 mois	623	523	2 536,70
5	2 ans	665	555	2 691,91
6	2 ans	713	591	2 866,52
7	2 ans	782	644	3 123,59
8	2 ans 6 mois	862	705	3 419,46
9	3 ans	912	743	3 603,77
10	3 ans	977	792	3 841,43
11	-	1015	821	3 982,09

Échelons	INGÉNIEUR EN CHEF HORS CLASSE			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	1 an 6 mois	762	628	3 045,99
2	1 an 6 mois	842	689	3 341,85
3	2 ans	912	742	3 603,77
4	2 ans	977	792	3 841,44
5	2 ans 6 mois	1027	830	4 025,75
6	3 ans	HEA	-	I 4 316,53 II 4 486,28 III 4 714,23
7	4 ans	HEB	-	I 4 714,22 II 4 913,08 III 5 174,98
8	-	HEB bis	-	I 5 174,98 II 5 310,78 III 5 451,43

Échelons	INGÉNIEUR GÉNÉRAL			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	3 ans	1 027	830	4 025,75
2	3 ans	HEA	-	I 4 316,53 II 4 486,28 III 4 714,23
3	3 ans	HEB	-	I 4 714,22 II 4 913,08 III 5 174,98
4	3 ans	HEB bis	-	I 5 174,98 II 5 310,78 III 5 451,43
5	-	HEC	-	I 5 451,43 II 5 567,83 III 5 689,08
*	-	HED	-	I 5 689,08 II 5 946,14 III 6 203,19

* Classe exceptionnelle

Assistants socio-éducatifs : décrets n° 2017-901 et 904 du 09/05/2017 /
 Educateurs de jeunes enfants : décrets n° 2017-902 et 905 du 09/05/2017.
 Conseillers socio-éducatifs : décrets n°2017-903 et 906 du 09/05/2017.

ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS & ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS

CADRE D'EMPLOIS/

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 de 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



Mariane Roquefort, assistante sociale, Département de l'Aude :

« Le passage en catégorie A des ASE et des EJE attendu par les collègues n'a pas répondu aux attentes, les grilles ne correspondent pas à celles du "A type" d'attaché que nous revendiquons. Aujourd'hui, la prime Ségur crée beaucoup d'inégalités et suscite un sentiment d'injustice. La FSU Territoriale revendique la transformation de la prime en CTI et son attribution à toutes et tous les professionnels du secteur social et médico-social... »

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.

ASE & EJE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	444	390	1 891,61
2	2 ans	461	404	1 959,52
3	2 ans	478	415	2 012,87
4	2 ans	494	426	2 066,22
5	2 ans	512	440	2 134,13
6	2 ans	528	452	2 192,33
7	2 ans	547	465	2 255,38
8	2 ans	570	482	2 337,84
9	2 ans	596	502	2 434,85
10	2 ans 6 mois	623	523	2 536,70
11	2 ans 6 mois	655	546	2 648,26
12	3 ans	680	566	2 745,26
13	3 ans	694	576	2 793,77
14	-	714	592	2 871,37

ASE & EJE CLASSE EXCEPTIONNELLE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	502	433	2 100,17
2	2 ans	523	448	2 172,93
3	2 ans	543	462	2 240,83
4	2 ans	565	478	2 318,44
5	2 ans	589	497	2 410,59
6	2 ans	622	522	2 531,85
7	2 ans 6 mois	653	545	2 643,41
8	3 ans	680	566	2 745,26
9	3 ans	705	585	2 837,42
10	3 ans	732	605	2 934,43
11	-	761	627	3 041,13

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 3 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	438	2 124,43
2	1 an 6 mois	532	455	2 206,88
3	2 ans	555	471	2 284,49
4	2 ans	578	488	2 366,94
5	2 ans	600	505	2 449,40
6	2 ans	631	529	2 565,80
7	2 ans	657	548	2 657,96
8	2 ans	680	566	2 745,26
9	2 ans 6 mois	712	590	2 861,67
10	2 ans 6 mois	740	611	2 963,53
11	3 ans	778	640	3 104,19
12	-	801	658	3 191,49

CONSEILLER SUPÉRIEUR SOCIO-ÉDUCATIF

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	641	536	2 599,76
2	2 ans	674	561	2 710,01
3	2 ans 6 mois	698	579	2 808,32
4	2 ans 6 mois	729	603	2 924,73
5	3 ans	751	620	3 007,18
6	3 ans	784	645	3 128,44
7	3 ans	816	669	3 244,85
8	-	830	680	3 298,20

CONSEILLER HORS CLASSE SOCIO-ÉDUCATIF

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	729	603	2 924,73
2	3 ans	751	620	3 007,18
3	3 ans	791	650	3 152,69
4	3 ans	835	684	3 317,60
5	3 ans	883	720	3 492,21
6	-	940	764	3 705,62

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	390	1 891,61
2	1 an 6 mois	484	419	2 032,27
3	2 ans	514	442	2 143,83
4	2 ans	544	463	2 245,68
5	2 ans 6 mois	576	486	2 357,45
6	3 ans	611	513	2 488,20
7	3 ans	653	545	2 643,41
8	3 ans	693	575	2 788,92
9	4 ans	732	605	2 934,43
10	4 ans	778	640	3 104,19
11	-	821	673	3 264,25

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	489	422	2 046,82
2	2 ans	518	445	2 158,38
3	2 ans	558	473	2 294,19
4	2 ans	595	501	2 430,00
5	2 ans	631	529	2 565,80
6	2 ans 6 mois	669	558	2 706,46
7	3 ans	709	588	2 851,97
8	3 ans	750	619	3 002,33
9	4 ans	792	651	3 157,54
10	4 ans	836	685	3 322,45
11	-	886	722	3 501,91

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.

PUÉRICULTRICES

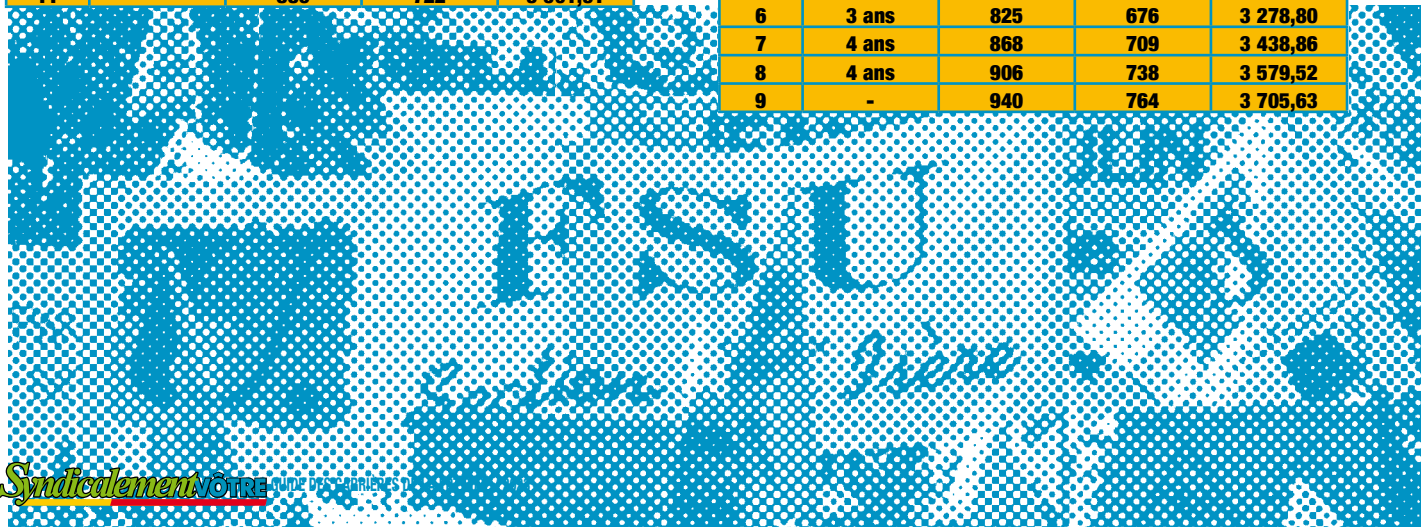
Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	489	422	2 046,82
2	2 ans	518	445	2 158,38
3	2 ans	558	473	2 294,19
4	2 ans	595	501	2 430,00
5	2 ans	631	529	2 565,80
6	2 ans 6 mois	669	558	2 706,46
7	3 ans	709	588	2 851,97
8	3 ans	750	619	3 002,33
9	4 ans	792	651	3 157,54
10	4 ans	836	685	3 322,45
11	-	886	722	3 501,91

PUÉRICULTRICES HORS CLASSE échelon provisoires

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	548	466	2 260,24
2	1 an 6 mois	580	490	2 376,64

PUÉRICULTRICES HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	614	515	2 497,90
2	2 ans	663	553	2 682,21
3	2 ans	695	577	2 798,62
4	2 ans 6 mois	739	610	2 958,68
5	3 ans	781	643	3 118,74
6	3 ans	825	676	3 278,80
7	4 ans	868	709	3 438,86
8	4 ans	906	738	3 579,52
9	-	940	764	3 705,63



INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX / PUÉRICULTRICES / CADRES DE SANTÉ PARAMÉDICAUX / BIOLOGISTES - VÉTÉRINAIRES - PHARMACIENS

CADRES DE SANTÉ

CADRE D'EMPLOIS /

2 grades : *Cadre de santé / Cadre supérieure 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 2^e CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	541	460	2 231,13
2	2 ans	577	487	2 362,09
3	2 ans	614	515	2 497,90
4	2 ans	663	553	2 682,21
5	2 ans	695	577	2 798,23
6	2 ans 6 mois	739	610	2 958,68
7	3 ans	781	643	3 118,74
8	3 ans	825	676	3 278,80
9	4 ans	868	709	3 438,86
10	4 ans	906	738	3 579,52
11	-	940	764	3 705,63

CADRE DE SANTÉ CLASSE SUPÉRIEURE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	699	580	2 813,17
2	2 ans	744	615	2 982,93
3	2 ans	791	650	3 152,69
4	2 ans 6 mois	843	690	3 346,70
5	2 ans 6 mois	896	730	3 540,72
6	3 ans	946	768	3 725,03
7	3 ans	995	806	3 909,34
8	-	1015	821	3 982,09

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.

BIOLOGISTES/VÉTÉRINAIRES/PHARMACIENS CLASSE NORMALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	419	372	1 804,31
2	1 an	485	420	2 037,13
3	1 an 9 mois	519	446	2 163,23
4	2 ans 2 mois	570	482	2 337,84
5	2 ans 2 mois	623	523	2 536,71
6	2 ans 2 mois	665	555	2 691,92
7	2 ans 2 mois	713	591	2 866,53
8	2 ans 2 mois	762	628	3 045,99
9	2 ans 2 mois	782	644	3 123,59
10	2 ans 2 mois	832	682	3 307,90
11	-	862	705	3 419,46

BIOLOGISTES/VÉTÉRINAIRES/PHARMACIENS HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans 2 mois	762	628	3 045,99
2	2 ans 2 mois	813	667	3 235,15
3	2 ans 2 mois	862	705	3 419,46
4	3 ans 3 mois	912	743	3 6 3,77
5	3 ans 3 mois	977	792	3 841,14
6	-	1027	830	4 025,75

BIOLOGISTES/VÉTÉRINAIRES/PHARMACIENS CLASSE EXCEPTIONNELLE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	694	576	2 793,77
2	2 ans 6 mois	743	614	2 978,08
3	2 ans 6 mois	782	644	3 123,59
4	2 ans 6 mois	842	689	3 341,86
5	3 ans 6 mois	912	743	3 6 03,77
6	3 ans 6 mois	977	792	3 841,14
7	4 ans	1027	830	4 025,75
8	-	HEA	-	I 4 316,53 II 4 486,28 III 4 714,23

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	461	2 235,99
2	1 an	600	505	2 449,40
3	2 ans	665	555	2 691,91
4	2 ans	713	591	2 866,52
5	2 ans	762	628	3 045,99
6	2 ans 6 mois	813	667	3 235,15
7	2 ans 6 mois	862	705	3 419,46
8	2 ans 6 mois	912	743	3 603,77
9	-	977	792	3 841,43

Échelons	MÉDECIN 1 ^{ère} CLASSE			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	2 ans	813	667	3 235,15
2	2 ans	862	705	3 419,46
3	2 ans	912	743	3 603,77
4	2 ans	977	792	3 841,43
5	3 ans	1027	830	4 025,75
6	-	HEA	-	I 4 316,53 II 4 486,28 III 4 714,23

Échelons	MÉDECIN HORS CLASSE			
	Durée	Indices		Traitement brut en euros
		brut	maj	
1	2 ans	906	743	3 603,77
2	2 ans	971	792	3 841,43
3	3 ans	1021	830	4 025,75
4	3 ans	HEA	-	I 4 316,53 II 4 486,28 III 4 714,23
5	-	HEB	-	I 4 714,22 II 4 913,08 III 5 174,98
6 (échelon spécial)	-	HEB bis	-	I 5 174,98 II 5 310,78 III 5 451,43

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	460	2 231,13
2	2 ans	577	487	2 362,09
3	2 ans	607	510	2 473,65
4	2 ans	631	529	2 565,80
5	3 ans	660	551	2 672,51
6	3 ans	694	576	2 793,77
7	3 ans	732	605	2 934,43 €
8	4 ans	780	642	3 113,89 €
9	4 ans	824	676	3 278,80 €
10	-	880	718	3 482,51 €

SAGE-FEMME HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	676	563	2 730,71
2	2 ans	716	593	2 876,22
3	3 ans	755	623	3 021,73
4	3 ans	795	653	3 167,24
5	3 ans	841	688	3 337,00
6	3 ans	887	723	3 506,76
7	4 ans	929	755	3 661,97
8	4 ans	974	789	3 826,88
9	4 ans	1024	827	4 011,19
10	-	1027	830	4 025,75

**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	390	1 891,61
2	1 an 6 mois	484	419	2 032,27
3	2 ans	514	442	2 143,83
4	2 ans	544	463	2 245,68
5	2 ans 6 mois	576	486	2 357,45
6	3 ans	611	513	2 488,20
7	3 ans	653	545	2 643,41
8	3 ans	693	575	2 788,92
9	4 ans	732	605	2 934,43
10	4 ans	778	640	3 104,19
11	-	821	673	3 264,25

HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	518	445	2 158,38
2	2 ans	558	473	2 294,19
3	2 ans	595	501	2 430,00
4	2 ans	631	529	2 565,80
5	2 ans et 6 mois	669	558	2 706,46
6	3 ans	709	588	2 851,97
7	3 ans	750	619	3 002,33
8	4 ans	792	651	3 157,54
7	4 ans	836	685	3 322,45
8	-	886	722	3 501,91

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 sur 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	390	1 891,61
2	1 an	457	400	1 940,12
3	2 ans	471	411	1 993,47
4	2 ans	500	431	2 090,48
5	2 ans 6 mois	538	457	2 216,58
6	3 ans	582	492	2 386,48
7	3 ans	619	519	2 517,05
8	3 ans 6 mois	668	557	2 701,62
9	4 ans	712	590	2 861,68
10	4 ans	763	629	3 050,84
11	-	821	673	3 264,25

PSYCHOLOGUE HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	620	520	2 522,15
2	2 ans 6 mois	712	590	2 861,68
3	2 ans 6 mois	757	624	3 026,59
4	2 ans 6 mois	815	668	3 240,00
5	2 ans 6 mois	876	715	3 467,96
6	3 ans	939	763	3 700,78
7	3 ans	995	806	3 909,34
8	-	1015	821	3 982,10

Conservateurs du patrimoine & Conservateurs de bibliothèques: décrets n° 2017-1737 du 21/12/2017.
Attachés de conservation du patrimoine & Bibliothécaire: décrets n°2017-502 et 503 du 06/04/2017.

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: les membres du cadre d'emplois 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. Ils participent au développement de la recherche dans leur domaine de spécialité et concourent à l'application du code du patrimoine. Ils peuvent être appelés à favoriser la création littéraire ou artistique dans leur domaine de compétence particulier. Ils ont vocation à occuper les emplois de direction des établissements et services où ils exercent leurs fonctions. Ils exercent leurs fonctions dans les établissements ou services qui assurent les missions correspondant à celles du cadre d'emplois et qui ont une importance comparable à celles des établissements ou services similaires de l'Etat auxquels sont affectés des conservateurs du patrimoine. Par ailleurs, les conservateurs territoriaux du patrimoine ne peuvent se livrer directement ou indirectement au commerce ou à l'expertise d'œuvres 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.

ÉLÈVE CONSERVATEUR

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	6 mois	416	370	1 794,61
2	1 an	459	402	1 949,82

CONSERVATEUR

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	525	450	2 182,63
2	2 ans	566	479	2 323,29
3	2 ans 6 mois	620	520	2 522,15
4	2 ans 6 mois	674	561	2 721,02
5	2 ans 6 mois	728	602	2 919,88
6	3 ans	803	659	3 196,17
7	3 ans	878	716	3 472,81
8	-	912	743	3 603,77

CONSERVATEUR EN CHEF

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	742	617	2 992,63
2	2 ans	826	677	3 283,65
3	2 ans	924	751	3 642,57
4	2 ans	1 015	821	3 982,10
5	3 ans	1027	830	4 025,75
6	4 ans	HEA	-	I 4 316,53 II 4 486,28 III 4 714,23
7	-	HEB	-	I 4 714,23 II 4 913,08 III 5 174,98

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.

RECRUTEMENT/ Concours externe et interne.

PROMOTION INTERNE/ Attachés de conservation/bibliothécaires justifiant de 10 ans de services effectifs en catégorie A (1 nomination pour 3 recrutements).

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.

CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUES

CADRE D'EMPLOIS

2 grades : *Conservateur de bibliothèques / Conservateur de bibliothèques 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 /
PROMOTION INTERNE/
AVANCEMENT
DE GRADE :** idem
Conservateurs du
patrimoine.



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.

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	390	1 891,61
2	2 ans	469	410	1 988,62
3	2 ans	499	430	2 085,63
4	2 ans	525	450	2 182,63
5	2 ans 6 mois	567	480	2 328,14
6	3 ans	611	513	2 488,20
7	3 ans	653	545	2 643,41
8	3 ans	693	575	2 788,92
9	3 ans	732	605	2 934,43
10	4 ans	778	640	3 104,19
11	-	821	673	3 264,25

ATTACHÉ DE CONSERVATION/BIBLIOTHÉCAIRE PRINCIPAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	593	500	2 425,15
2	2 ans	639	535	2 594,91
3	2 ans	693	575	2 788,92
4	2 ans	732	605	2 934,43
5	2 ans	791	650	3 152,70
6	2 ans 6 mois	843	690	3 346,70
7	2 ans 6 mois	896	730	3 540,72
8	3 ans	946	768	3 700,78
9	3 ans	995	806	3 909,34
10	-	1015	821	3 982,09

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 3 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	390	1 891,61
2	2 ans	469	410	1 988,62
3	2 ans	499	430	2 085,63
4	2 ans	525	450	2 182,63
5	2 ans 6 mois	567	480	2 328,14
6	3 ans	611	513	2 488,20
7	3 ans	653	545	2 643,41
8	3 ans	693	575	2 788,92
9	3 ans	732	605	2 934,43
10	4 ans	778	640	3 104,19
11	-	821	673	3 264,25

CONSEILLER DES APS PRINCIPAL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	593	500	2 425,15
2	2 ans	639	535	2 594,91
3	2 ans	693	575	2 788,92
4	2 ans	732	605	2 934,43
5	2 ans	791	650	3 152,70
6	2 ans 6 mois	843	690	3 346,70
7	2 ans 6 mois	896	730	3 540,72
8	3 ans	946	768	3 700,78
9	3 ans	995	806	3 909,34
10	-	1015	821	3 982,09

SECRÉTAIRES DE MAIRIE

CADRE D'EMPLOIS/

1 grade : *Secrétaire de mairie.*

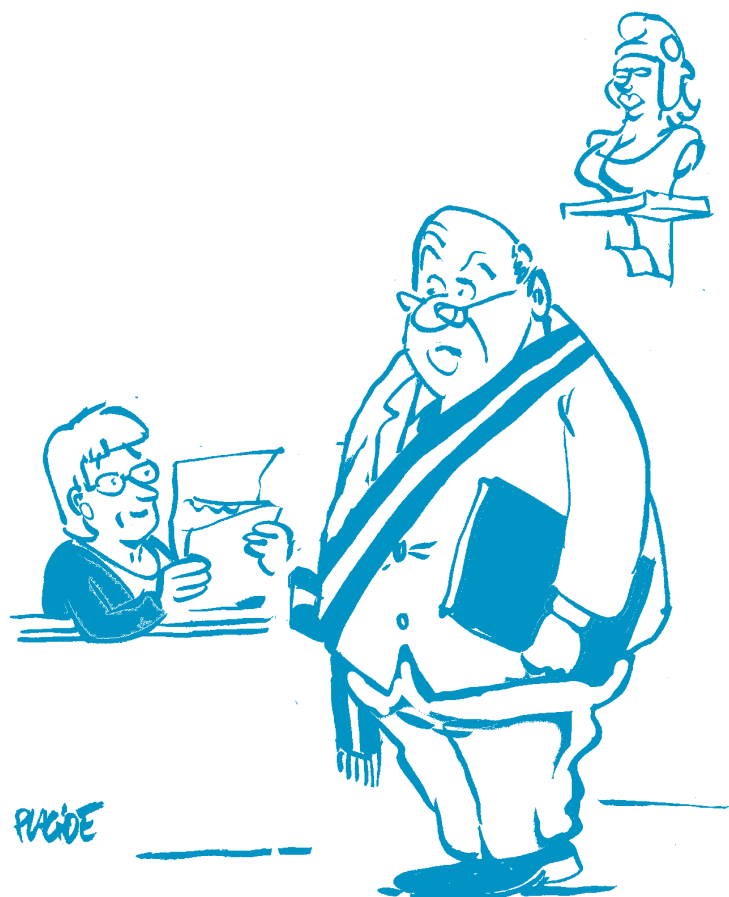
MISSIONS/ Les secrétaires de mairie ont vocation à occuper les fonctions de secrétaire de mairie des communes de moins de 3500 habitants. Ils peuvent en outre occuper, par voie de détachement, les fonctions de directeur général des services des communes de plus de 2000 habitants.

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	385	1 867,36
2	2 ans	461	404	1 959,52
3	2 ans	492	425	2 061,37
4	2 ans 6 mois	506	436	2 114,73
5	2 ans 6 mois	531	454	2 202,03
6	2 ans 6 mois	561	475	2 303,89
7	3 ans	592	499	2 420,29
8	3 ans	624	524	2 541,55
9	3 ans 6 mois	657	548	2 657,96
10	4 ans	688	572	2 774,37
11	-	722	598	2 900,47



PAGÈDE

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 3 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.

PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE CLASSE NORMALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	450	395	1 915,86
2	2 ans 6 mois	488	422	2 046,82
3	3 ans	519	446	2 163,23
4	3 ans	558	473	2 294,19
5	3 ans	608	511	2 478,50
6	3 ans 6 mois	668	557	2 701,61
7	3 ans 6 mois	712	590	2 861,67
8	3 ans 6 mois	763	629	3 050,83
9	-	821	673	3 264,25

PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE HORS CLASSE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans 6 mois	620	520	2 522,15
2	2 ans 6 mois	712	590	2 861,68
3	2 ans 6 mois	757	624	3 026,59
4	2 ans 6 mois	815	668	3 240,00
5	3 ans	876	715	3 467,96
6	3 ans	939	763	3 700,78
7	3 ans	995	806	3 909,34
8	-	1015	821	3 982,10

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 3 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	496	2 405,75
2	3 ans	620	520	2 522,15
3	3 ans	668	557	2 701,62
4	3 ans	726	601	2 915,03
5	3 ans 6 mois	767	632	3 065,39
6	3 ans 6 mois	815	668	3 240,00
7	3 ans 6 mois	858	701	3 400,06
8	3 ans 6 mois	899	732	3 550,42
9	3 ans 6 mois	950	771	3 739,58
10	-	1020	824	3 996,65

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	506	2 454,25
2	3 ans	641	536	2 599,76
3	3 ans	690	573	2 779,22
4	3 ans	742	613	2 973,23
5	3 ans 6 mois	797	655	3 176,95
6	3 ans 6 mois	862	705	3 419,46
7	3 ans 6 mois	929	755	3 661,98
8	3 ans 6 mois	979	793	3 846,29
9	-	1027	830	4 025,75

Directeurs de police municipale: décrets n° 2017-356 et 357 du 20/03/2017.
Cadre d'emplois de conception et de direction des 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. 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.

DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	444	390	1 891,62
2	2 ans	480	416	2 017,73
3	2 ans 6 mois	517	444	2 153,53
4	3 ans 6 mois	551	468	2 269,94
5	3 ans 6 mois	588	496	2 405,75
6	3 ans 6 mois	620	520	2 522,15
7	3 ans 6 mois	656	547	2 653,11
8	3 ans 6 mois	692	575	2 788,92
9	4 ans	732	605	2 934,43
10	-	767	632	3 065,39

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.

DIRECTEUR PRINCIPAL DE POLICE MUNICIPALE

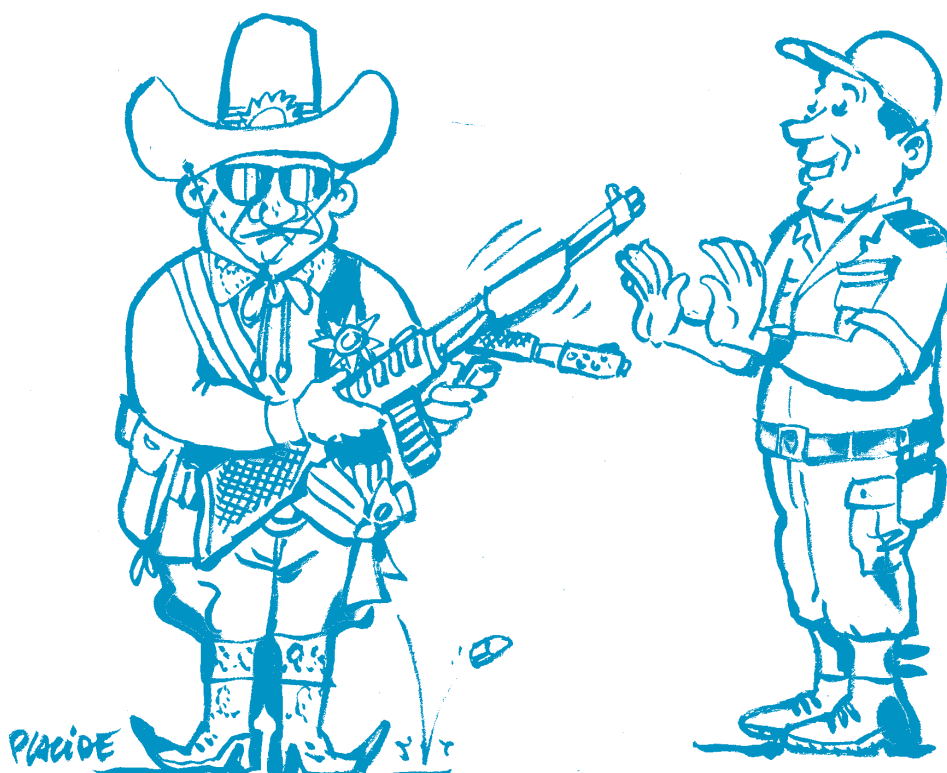
Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	607	510	2 473,65
2	2 ans 6 mois	632	530	2 570,66
3	2 ans 6 mois	665	555	2 691,92
4	2 ans 6 mois	700	581	2 818,24
5	3 ans	737	609	2 953,83
6	3 ans	773	636	3 084,79
7	4 ans	805	661	3 206,05
8	-	821	673	3 264,25

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.



PLACIDE

DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE / CAPITAINES, COMMANDANTS, L^{TS}-COLONELS, DE SAPEURS- POMPIERS PROFESSIONNELS

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.

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	390	1 891,61
2	2 ans	484	419	2 032,27
3	2 ans	518	445	2 158,38
4	2 ans 6 mois	565	478	2 318,44
5	3 ans	611	513	2 488,20
6	4 ans	646	540	2 619,16
7	4 ans	697	578	2 803,47
8	4 ans	739	610	2 958,68
9	4 ans	774	637	3 089,64
10	-	821	673	3 264,25

COMMANDANT

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	547	465	2 255,39
2	2 ans	600	505	2 449,40
3	2 ans 6 mois	640	535	2 594,91
4	2 ans 6 mois	714	592	2 871,38
5	3 ans 3 mois	784	645	3 128,44
6	3 ans 3 mois	844	690	3 346,70
7	3 ans 3 mois	904	736	3 569,82
8	3 ans 6 mois	930	756	3 666,83
9	-	966	783	3 797,78

LIEUTENANT-COLONEL

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	596	502	2 434,85
2	2 ans	644	538	2 609,46
3	2 ans 6 mois	731	604	2 929,58
4	2 ans 6 mois	799	656	3 181,80
5	3 ans 3 mois	849	694	3 366,10
6	3 ans 3 mois	930	756	3 666,83
7	3 ans 3 mois	995	806	3 909,34
8	-	1015	821	3 982,10

SE SYNDIQUER... POUR QUOI FAIRE ?

Le syndicalisme n'a pas toujours bonne presse, y compris chez les salarié-es, celles et ceux qu'il affirme vouloir défendre. Pour autant il demeure 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.

**LE SYNDICAT
C'EST UNE COLLECTIVITÉ HUMAINE
FORTE DE LA SOLIDARITÉ
DE SES ADHÉRENTS ET MILITANTS,
ET RICHE DES DÉBATS
ET PROPOSITIONS QUI LA FONT ALLER
TOUJOURS DE L'AVANT.**

On reproche, par exemple, aux organisations syndicales de ne pas être assez indépendantes, d'être peu efficaces, de défendre certains agents 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 salariés. L'image du syndicalisme est brouillée chez une bonne partie des salariés, 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 une quinzaine d'années ?

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 salariés en activité, retraités ou sans-emploi. Leur engagement va au-delà des frontières de leurs collectivités quand il le faut !

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 militants.

Grâce à ces moyens, le syndicat peut déployer son activité de manière diversifiée : défense individuelle des agents, 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 adhérents et militants, et riche des débats et propositions qui la font aller toujours de l'avant. C'est pour ce syndicalisme-là que s'engage le SNUTER-FSU et ses équipes locales.

Il vous invite à l'accompagner dans son élan afin de donner un souffle nouveau au mouvement syndical.

Le syndicalisme n'est 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 se mettant à l'écoute des agents puis en portant leurs préoccupations qu'un syndicat fait preuve d'indépendance. Il présente ainsi le point de vue des agents en fonction de leurs besoins individuels et collectifs, des exigences de maintien du service public auquel ils sont très attachés 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 est peu efficace ?

Le SNUTER-FSU constate qu'en temps de « crise » il est plus difficile d'obtenir des résultats en terme d'amélioration des conditions de travail et de rémunération.

Les salariés sont, d'une façon générale, contraints 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 dénigrés quand ils ne sont pas désignés comme l'une des causes majeures de la crise..., il est d'autant plus important de renforcer leur action.

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, selon 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.

Le syndicalisme défend certains agents... et pas d'autres ?

Le SNUTER-FSU estime que c'est son devoir d'être très vigilant quant à la défense de ses adhérents, 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 les agents qui le sollicitent qu'ils soient ou non syndiqués.

L'adhésion doit rester un geste libre. Il sait que l'ouverture permet de resserrer les liens entre les agents syndiqués de différentes sensibilités, mais aussi entre agents syndiqués et non syndiqués. L'unité est selon 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 adhérents 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.

Vous pouvez adhérer au SNUTER-FSU et participer à son action combative, indépendante et unitaire, en remplissant le bulletin de contact suivante.



LA FSU TERRITORIALE



ESPACE
ADHÉRENT

NOUS
CONTACTER

QUI
SOMMES-
NOUS ?

RECHERCHER

NOUS
SUIVRE



LA FSU TERRITORIALE

Elections professionnelles



DÉCRETS ÉLECTIONS 2022

Arrêté du 9 mars 2022 portant dérogation à l'utilisation du vote électronique en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique de l'Etat

En application de l'article 36 du décret du 20 novembre 2020 susvisé et de l'article 17 du décret du 28 mai 1982 susvisé, les opérations de vote prévues pour le prochain renouvellement général des (...) le 11/03/2022

Arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

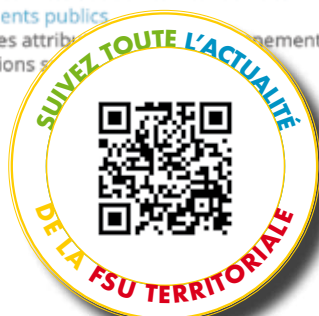
La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'Etat, de la (...) le 11/03/2022

Décret n° 2021-1624 du 10 décembre 2021 modifiant certaines dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale

Le décret pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique révisé la composition des commissions consultatives paritaires en supprimant la (...) le 11/02/2022

Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Le décret fixe l'organisation, la composition, les attributions des comités sociaux territoriaux et des formations de santé, de sécurité et de conditions (...) le 07/01/2022



• GIRONDE

Le colibri n°13

le 14-06-2022

• SARTHE

Le grain de sel de la FSU Territoriale

le 14-06-2022

• HAUTE-GARONNE

Faut s'unir : le journal de la FSU territoriale 31

le 09-06-2022

• CONSEIL RÉGIONAL PACA

Le journal des adhérents

le 11-05-2022

• CHER

1607 Heures, l'arnaque de l'augmentation du temps de travail : Où en est-on au CD18 ?

le 05-05-2022

• AUDE

Le Mag de la FSU

le 21-04-2022

• VAL-DE-MARNE

Le journal des crèches et de la PMI du Département

le 21-04-2022

■ TOUS LES SYNDICATS



www.snuter-fsu.fr

...UN SITE INTERNET

Des outils d'information et de mobilisation pour la

C'EST AUSSI!

Assistante familiale **UNE PROFESSION MALMENÉE**
 Temps de travail / Indemnité de déplacement / Protection sociale complémentaire / Titres Restaurant / SECUR de la santé et PVT / Etablissements d'accueil des jeunes enfants / pour une réforme dans l'intérêt des enfants
 PAGES 4 à 13
 DOSSIER PAGES 14 à 23
 EN DIRECT PAGES 24 à 31
 SOCIÉTÉ PAGES 32 à 35
 PAGES 1 à VIII
 CAHIER DETACHABLE

13/ Encadrement du droit de grève à la Ville de Marseille / 75/ Dussopet et PPT / L'unique municipalité libérale / Quand le mariage... ment / Les Ligues Directrices de Gestion / Financement du RSA : revalorisation de la solidarité ou nouvelle régression ?
 PAGES 4 à 13
 DOSSIER PAGES 14 à 23
 EN DIRECT PAGES 24 à 31
 SOCIÉTÉ PAGES 32 à 35
 PAGES 1 à VIII
 CAHIER DETACHABLE

Syndicalement VÔTRE
N° 60 | MARS 2021
JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

PAS TOUCHE A NOS ACQUIS!

SNU TER
LA FSU TERRITORIALE

Élections CHIRAC : Du 1^{er} au 15 mars 2007, voter chez vous FSU / Les Dussopet et PPT / L'unique municipalité libérale / Quand le mariage... ment / Les Ligues Directrices de Gestion / Financement du RSA : revalorisation de la solidarité ou nouvelle régression ?
 PAGES 4 à 13
 DOSSIER PAGES 14 à 23
 EN DIRECT PAGES 24 à 31
 SOCIÉTÉ PAGES 32 à 35
 PAGES 1 à VIII
 CAHIER DETACHABLE

75/ Télétravail et travail social / 93/ À Saint-Denis, une lutte exemplaire contre les effets de la loi dite « de transformation de la Fonction Publique - PIAU / Une rentrée « folle » - Industrie en Région Sud / MEXICAIN ET JUIF DU CONGRÈS SNU-TER-FSU 2021
 PAGES 4 à 13
 DOSSIER PAGES 14 à 23
 EN DIRECT PAGES 24 à 31
 SOCIÉTÉ PAGES 32 à 35
 PAGES 1 à VIII
 CAHIER DETACHABLE

Syndicalement VÔTRE
N° 59 | DÉCEMBRE 2020
JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

LA FSU TERRITORIALE **TOUJOURS ENGAGÉE AU QUOTIDIEN**

CORONA OÙ PAS ON CONTINUERA

SNU TER
LA FSU TERRITORIALE

Plan de relance du gouvernement : et social et écologique / Agents territoriaux : une rentrée sous tension / Autorisations spéciales d'absence - pas de recul des droits / Rendez-vous salariaux 2021 : le gouvernement persiste et signe / Actualité statutaire
 PAGES 4 à 13
 DOSSIER PAGES 14 à 19
 EN DIRECT PAGES 20 à 23
 SOCIÉTÉ PAGES 24 à 30
 PAGES 1 à VIII
 CAHIER DETACHABLE

CONGRÈS 2021
SNU TER
 87/ Une grande victoire pour la protection de l'enfance et la défense de travail social / Ouvrier-sur-diane : des inscriptions ajournées / 72/ Le SNU-TER 72 rejoint les ASEM de la Ville de Mans
 PAGES 4 à 13
 DOSSIER PAGES 14 à 19
 EN DIRECT PAGES 20 à 23
 SOCIÉTÉ PAGES 24 à 30
 PAGES 1 à VIII
 CAHIER DETACHABLE

Syndicalement VÔTRE
N° 58 | SEPTEMBRE 2020
JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

UNE RENTRÉE COMPLIQUÉE MAIS QUI DOIT RESTER COMBATIVE

SNU TER
LA FSU TERRITORIALE

Télétravail : kézako ? Renforcer la négociation collective dans la Fonction publique, des enjeux... en trompe-l'œil ! La liberté de manifestation enfin déconfinée / Actualité actualité / Actualité actualité / Actualité actualité
 PAGES 4 à 14
 DOSSIER PAGES 15 à 19
 EN DIRECT PAGES 20 à 23
 SOCIÉTÉ PAGES 24 à 31
 PAGES 1 à VIII
 CAHIER DETACHABLE

87/ Malgré le confinement, les militants FSU ont tenté de protéger les agents et leur famille, mais ce ne fut pas simple / 94/ Les Incapés de la coronacrise / 117 Les assistantes familiales face au Covid-19
 PAGES 4 à 14
 DOSSIER PAGES 15 à 19
 EN DIRECT PAGES 20 à 23
 SOCIÉTÉ PAGES 24 à 31
 PAGES 1 à VIII
 CAHIER DETACHABLE

Syndicalement VÔTRE
N° 57 | JUIN 2020
JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

ENGAGÉS AU QUOTIDIEN CONTRE LE RACISME

SNU TER
LA FSU TERRITORIALE

...UN JOURNAL
défense du service public et de tou-t-es ses agent-es

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
104 rue
Romain Rolland
93260 Les Lilas



Médecins

Intercommunalités

Assistantes maternelles

Pompiers

Agent-es techniques

Secrétaire de Mairie

Eboueurs

Animateurs-trices

Métropoles

Bibliothécaires

Infirmier-es

ATSEM

Conseils

Technicien-nes

Educateurs-trices

départementaux

Auxiliaires de puériculture

Agent-es des routes

Agent social

Ensemble au quotidien !

LES SERVICES PUBLICS
AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ !

Sages-femmes

Agent-es des
Collèges et Lycées

Ingénieurs

Mairies

Assistants familiaux

Assistant-es de service social

Biologistes-Vétérinaires

Centres de Gestion

Professeurs

Technicien-nes

Conseiller-es en ESF

Conseils Régionaux

Auxiliaires de soins

Puéricultrices

Policiers municipaux

Agent-es administratifs

Agent-es culturels

Psychologues

Agent-es d'entretien



SNUTER-FSU - LA FSU TERRITORIALE
104 rue Romain Rolland - 93260 LES LILAS
www.snuter-fsu.fr



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN





supplément à
Syndicalement VÔTRE

Syndicalement Vôtre, journal du SNUTER-FSU
104, Rue Romain Rolland, 93260 LES LILAS // Tél. : 01 41 63 27 59 // Mail : contact@snuter-fsu.fr // Site : www.snuter-fsu.fr
Directeur de la publication : **Julien Fonte** // Directrice de la rédaction : **Hélène Puertolas**
Conception graphique : **Vincent Huet**, huet.vincent@wanadoo.fr // Illustrations : **Placide**, www.placide-illustrations.com // 06 78 78 60 35
Document garanti PEFC: imprimé sur du papier issu de forêts gérées durablement et réalisé dans des ateliers labélisés IMPRIM'VERT
par l'Imprimerie Encre bleue, 253, bd. de St-Marcel, 13011 Marseille.
Régie publicitaire : **Com d'habitude publicité** // 05 55 24 14 03 // contact@comdhabitude.fr // www.comdhabitude.fr
N° ISSN : 1775-0288 // N° CPPAP : 1015 S 07573
Dépôt légal : septembre 2022



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.

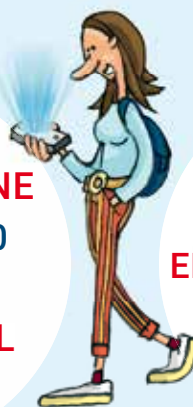


PAR TÉLÉPHONE

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 nous :**

01 85 58 68 60

numéro non surtaxé
prix d'appel local

contact@mnfct.fr

3 rue Franklin - CS 30036

93108 Montreuil CEDEX

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

Créateur de solidarité depuis 1933

Réforme de la **protection sociale complémentaire**

FIDÈLES À NOS ENGAGEMENTS

Nous étions là il y a plus de 50 ans
pour mettre en place les premières
complémentaires santé et prévoyance
des agents territoriaux.

Nous étions là en 2011
pour accompagner l'évolution
du cadre juridique de la protection sociale
complémentaire des agents.

Nous sommes toujours là aujourd'hui
pour vous expliquer les impacts
de l'ordonnance relative à la protection
sociale complémentaire des agents
de la fonction publique.



Retrouvez le «**Décryptage
des nouvelles obligations de
l'employeur public territorial**»

sur [► reformepsc.mnt.fr](https://reformepsc.mnt.fr)

ou appelez nous :

► **0 980 980 210**
(prix d'un appel local)
Du lundi au vendredi
de 8h30 à 18h30.

