

# GUIDE DES CARRIÈRES

*de la fonction publique*

# TERRITORIALE

CALCULEZ VOTRE SALAIRE

2016 • 2017

TOUTES LES GRILLES INDICIAIRES



DÉROULEMENTS DE CARRIÈRES

FICHES THÉMATIQUES

# LA FSU TERRITORIALE



# MNFCT

## VOS SOLUTIONS SANTÉ & PRÉVOYANCE



# LES PACKS SANTÉ TERRITORIAUX

Adhérez en ligne sur :

[WWW.MNFCT.FR](http://WWW.MNFCT.FR)

CONSULTATIONS, PHARMACIE, HOSPITALISATIONS,  
DÉPASSEMENTS D'HONORAIRES, CHAMBRES PARTICULIÈRES,  
PROTHÈSES ET IMPLANTS DENTAIRE,  
ORTHODONTIE, OPTIQUE, CHIRURGIE DE LA MYOPIE,  
CONTRACEPTION, MATERNITÉ, SEVRAGE TABAGIQUE,  
AIDE À L'ACCÈS AUX SOINS,  
CAUTIONNEMENT DE PRÊT IMMOBILIER, ETC.



# MNFCT

Créateur de solidarité depuis 1933



Mutuelle  
Nationale des  
Fonctionnaires des  
Collectivités  
Territoriales

\* Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités Territoriales  
22 rue des Vignerons - 94686 Vincennes Cedex

[www.mnfct.fr](http://www.mnfct.fr)

Pour adhérer : 0 810 46 47 48

# le SNUTER

LA FSU TERRITORIALE

**POUR QUOI?**

Nos priorités revendicatives sont la défense des intérêts individuels et collectifs des agents titulaires et non-titulaires 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 agents titulaires et contractuels 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 **Assistants Maternelles** et les **Assistants Familiales**.
4. Les agents titulaires et contractuels de la **Fonction Publique Hospitalière** travaillant dans les **foyers de l'enfance** et dans les services de l'**ASE** des Départements.
5. 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....

**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 adhérents que des salariés reposant sur son autonomie de décision et de fonctionnement.

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.

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.

# INTEL® EDUCATION STUDY, UNE SOLUTION POUR MES ÉTUDES !

NOUVEAU



Intel® Education Study propose 4 modules indispensables pour améliorer l'efficacité de l'enseignement. Le lecteur universel, Intel® Education Study **"app"** permet d'intégrer tous les manuels numériques existants dans une plateforme unique. Des modules additionnels permettent l'intégration de contenus interactifs avec **"School Publisher"**, le suivi de l'activité des élèves avec **"Insights"** ou la gestion des licences et de l'activité avec **"Administer"**. Intel® Education Study propose à l'Éducation nationale, un outil modulable et efficace pour relever les défis l'école d'aujourd'hui.

# JE SUIS RESPONSABLE DU BUDGET DÉPARTEMENTAL !

## POUR MOI, INTEL® EDUCATION STUDY C'EST...



- Un déploiement autour d'un noyau unique Intel® Education Study "app",
- Compatible avec les éditeurs de manuels,
- Une vision claire dans la gestion des licences d'utilisation pour l'ensemble des manuels,
- Des outils statistiques avec "Insights",
- Pouvoir lutter contre l'échec scolaire,
- Une meilleure gestion des fonds publics avec l'optimisation des licences utilisateurs,
- Les acteurs de l'Éducation Nationale impliqués autour d'un projet commun.

## INTEL® EDUCATION STUDY PROPOSE 4 MODULES INDISPENSABLES POUR L'ENSEIGNEMENT



### READER

Intel® Education Study "Reader" est l'application de lecture universelle de tous les manuels numériques interactifs conçue pour l'enseignement.



### PUBLISHER

L'application Intel® Education Study "Publisher" permet aux enseignants d'améliorer les manuels électroniques en ajoutant leurs contenus numériques.



### INSIGHTS

L'application Intel® Education Study "Insights" mesure à distance l'implication et l'efficacité des manuels électroniques sur chaque élève.



### ADMINISTER

Intel® Education Study "Administer" est l'application de gestion destinée aux responsables du déploiement et de l'usage des manuels électroniques.



PLUS D'INFORMATIONS SUR  
[www.intel.com/edustudy](http://www.intel.com/edustudy)  
ou contactez un expert dès aujourd'hui  
[intel.education.france@intel.com](mailto:intel.education.france@intel.com)



# SOMMAIRE

## CATÉGORIE

# B

Techniciens	52
Animateurs	52
Éducateurs des activités physiques et sportives	53
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	53
Rédacteurs	54
Assistants d'enseignement artistique	55
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	55
Chefs de service de police municipale	55
Éducateurs de jeunes enfants	56
Assistants socio-éducatifs	56
Moniteurs-éducateurs et Intervenants familiaux	58
Techniciens paramédicaux	60
Infirmiers territoriaux	60

## CATÉGORIE

# A

Attachés	64	Professeurs d'enseignement artistique	68
Administrateurs	64	Directeurs d'établissement d'enseignement artistique	68
Ingénieurs	65	Directeurs de police municipale	69
Médecins	66	Secrétaires de mairie	69
Biologistes / Vétérinaires / Pharmaciens	66	Capitaines, Commandants, Lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels	69
Psychologues	66	Conseillers socio-éducatifs	70
Sages-femmes	67	Infirmiers en soins généraux	72
Conservateurs du patrimoine / Conservateurs de bibliothèque	67	Puéricultrices	74
Attachés de conservation du patrimoine / Bibliothécaires	67	Cadres de santé	76
Hors échelle	67		
Conseillers des activités physiques et sportives	68		

## CATÉGORIE

# C

SNUTER et Élections professionnelles 2016	8
PPCR	10
Mobilité et parcours professionnel	13
Avancement et promotion interne	14
Calcul de la rémunération	15
Accès à l'emploi titulaire dans la FPT	17
Les agents contractuels dans la FPT	20
Les assistantes familiales	23
Les assistantes maternelles	24
L'entretien professionnel	25
Sanctions disciplinaires	27
Les organismes paritaires	28
Les congés de maladie	30
La GIPA	32
La catégorie C	33
La catégorie B	49
La catégorie A	61
Bulletin contact	78

Agents sociaux	39
Adjointes territoriales spécialisées des écoles maternelles	40
Auxiliaires de soins / Auxiliaires de puériculture	41
Adjointes administratives	42
Adjointes du patrimoine	43
Adjointes techniques	44
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	45
Agents de maîtrise	46
Adjointes d'animation	46
Agents de police municipale	48
Sapeurs et caporaux de sapeur-pompiers	48
Sous-officiers de sapeur-pompiers	48

**Cher-e Collègue,  
bienvenue dans  
cette 10<sup>e</sup> édition du  
GUIDE DES CARRIERES  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE,  
supplément de  
SYNDICALEMENT VÔTRE  
le journal de notre syndicat :  
le SNUTER-FSU.**

**Nous avons tous été profondément choqués par les attentats**

qui ont été perpétrés en janvier et novembre 2015 mais, aussi tout récemment à Bruxelles. Au-delà de l'émoi qu'a pu provoquer une telle situation et de l'expression de notre solidarité envers les victimes et leurs proches, rappelons-nous que la démocratie et la paix, sont des biens communs que nous, syndicalistes, militantes et militants du SNUTER-FSU, devons défendre chaque jour face à tous les totalitarismes, aux intégrismes religieux, aux discours haineux et aux tentatives de division et de stigmatisation. C'est aussi pour défendre notre modèle social solidaire que nous ne devons pas céder à la peur de l'autre, résister à toute tentative de repli et au contraire, rester unis contre tous les actes de terrorisme, afin de défendre un syndicalisme de transformation sociale solidaire, combatif et démocratique.

**« Loi travail » : Attention danger**

Comment comprendre le projet de loi visant à réformer le droit du travail qui aura inmanquablement des effets sur le secteur public ? Ce projet de loi constitue une régression sociale évidente. En effet les principes qui fondent les garanties collectives sont remis en cause. Il prévoit des procédures de décisions dans les entreprises et établissements qui placent les salarié-es sous la menace et le chantage à l'emploi. Il vise à remettre en cause l'égalité de droit et de traitement en abandonnant le niveau national de négociation et en contournant les organisations syndicales. S'il était adopté en l'état, il mettrait en place d'autres dispositions porteuses de régressions : temps de travail, apprentissage, formation professionnelle... Cette loi est absurde, régressive, dangereuse, injuste, **Absurde** d'un point de vue économique car non créatrice d'emplois contrairement aux affirmations du gouvernement et du patronat. Depuis quand crée-t-on de l'emploi en facilitant les licenciements ? **Régressive** d'un point de vue social car elle tente d'opposer entre elles les catégories de salariés. Depuis quand lutte-t-on contre la précarité en flexibilisant les droits des salariés ? **Dangereuse** pour les conditions de vie et de travail car les nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi permettraient de baisser les revenus et augmenter le temps de travail. Depuis quand vit-on et travaille-t-on bien sous la contrainte d'horaires flexibles et incertains ? Depuis quand vit-on correctement avec un salaire aléatoire ? **Injuste** d'un point de vue démocratique car il laisserait libre cours au chantage unilatéral à l'emploi. Depuis quand facilite-t-on les relations sociales en laissant les salariés seuls et sans garanties face à l'employeur ? Nous demandons donc logiquement le retrait de cette loi pour engager une nouvelle concertation et gagner de nouveaux droits.

**NON, Mme la Ministre : 1,2% ce n'est pas suffisant!**

Un travail mal reconnu, de nombreux agents en difficulté pour en vivre correctement, une situation néfaste à la Fonction publique en termes de reconnaissance sociale, d'image et d'attractivité, voici en quelques mots le résumé des conséquences de la politique de gel de la valeur du point d'indice depuis 2010. Le 17 mars

dernier Annick Girardin, Ministre de la Fonction publique a finalement, au nom du gouvernement, acté une revalorisation de la valeur du point d'indice de 1,2% qui sera versé en 2 fois : 0,6 %, au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et au 1<sup>er</sup> février 2017. Si nous actons du dégel ainsi opéré et pour lequel notre syndicat a mobilisé depuis des années, il y a loin de la coupe aux lèvres. En effet, le calendrier de ces augmentations est trop tardif par rapport à l'urgence d'une situation créée par plus de 10 années d'austérité salariale. Mais, surtout, le niveau de la revalorisation est très nettement insuffisant au regard des pertes considérables accumulées ces dernières années. Les mesures significatives de rattrapage indispensables sont donc toujours nécessaires. C'est pourquoi, nous demandons sans délai une véritable négociation pour débattre des dispositions à mettre en œuvre pour un plan de rattrapage qui prenne en compte le passif salarial. Les budgets existent : la preuve par les crédits que la loi de finances 2016 consacrent au CICE. Ces dernières années, le gouvernement a préféré faire d'autres choix, a priorisé d'autres financements comme le Pacte de responsabilité, sans d'ailleurs les retours promis sur l'emploi.

A travers les salaires, il s'agit de reconnaître l'action et le rôle essentiel que jouent les agents de la Fonction publique pour répondre aux besoins de la population et pour un meilleur accès aux droits fondamentaux, individuels et collectifs, de chacun et chacune. C'est aussi à travers eux la Fonction publique qui est reconnue. L'ambition d'un grand service public local passe par le respect de chaque agent quelle que soit sa catégorie, quel que soit son statut quel que soit son métier. Un service public de qualité, **ce sont des agents bien considérés, des carrières attractives, des métiers et des qualifications reconnus, la lutte contre la précarité, un salaire motivant, une formation professionnelle et des conditions de travail qui respectent les individus.**

Chaque agent doit se sentir « bien dans son service public » pour mener à bien ses missions avec le souci de servir l'intérêt général.

Comme chaque année, ce Guide des Carrières souhaite rester votre partenaire privilégié pour vous **renseigner**, vous **informer**, **engager le débat** et peut-être vous convaincre de nous rejoindre, si ce n'est déjà fait.

Nous restons à votre disposition pour répondre à vos questions et même vous accueillir parmi nos adhérents si vous partagez comme nous l'envie de **ne pas laisser aux autres le soin de décider pour vous.**

Nous avons des droits, alors, ensemble, défendons-les !

Bonne lecture, Avec le SNUTER-FSU : **pour l'action de tous au service de chacun !**

**Didier Bourgoïn et Didier Haudiqet**  
**Co-Secrétaires généraux**

# LE SNUTER: LE SYNDICAT FSU



Les 3 et 4 décembre 2015, à Gémenos dans les Bouches du Rhône, 200 militants-es du SnuACTE-FSU et du SNUCLIAS-FSU, ont décidé, dans une ambiance de travail mais néanmoins chaleureuse et festive, d'unir leurs forces. Ils ont voté à l'unanimité les Statuts du Syndicat National Unitaire de la Territoriale dans la FSU: le SNUTER-FSU. Ce congrès constitutif s'est tenu en présence de Bernadette Groison secrétaire générale et d'Éliane Lancette Trésorière de la FSU, d'une délégation du secrétariat national fédéral et de nombreux secrétaires généraux-ales de syndicats nationaux FSU dont

ceux et celles du SNES, du SNETAP du SNASUB et de la FSU13. Le SNUTER-FSU devient ainsi le 3<sup>e</sup> syndicat en nombre d'adhérents-es dans la FSU. Cette étape est un signe fort pour favoriser le développement de la FSU dans la Fonction Publique Territoriale en faveur d'un syndicalisme unitaire, revendicatif et combatif.

**Le SNUTER-FSU se propose de promouvoir un syndicalisme démocratique**, souverain dans son champ de syndicalisation et participant pleinement à l'activité fédérale de la FSU. Un syndicalisme de concertation et de négociation, un syndicalisme de défense des intérêts collectifs et individuels des personnels du secteur

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES CONSEILS RÉGIONAUX DES 7 NOUVELLES RÉGIONS

### Conditions de travail, Carrières, Précarité, Salaires, Œuvres sociales: **NOUS AVONS DES DROITS, FAISONS-LES RESPECTER !**

La loi prévoit que de nouvelles élections professionnelles doivent être organisées dans les régions fusionnées avant le 31/12/2016, chaque nouvelle Région fixera son calendrier vraisemblablement entre les mois de juin et novembre.

Ces élections concernent les 7 nouvelles grandes régions suivantes : Nord-Pas-de-Calais-Picardie, Alsace-Lorraine-Champagne-Ardenne, Auvergne-Rhône-Alpes, Normandie, Bourgogne-Franche-Comté, Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées. Les agents de ces 7 nouvelles grandes régions voteront pour élire leurs représentants aux Comités Techniques (CT) et aux Comités Hygiène-sécurité et conditions de travail (CHSCT) ainsi qu'aux Commissions administratives Paritaires (CAP).

La durée du mandat reste fixée à 4 ans. Cependant les nouveaux représentants qui seront élus en 2016, siègeront pendant 2 ans et quelques mois seulement, puisque de nouvelles élections professionnelles devront avoir lieu fin 2018 dans l'ensemble des 3 versants de la Fonction Publique.

Les fonctionnaires titulaires pourront voter à la fois pour le CT et pour la CAP de leur catégorie (A, B ou C). Les fonctionnaires stagiaires et les contractuels de droit public (CDI, CDD) ou de droit privé (apprentis, emplois d'avenir,...) pourront voter seulement pour le Comité technique.

La FSU proposera des candidates et des candidats avec le souci de représenter de façon équilibrée les différents métiers, les catégories et les cadres d'emplois, les lycées et les services des sièges des Régions.

**Dans la campagne électorale qui s'ouvre, les candidat-e-s présentées par la FSU défendront leurs valeurs qui sont celles du Service public, qu'il faut préserver et développer.**

Ils défendront l'égalité des droits entre tous les agents des nouvelles grandes Régions et l'harmonisation des droits sociaux sur la base de la situation la plus favorable dans chacune des anciennes régions : primes, conditions d'avancement de grade, temps de travail, mobilité, formation, Œuvres sociales, action sociale, participation aux mutuelles, titres restaurant...

**Ils défendront également le maintien des emplois sur tous les sites actuels (lycées, hôtels de région, « maisons de région » et sites décentralisés) : pas de mobilité forcée !**

Ils défendront enfin la mise en place d'une nouvelle organisation des services, respectueuse des agents et décentralisée, afin qu'en particulier les services implantés dans les anciennes capitales régionales demeurent des lieux qui contribuent pleinement à la préparation des décisions politiques, comme à leur exécution. Une organisation capable de faire vivre le dialogue social en toute transparence pour et sur l'ensemble des territoires des nouvelles régions

Ils interviendront pour que les agents puissent être des acteurs de tous les changements en cours et à venir, en demandant qu'ils soient systématiquement consultés et que leurs propositions soient prises en compte.

Les candidates et candidats présentés par la FSU présenteront le détail de leurs propositions dans les prochaines semaines, mèneront



# DE LA TERRITORIALE!



public comme du secteur privé, des demandeurs d'emploi et des précaires. Un syndicalisme de transformation sociale, de proposition, de négociation, de mobilisation. Un syndicalisme de solidarité qui lutte pour obtenir un meilleur partage du travail et des richesses.

**Le SNUTER-FSU a notamment pour objectifs :** de défendre le service public dans le respect des droits des personnels et des usagers, d'œuvrer pour son maintien et son développement, de développer la place et le rôle des femmes dans le monde du travail et la société, d'œuvrer en faveur de choix de justice, d'égalité et de démocratie dans les domaines éducatifs, culturels, sociaux, économiques et

de santé, de promouvoir une société responsable et citoyenne, de lutter contre toutes les formes d'exploitation, de domination, d'aliénation ou d'oppression.

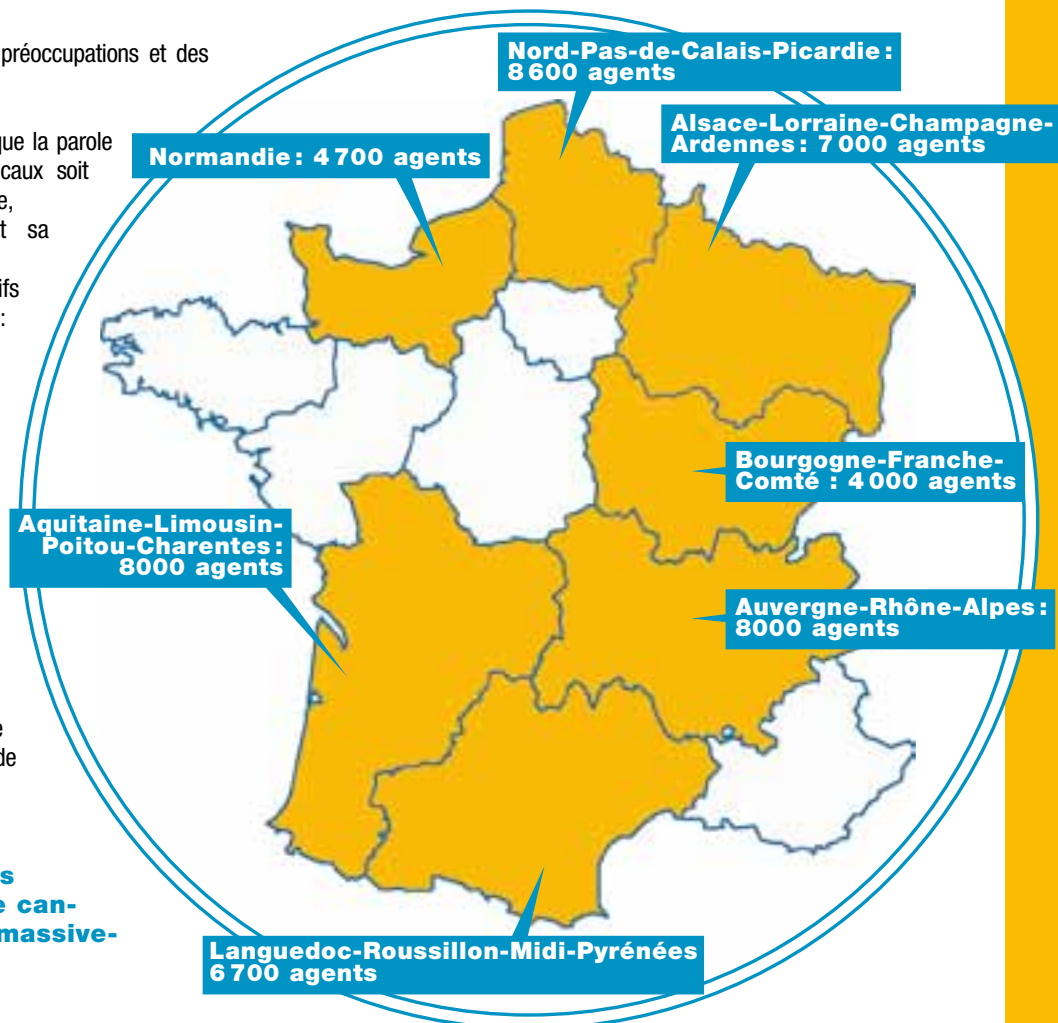
Nous allons maintenant assurer la structuration de ce nouveau syndicat et nous donner les moyens nécessaires au développement des syndicats locaux. Pour cela nous aurons besoin de tout le monde. En effet, dans les mois qui viennent nous proposerons à celles et ceux qui souhaitent partager ce projet d'étudier ensemble la possibilité de créer et/ou de développer le SNUTER sur leur territoire et aussi de préparer les prochaines élections de 2016 et 2018.

des campagnes de terrain au plus près des préoccupations et des attentes des collègues.

### Les élu-e-s FSU s'engagent à :

- défendre un véritable dialogue social pour que la parole des agents et de leurs représentants syndicaux soit entendue et leurs propositions prises en compte,
- promouvoir le service public local et sa démocratisation,
- défendre les droits individuels et collectifs de tous les agents, de toutes les catégories : carrières, rémunération, régime de primes, action sociale, droit à la formation, conditions de travail, mobilité, temps partiel, retraite....
- revendiquer l'égalité de traitement entre les agents,
- défendre des droits syndicaux renforcés qui permettent aux représentants des personnels (élus en CT, en CAP, responsables syndicaux) de pouvoir assurer leurs fonctions sur de très grands territoires où les instances de décision sont parfois éloignées de 200 à 300 kms des lieux de travail,
- rendre compte de leur mandat dans toutes les instances paritaires où ils siègeront, en toute indépendance de la représentation politique ou de l'administration régionale.

**Nous appelons donc tous les agents des 7 nouvelles grandes régions à soutenir les listes de candidat-e-s de la FSU et à voter massivement pour elles. Nous avons des droits, faisons-nous respecter!**



# PARCOURS PROFESSIONNELS CARRIÈRES RÉMUNÉRATIONS

**D**epuis le début de l'année 2014, le gouvernement a lancé un vaste chantier de rénovation des carrières dans la Fonction publique. Cette concertation, menée par la ministre de la Fonction publique elle-même, a été intitulée : Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR).

Les agents publics sont victimes d'une politique salariale désastreuse qui se traduit par une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 5,5% depuis le gel de la valeur du point d'indice de 2010 et de plus de 16% depuis 2001. Cela représente, par an, l'équivalent de 2 mois de salaire en moins ! Les personnels, dont 1 sur 5 est précaire, subissent des dégradations de leurs conditions de travail accentuées par un pilotage managérial qui se poursuit. C'est le résultat de la politique d'austérité que nous dénonçons depuis de nombreuses années. A cela s'ajoute un manque de reconnaissance des qualifications et des contraintes liées à l'exercice des missions et une aggravation des conditions de travail.

Après 18 mois de concertation le protocole qui a été soumis à la signature des organisations syndicales de la Fonction publique n'a pas recueilli l'assentiment de la majorité d'entre-elles. C'est donc contre toute attente et unilatéralement que le gouvernement a décidé de son application. Il en assume seul, aujourd'hui, la responsabilité.

Le document se présente sous la forme d'un préambule qui rappelle l'attachement aux valeurs sur lesquelles repose la Fonction publique et de 2 axes. L'axe 1 présente les parcours professionnels, le recrutement, la mobilité, l'attractivité de la Fonction publique. L'axe 2 aborde les rémunérations, les carrières, les projets de nouvelles grilles.

## C'EST DANS UN CONTEXTE FORTEMENT DÉGRADÉ POUR LES AGENTS QUE S'INSCRIT LE DOSSIER PPCR

La FSU s'est engagée avec détermination, dès le printemps 2014, dans ces négociations, avec la volonté d'obtenir des avancées pour les agents. Elle a eu, comme toujours à cœur, d'associer les personnels au fur et à mesure des discussions et de peser sur le cours des négociations. Ce fut notamment le cas lorsque la FSU fut à l'initiative d'un courrier unitaire au Premier ministre qui amena le gouvernement à proposer de nouveaux arbitrages plus favorables. La hauteur des mesures proposées par le gouvernement est éloignée de ce qui est nécessaire pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat : nous en avons pleinement conscience, mais « ce qui est pris n'est plus à prendre ». La revalorisation modeste des grilles dans un calendrier trop étalé interdit toute mise en œuvre immédiate et rend incertaine son effectivité : certes. Mais certaines mesures, comme le principe d'une carrière sur deux grades, sont des avancées importantes dans la FPT. Le gouvernement a proposé des mesures, notamment sur le plan des déroulements de carrière et la reconstruction des grilles salariales, qui intéressent les personnels. Il est important de faire en sorte qu'ils puissent en bénéficier.

Les mesures concernent les 3 versants de la Fonction Publique mais quelques éléments sont plus spécifiques au versant territorial.

Les recrutements avec la réaffirmation du principe du concours et la transparence des recrutements. Pour le recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C, une harmonisation des règles doit permettre une plus grande visibilité. Des mesures élaborées par le CSFPT doivent « assurer le recrutement effectif » des inscrits sur les listes d'aptitude de la FPT ce qui réglerait la question des « reçus/collés ». En ce qui concerne l'attractivité de la Fonction publique, le projet retient des discussions, et propositions portées par la FSU, le nécessaire lien entre qualification/recrutement/mission et indique que le CCFP sera chargé d'approfondir la question de la formation continue.

## DES POINTS SONT POSITIFS D'AUTRES LE SONT MOINS

**1. Les augmentations indiciaires** des nouvelles grilles sont assez loin de nos revendications, même si on peut reconnaître certaines avancées non négligeables pour les A et B.

Pour la catégorie C (76 % des effectifs de la FPT !) on est assez loin du compte même si le passage de 4 à 3 grades est une mesure qui va dans le bon sens... la nouvelle échelle C1 (ancienne E3) ne permet que de faibles gains indiciaires et peu d'évolution en terme de pouvoir d'achat. Mais en même temps cette évolution, même faible, ne peut être balayée d'un revers de main surtout si on prend en considération les très faibles rémunérations de certains collègues de la catégorie C ou du début de la B.

Les contractuels, même s'ils ne sont pas directement cités, sont concernés par les mesures, entre autre salariales. En effet, la FSU a proposé que le protocole prévoie l'affirmation du principe de transposition aux contractuels.

Les grilles dites atypiques, bénéficieront des mêmes mesures en gain de points d'indice que celles présentées dans les grilles dites « type ». La transformation de primes en points d'indice (4 points en C, 6 en B et 9 en A) n'aura aucun « effet feuille de paie », par contre cette mesure bénéficiera pleinement aux agents sans régime indemnitaire qui sont assez nombreux dans la FPT. Ce sera donc pour eux une augmentation de salaire dès le début de l'année 2016 (18,52€ en cat. C, 27,78€ en cat. B et 41,67€ en cat. A en brut et par mois). Si cette mesure peut paraître symbolique pour certains, cette disposition est utile aux « retraitables » et participe d'une politique de rémunération plus acceptable dans sa construction, sinon dans ses équilibres.

**2. Durée de carrière :** si pour les agents en poste, certaines situations sont améliorées, pour les agents en début de carrière, elles peuvent dans certains cas être allongées. La remise en cause dans la FPT de l'avancement d'échelon à la durée minimum pour un avancement à rythme unique pour les agents des 3 versants, risque de consacrer une baisse du pouvoir d'achat, sur l'ensemble de la carrière des agents qui viennent d'intégrer ou qui intégreront la FPT.

**3. Le protocole affirme le principe selon lequel un agent a vocation à dérouler au moins 2 grades dans sa carrière.** C'est une mesure très importante, c'est, de loin, la « mesure phare » de ce dossier pour le versant territorial. Son effectivité doit faire l'objet d'une négociation importante. En particulier en cat C (mais aussi en B et en A) où il a été démontré, en particulier dans les emplois majoritairement féminisés, y compris qualifiés : auxiliaires de puériculture, ATSEM, agent social par exemple, que la majorité des agents restent irrémédiablement scotchés sur leur échelle de recrutement et que, pour eux, la carrière est un principe et/ou un droit virtuels. Nous devons obtenir les garanties nécessaires pour que le dispositif s'impose aux employeurs territoriaux et mettre en place un mécanisme statutaire contraignant : c'est ce que nous porterons dans la négociation avec force et détermination.

**4. Le calendrier :** certaines mesures sont (trop) étalées dans le temps. PPCR est donc aussi un « pari sur l'avenir ».

**5. Alors que le risque était important** de son éventuelle remise en cause, l'annonce par la Ministre du maintien de la possibilité de négocier localement avec les employeurs territoriaux, les ratios « Promus/Promouvables » pour les avancements de grades est très importante. Il était difficilement imaginable que là où des ratios de 100 % avaient été obtenus cela soit revu à la baisse.



**6. L'engagement** de mettre fin au paradoxe des « reçus/collés » est clair. Le texte indique que : « Ces mesures seront mises en œuvre afin d'assurer le recrutement effectif des lauréats... »

**7. La volonté de s'attaquer aux écarts de rémunérations** entre les hommes et les femmes est affirmée. Cette mesure est forte pour les agents de la FPT où les écarts sont importants entre la filière technique, plutôt masculine, et la filière administrative, plutôt féminine, (ces 2 filières représentent 80% des effectifs soit 1,5 millions d'agents!) et où les écarts sont importants surtout en matière de régime indemnitaire mais aussi de carrière.

**8. Le passage des travailleurs sociaux en cat. A** en 2018 «...en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence...» «...leur grille sera revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale...». Le groupe de travail qui devra valider le processus de passage en catégorie A se réunira en novembre 2016.

**9. La revalorisation des Agents de maîtrise.**

Le protocole PPCR est loin de répondre à l'ensemble des aspirations et revendications des personnels mais il permet tout de même quelques améliorations. La hauteur des mesures proposées par le gouvernement est éloignée de ce qu'il serait nécessaire pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat. La revalorisation modeste des grilles dans un calendrier trop étalé interdit toute mise en œuvre immédiate et rend incer-

taine son effectivité. Mais nous avons reçu l'assurance que l'ensemble des mesures réglementaires nécessaires à son application (plus de 450 décrets et/ou arrêtés) seraient prises avant les prochaines échéances politiques nationales (élections présidentielles et législatives)

Enfin, si certaines mesures comme le principe d'une carrière sur deux grades sont des avancées, elles ne doivent pas être financées par les agents.

Nous avons exprimé notre désaccord complet avec la généralisation du Graf (grade à accès fonctionnel).

Par ailleurs, le cadre budgétaire contraint se perpétuant, il y a de forts questionnements légitimes sur la concrétisation réelle de ces mesures.

Cet accord n'est pas une réponse suffisante et satisfaisante pour régler la question salariale dans la Fonction publique. C'est pourquoi la FSU juge indispensable de poursuivre son action avec l'intervention des personnels afin de peser sur les choix du gouvernement: création des emplois nécessaires, revalorisation des salaires, renforcement des missions des agents, amélioration de leurs conditions de travail, réforme territoriale, budget 2016.

**CE QUE NOUS SAVONS À CE JOUR (MAI 2016)**

**Le dégel de la valeur du Point d'indice :** Pour la FSU, la décision d'en finir avec le gel de la valeur du point d'indice est un signal positif pour les plus de 5 millions d'agents. Nous en prenons acte. Cette décision, issue du rendez-vous salarial est un premier résultat des

# PPCR/SUITE

multiples mobilisations des agents publics ces dernières années. Le gouvernement a consenti à une augmentation en 2 fois de 1,2% de la valeur du point d'indice (0,6% le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et 0,6% le 1<sup>er</sup> février 2017) répondant ainsi à notre revendication de « dégel » du point.

Ainsi la valeur du point qui est aujourd'hui de 4,63€ sera portée le 1<sup>er</sup> juillet 2016 à 4,66€ puis à 4,68€. Ce qui permet par exemple à une infirmière avec 10 ans d'ancienneté d'avoir au 1/02/2017 un salaire amélioré de 282,71€ bruts/an.

Notre syndicat a défendu dans les négociations « PPCR » une approche combinant la revalorisation de la grille et celle de la valeur du point d'indice et obtenu dans ces négociations que ce rendez-vous salarial ait bien lieu au début de l'année de 2016. La mesure de 1,2 %, si elle marque une volonté de sortir de cette situation, ne peut être qu'un premier pas. Elle n'est pas d'un niveau suffisant pour répondre aux attentes des agents, c'est pourquoi la FSU demande l'élaboration d'un plan de rattrapage qui prenne en compte l'ensemble de la situation.

Toutes les grilles indiciaires vont être revalorisées. Les décrets doivent être publiés avant les échéances électorales de 2017.

## ÉTALEMENT DES REVALORISATIONS DE GRILLES

1. Pour les agents relevant de la **catégorie C** : du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 1<sup>er</sup> janvier 2020 après les revalorisations de 2014 et 2015
2. Pour les agents relevant de la **catégorie B** : du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 1<sup>er</sup> janvier 2018
3. Pour les agents relevant de la **catégorie « A type »** : du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 1<sup>er</sup> janvier 2019 avec création d'un échelon sommital dans le 2<sup>ème</sup> grade doté de l'IB 1015
4. Pour les agents relevant de la **catégorie A « paramédical »** : du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 1<sup>er</sup> janvier 2018
5. Pour les **personnels sociaux** le passage en catégorie A se fera sur la période 2018 à 2020
6. Pour les agents de **catégorie A relevant de grilles « atypiques »** dotées d'un IB sommital inférieur à 966 un groupe de travail se réunira au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2016 pour fixer la revalorisation des grilles
7. Pour les agents de **catégorie A relevant de grilles « atypiques » de niveau supérieur** au « A type » un groupe de travail se réunira au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2017 pour fixer la revalorisation des grilles

Ces mesures salariales ont été estimées à près de 400 millions d'euros, ce qui n'est pas négligeable dans un contexte austéritaire où le pouvoir d'achat est en net recul ces dernières années.

### Par exemple en 2020 :

(voir les nouvelles grilles dans les dossiers des catégories A, B et C pages rouges vertes et bleues du présent Guide des carrières).

#### En début de carrière :

- En catégorie C : +500 € bruts annuels
- En catégorie B : +945 € bruts annuels (recrutement niveau BAC)
- En catégorie B : +1610 € bruts annuels (recrutement niveau BAC + 2)
- En catégorie A : +1889 € bruts annuels

#### En fin de carrière :

- (avec une carrière complète sur 2 grades)
- En catégorie C : +2111 € bruts annuels
- En catégorie B : +1056 € bruts annuels (recrutement niveau BAC)
- En catégorie B : +1389 € bruts annuels (recrutement niveau BAC + 2)
- En catégorie A : +2111 € bruts annuels

#### La catégorie C passe de 4 à 3 grades

Les agents recrutés sans concours débiteront dans une nouvelle échelle C1 (ancienne E3 revalorisée) et passeront au grade supérieur en C2. Ils seront reclassés suivant leur ancienneté.

Les agents recrutés avec concours débiteront dans la nouvelle échelle C2 (fusion de l'E4 et de l'E5 revalorisées) et pourront terminer leur carrière dans le nouveau grade C3. Leur carrière est simplifiée passant de 3 à 2 grades.

Les grilles du cadre d'emplois des agents de maîtrise seront revalorisées.

CATÉGORIE <b>C</b>	Indice premier échelon		Indice dernier échelon	
	avant	2020	avant	2020
E3 devient C1	321	330 (+9 pts)	363	382 (+19 pts)
E4 et E5 deviennent C2	323/326	332 (+9 pts et + 6 pts)	382/407	420 (+13 pts)
E6 devient C3	338	350 (+12 pts)	462	473 (+11 pts)

#### La catégorie B

Les agents relevant de cette catégorie seront reclassés dans les nouvelles grilles au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

CATÉGORIE <b>B</b>	Indice premier échelon		Indice dernier échelon	
	avant	2018	avant	2020
1 <sup>er</sup> grade	326	343 (+17 pts)	466	503 (+17 pts)
2 <sup>e</sup> grade	327	356 (+29pts)	515	534 (+19 pts)
3 <sup>e</sup> grade	365	392 (+27 pts)	462	587 (+25 pts)

#### La catégorie A

Les agents relevant de cette catégorie seront reclassés dans les nouvelles grilles au 1<sup>er</sup> janvier 2017 en bénéficiant d'une amélioration de tous les indices. Le 1<sup>er</sup> grade ne comportera plus que 11 échelons au lieu de 12 et l'indice terminal sera relevé de 25 points. La revalorisation du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>e</sup> grade s'étalera de 2017 à 2019 sauf pour le dernier échelon qui passera de 783 à 821 (indice brut 1015) soit +38 points le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

CATÉGORIE <b>A</b>	Indice premier échelon		Indice dernier échelon	
	avant	2019	avant	2019 et 2020
1 <sup>er</sup> grade	349	390 (+41 pts)	658	673 (+15 pts)
2 <sup>e</sup> grade			783	821 (+38 pts)

Les agents de catégorie A relevant de grilles différentes (grilles « atypiques ») bénéficieront des mêmes augmentations par transposition.

# MOBILITÉ ET PARCOURS PROFESSIONNELS

**A** lors qu'aucun décret n'a encore été publié par le gouvernement concernant l'application unilatérale de «Parcours professionnels, carrières et rémunérations», que reste-t-il de la loi du 9 août 2009 «relative à la mobilité et aux parcours professionnels» ?

## L'INTÉGRATION DIRECTE

Cette disposition permet à tous les fonctionnaires qui changent de Fonction publique d'être intégrés directement dans un corps ou cadre d'emplois, même si leur statut particulier ne le permet pas ou stipule le contraire.

L'intégration directe n'est possible qu'entre corps et cadres d'emplois «*appartenant à la même catégorie et de niveau comparable*».

Ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions prévues par les statuts particuliers, dont les éventuelles dispositions plus favorables sont alors applicables.

L'intégration directe est prononcée par l'administration ou la collectivité d'accueil, après accord de l'administration ou de la collectivité d'origine et de l'intéressé (mais il n'y a pas la nécessité d'une demande initiale du fonctionnaire) dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement.

La circulaire d'application du 19 novembre 2009 indique que l'accès aux professions réglementées (infirmières par exemple) demeure subordonné à la détention du titre ou du diplôme requis pour l'exercice des fonctions.

L'intégration directe doit être soumise pour avis à la CAP compétente pour le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

### Sont prioritaires pour bénéficier de l'intégration directe :

- les fonctionnaires séparés de leur conjoint ou de leur partenaire de PACS pour des raisons professionnelles,
- les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail (exemple, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente).

## L'ASSOUPLISSEMENT DES CONDITIONS DE DETACHEMENT

Comme l'intégration directe, cette disposition s'applique même si le statut particulier du fonctionnaire ne le permet pas ou stipule le contraire.

De même le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois «*appartenant à la même catégorie et de niveau comparable*» et doit être soumis pour avis à la CAP compétente.

Là aussi, le niveau est apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

L'administration ou la collectivité est obligée de proposer l'intégration (au lieu du renouvellement) à tout fonctionnaire admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans; il s'agit bien évidemment d'une obligation minimale et le fonctionnaire peut être intégré avant s'il en est d'accord. Par ailleurs, au terme du détachement et quel qu'il soit, le fonctionnaire est classé en tenant compte de l'échelon et du grade atteint dans l'autre carrière lorsque cette prise en compte lui est plus favorable.

## LE « DROIT AU DÉPART »

Ce droit signifie qu'une administration ou une collectivité ne peut «s'opposer à la mobilité d'un agent qui souhaite aller vers un autre emploi, dans une autre administration ou dans le secteur privé» sous réserve d'un accord de l'administration ou de la collectivité d'accueil. Deux motifs seulement sont opposables aux demandes de mobilité:

- les nécessités de service,

- l'avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie, si nécessaire.

Quelle que soit la mobilité, un délai de préavis qui ne peut dépasser trois mois est fixé et le silence de l'administration ou de la collectivité d'origine pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande. Toutefois certains statuts peuvent prévoir des délais supérieurs à trois mois, dans la limite de six mois et imposer une durée minimale de services effectifs. La circulaire du 19 novembre 2009 indique que l'accord de l'organisme d'accueil pourra prendre plusieurs formes suivant la nature de l'employeur considéré: lettre ou courriel formalisant l'accord, projet d'acte de nomination ou d'affectation, promesse d'embauche (s'il s'agit d'un employeur privé).

## LE RECLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES DONT L'EMPLOI EST SUPPRIMÉ

Ce dispositif consacre la banalisation des services publics qui, telles des entreprises privées, «dégraissent» leurs effectifs.

Lorsque le CTP est saisi pour avis sur une suppression de poste, la collectivité territoriale est tenue de la motiver sur la base d'un rapport.

Pendant la période d'un an où le fonctionnaire est maintenu en surnombre, la collectivité doit explorer les possibilités de reclassement, y compris dans une autre collectivité ou établissement, et lui proposer un emploi correspondant à son grade; la circulaire du 19 novembre 2009 précise qu'il s'agit de son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, y compris par la voie du détachement ou de l'intégration directe qui peut être effective dans la même collectivité.

À l'issue de la période de surnombre, si le fonctionnaire n'a pas retrouvé un emploi, il est pris en charge par le centre de gestion ou le CNFPT, selon sa catégorie hiérarchique; il est tenu de suivre toutes les actions de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement; il devra, tous les six mois, faire état de sa recherche active d'emploi à son autorité de gestion.

En cas de manquements graves et répétés à ses obligations, il pourra être mis fin à sa prise en charge qui se traduira par une mise en disponibilité d'office ou une mise en retraite.

Après trois refus d'offres d'emploi, fermes et précises (c'est-à-dire de propositions d'embauche indiquant la nature de l'emploi et la rémunération) correspondant à son grade ou aux fonctions précédemment exercées, le fonctionnaire territorial est licencié ou mis à la retraite, s'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension.

## LE CUMUL D'EMPLOIS À TEMPS NON COMPLET

Aucun décret d'application n'ayant été pris pour expérimenter la possibilité pour les fonctionnaires territoriaux d'être nommés dans des emplois permanents à temps non complet relevant des deux autres fonctions publiques, lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de leur accord, le cumul d'emploi à temps complet pour les fonctionnaires territoriaux s'exerce dans le cadre des décrets n°91-298 du 20 mars 1991 et n°2007-658 du 2 mai 2007.

## LA POSSIBILITÉ DE RECOURIR À L'INTÉRIM

Une circulaire du 3 août 2010 précise les modalités de recours à l'intérim dans les trois fonctions publiques.

Concernant la Fonction Publique Territoriale, le recours à l'intérim n'est possible que lorsque le centre de gestion, dont les collectivités territoriales et leurs établissements relèvent, n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement (qu'ils y soient ou non affiliés obligatoirement).

# AVANCEMENT ET PROMOTION INTERNE

## Il faut distinguer !

### L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

Il correspond à une évolution dans le même grade, avec une augmentation du traitement indiciaire. Il n'a aucune incidence sur les fonctions exercées. Pour chaque cadre d'emplois, le statut particulier fixe la division de chaque grade en un certain nombre d'échelons, ainsi que les durées minimale et maximale d'avancement. L'avancement d'échelon fait partie de la progression de carrière à laquelle a droit le fonctionnaire titulaire ou stagiaire ; il ne concerne pas les agents non titulaires. Il est fonction à la fois de critères liés à l'ancienneté et à la valeur professionnelle, et a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur (ce qui exclut toute possibilité de saut d'échelons).

**Les avancements d'échelons se font au temps minimum ou maximum** mais l'avancement d'échelon au temps intermédiaire (compris entre le temps mini et le temps maxi, qui est de droit) est également possible et laissé au pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale. Il est prononcé par l'autorité territoriale et, pour les avancements à une ancienneté autre que l'ancienneté maximale, après avis de la commission administrative paritaire compétente. Il fait l'objet d'un arrêté individuel qui ne fait pas partie des actes devant obligatoirement être transmis au représentant de l'Etat pour contrôle de légalité.

**Avancement d'échelon à la cadence unique généralisé en 2017.** Dès 2016 pour la catégorie B et les A sociaux et pour tous en 2017, se met en place dans les 3 versants de la Fonction Publique l'avancement de grade à la cadence unique qui risque de consacrer une baisse du pouvoir d'achat sur l'ensemble de la carrière des agents qui viennent d'intégrer ou intégreront la FPT.

**Le dernier échelon d'un grade peut être un « échelon spécial »**, lorsque le statut particulier le prévoit. L'accès aux échelons spéciaux peut faire l'objet de règles particulières. Il peut en effet être limité, soit par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, comme c'est le cas pour l'avancement de grade, soit en référence à un effectif maximal déterminé par le statut particulier en fonction de la strate démographique de la collectivité. Dans ce cas, l'avancement à l'échelon spécial est subordonné, dans les conditions fixées par le statut particulier concerné, à l'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la CAP, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

### L'AVANCEMENT DE GRADE

Les fonctionnaires ont vocation à l'avancement de grade mais ce n'est pas un droit. L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois. De manière générale, chaque cadre d'emplois est constitué de plusieurs grades. Le premier grade est appelé grade de recrutement ou grade initial, les autres grades constituent les grades d'avancement. Pour bénéficier d'un avancement de grade, il est nécessaire de remplir une ou plusieurs conditions définies par décret pour chaque grade d'avancement : ancienneté de service, ancienneté d'échelon, réussite à un examen professionnel etc...

**Le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un ratio promus/promouvables** qui est fixé par l'assemblée délibérante après avis du CTP, à l'exception des agents de police municipale qui y dérogent.

**Chaque avancement est soumis à l'avis de la CAP compétente** qui émet des avis sur les tableaux annuels d'avancement. Il permet l'accès à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé. Il ne doit pas être confondu avec la promotion interne. L'avancement de grade a lieu d'un grade au grade immédiatement supérieur. Le « saut de grade » est interdit en dehors des cas prévus par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

### LA PROMOTION INTERNE

Les fonctionnaires justifiant d'une certaine expérience professionnelle peuvent bénéficier de conditions particulières d'accès aux cadres d'emplois de niveau supérieur au titre de la promotion interne. Le changement de cadres d'emplois, *a fortiori* de catégorie, se réalise par concours interne, externe ou par promotion interne. C'est un mode de recrutement dérogatoire à la règle du concours. Pour bénéficier d'une promotion interne, l'agent titulaire doit remplir certaines conditions d'ancienneté et/ou d'âge, définies pour chaque cadre d'emplois de promotion.

**La promotion interne, limitée par un quota, se traduit par un changement de grade, mais aussi de cadre d'emplois**, un classement sur une échelle de rémunération supérieure, l'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois, de nouvelles possibilités de carrière. Les cadres d'emplois sont accessibles par promotion interne selon deux modalités différentes : par inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ou par inscription sur une liste d'aptitude, établie après avis de la commission administrative paritaire (« au choix »). L'accès à un cadre d'emplois par promotion interne (par inscription sur une liste d'aptitude) est réservé par les différents statuts particuliers aux fonctionnaires territoriaux. Ils doivent appartenir à une catégorie hiérarchique particulière ou être titulaires de certains grades. Les fonctionnaires d'Etat ou hospitaliers en détachement dans les collectivités locales ne peuvent bénéficier de la promotion interne.

# CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

## LE TRAITEMENT

À chaque grade correspond une échelle indiciaire déterminée par les textes réglementaires. Chaque échelle comprend plusieurs échelons qui renvoient à :

- un indice brut (IB) utilisée pour la carrière administrative 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

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016 la valeur du point d'indice est de 4,63€. Une augmentation de 1,2% a été annoncée, elle se fera en 2 étapes + 0,6 au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et + 0,6 au 1<sup>er</sup> février 2017.

**Valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2016 : 4,66€ et au 1<sup>er</sup> février 2017 : 4,68€.**

La valeur annuelle du traitement indiciaire brut correspondant à l'IM 100 est de 5 556,35€ selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010. Au 1<sup>er</sup> janvier 2016 l'indice minimum a été porté à 321 soit un traitement brut de 1 486,32€.

### Calcul du traitement mensuel brut :

$$\text{Valeur de l'indice } 100 \times \text{IM détenu} \\ 100 \times 12$$

Pour obtenir le traitement net, il faut ajouter des éléments dont certains sont indiqués ci-après et en déduire d'autres qui ont des assiettes différentes de calcul (retenue pour pension, RAFF, cotisations sociales).

La valeur du SMIC et du minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2016 est de 9,67€ par heure soit 1 466,62€ par mois. Actuellement aucun échelon des grilles indiciaires de la FPT ne correspond à une rémunération inférieure au SMIC, par conséquent aucune indemnité différentielle n'est versée.

## SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le supplément familial comprend un élément fixe mensuel et un élément proportionnel calculé sur le traitement de base mensuel.

Les agents, dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à l'indice majoré 449 (brut 524), perçoivent le supplément familial de traitement afférent à cet indice. Les agents, dont l'indice de rémunération est supérieur ou égal à l'indice majoré 717 (brut 879), continuent à percevoir le S.F.T. afférent à cet indice.

Le supplément familial de traitement, accordé aux personnels autorisés à travailler à temps partiel, ne peut être inférieur au montant minimal versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein, ayant le même nombre d'enfants à charge. Durant un congé maladie, le supplément familial de traitement est maintenu.

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 :

Enfants à charge	Élément fixe mensuel (en €)	Élément proportionnel (en %)
1 enfant	2,29	...
2 enfants	10,67	3 %
3 enfants	15,24	8 %
Par enfant au delà du 3 <sup>e</sup>	4,57	6 %

## LE RÉGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux est fondé sur l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, sur le décret d'application du 6 septembre 1991 modifié, et impose un principe de parité avec les rémunérations accessoires des fonctionnaires d'État prises en référence. Les montants des primes sont très différents d'une collectivité à l'autre ; c'est l'organe délibérant qui fixe pour ses agents les montants d'attribution en fonction des textes réglementaires, et l'autorité territoriale qui attribue les montants individuels.

Il n'existe pas de classification officielle des primes et indemnités. Toutefois, elles peuvent être regroupées de la manière suivante :

- primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (indemnités pour frais de déplacement, prise en charge des titres de transport en région parisienne, indemnité de résidence...);
- primes et indemnités compensant une sujétion de service particulière, des contraintes professionnelles (indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou salissants...);
- primes et indemnités dont l'objet est d'accroître la rémunération compte tenu de la valeur professionnelle de l'agent, de sa technicité, de ses responsabilités (primes de service et de rendement, prime de participation aux travaux, prime de fin d'année...).

Il convient toutefois de noter que le régime indemnitaire ne résout que très partiellement les problèmes de rémunération et de classification. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, une cotisation de retraite additionnelle (RAFF) 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.

**NB: On recense une centaine de primes et indemnités diverses. Pour plus de renseignements, nous contacter.**

## 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<sup>e</sup> ;
- pour les fonctionnaires dont le service représente 90 % du temps plein : aux 32/35<sup>e</sup> ;
- 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.

# CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION /SUITE

## NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

La NBI (nouvelle bonification indiciaire) mise en œuvre par la loi du 18 janvier 1991 est désormais attribuée sous certaines conditions visées par 3 décrets parus le 3 juillet 2006 :

- décret n° 2006-779
- décret n° 2006-780
- décret n° 2006-951

Dorénavant l'attribution de la NBI est liée au seul exercice de fonctions, listées par le décret 2006-779, et non à l'appartenance à un corps ou cadre d'emplois, ce qui élargit les possibilités et le nombre de fonctionnaires pouvant y prétendre.

**EXEMPLE :** *quel que soit son grade, le fonctionnaire qui exerce des fonctions d'accueil à titre principal dans une des collectivités indiquées dans le décret, doit bénéficier d'une NBI de 10 points versée mensuellement.*

## Qui peut en bénéficier ?

La NBI peut être attribuée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires travaillant à temps plein, à temps partiel, temps complet et non complet. Les agents non-titulaires en sont exclus, à l'exception des agents recrutés en qualité de travailleurs handicapés en application du décret du 10 décembre 1996. Les agents remplissant les conditions du décret sont bénéficiaires de droit. **Il n'y a nul besoin d'une délibération.**

## Les modalités

La NBI constitue un élément à part entière de la rémunération, distinct du traitement, 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. **Elle 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.

## Le versement

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, congés 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. Enfin, rappelons que le versement de la NBI cesse lorsque l'agent n'occupe plus les fonctions qui lui permettaient d'y ouvrir droit.

## Cas particuliers

Les fonctionnaires qui perçoivent actuellement une NBI d'un montant supérieur, conservent cet avantage pendant la durée durant laquelle ils continuent d'exercer les fonctions qui y ouvrent droit.

- Si une collectivité change de strate démographique, le fonctionnaire bénéficiaire d'une NBI afférente, conserve cet avantage pendant la durée où il continue, au sein de la même collectivité, d'exercer les fonctions y ouvrant droit.
- Les fonctionnaires de l'État, détachés ou intégrés dans la FPT en application de la loi du 13 août 2004 (TOS, équipement...) qui ne peuvent bénéficier d'une NBI équivalente dans la FPT, conservent cet avantage aussi longtemps qu'ils exercent les fonctions y ouvrant droit.

## Les fonctions

Les fonctions qui ouvrent droit au bénéfice de la NBI sont regroupées en 4 grandes catégories qui sont :

- les fonctions de direction ou d'encadrement assorties de responsabilités particulières
- les fonctions impliquant une technicité particulière
- les fonctions d'accueil exercées à titre principal
- les fonctions impliquant une technicité et une polyvalence particulières liées à l'exercice dans certaines collectivités, établissements publics assimilés, zones géographiques.

## NBI QUARTIERS PRIORITAIRES

Le décret n° 2015-1386 du 30 octobre 2015 remplace la référence aux « zones urbaines sensibles » par celle des « quartiers prioritaires de la politique de la ville » instituée par la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

La liste des quartiers prioritaires est fixée par les décrets 2014-1750 et 1751 du 30 décembre 2014 (départements métropolitains et les départements d'outre-mer, à Saint-Martin et en Polynésie française).

La liste des établissements publics locaux est fixée par les articles 1<sup>er</sup> et 6 du décret n° 2005-1087 du 28 août 2015 qui déterminent les écoles ou établissements relevant des programmes REP ou REP+.

C'est le décret n°2006-780 du 3 juillet 2006 qui établit une liste de fonctions ouvrant droit à la NBI pour les fonctionnaires exerçant à titre principal soit dans des « Quartiers prioritaires », soit dans des équipements ou services situés à la périphérie, soit dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Le texte maintient, à titre transitoire, le versement de la nouvelle bonification indiciaire aux agents qui en perdraient le bénéfice, dès lors que le quartier ne figure plus sur la liste des nouveaux quartiers prioritaires.

Un dispositif transitoire est également prévu pour les fonctionnaires territoriaux exerçant dans les établissements publics locaux d'enseignement placés en zone d'éducation prioritaire (ZEP), qui perdraient le bénéfice de la NBI compte tenu du remplacement des ZEP par les réseaux d'éducation prioritaire (REP et REP+).

Ce décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Toutefois, les dispositions relatives aux fonctionnaires exerçant dans les établissements d'enseignement prennent effet à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2015.





# ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT

## DISPOSITIF D'ACCÈS A L'EMPLOI TITULAIRE ET DE « CDISATION » PREVU PAR LA LOI DU 12 MARS 2012

**L**e dispositif de résorption de la précarité prévu par la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet sera prolongé jusqu'en mars 2018 pour les personnes éligibles à une titularisation comme agent de la Fonction publique.

En conséquence, les concours ou examens professionnels initialement prévus d'ici mars 2016 pourront se tenir jusqu'en mars 2018. Les conditions d'ancienneté à la date du 31 mars 2011 devraient être repoussées au 31 mars 2013, ce qui permettra à des agents qui n'étaient pas éligibles de le devenir.

Ces dispositions sont contenues dans le projet de Loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires adopté en première lecture au Parlement.

Le dispositif global comprend deux voies :

- la « CDisation de certains agents en CDD,
- un « accès à l'emploi titulaire ». Il n'y aura donc pas de plan de titularisation.

Les agents peuvent être concernés par une des deux voies ou même par les deux ! Nous vous présentons ci-après quelques éléments pour mieux vous y retrouver.

### I. Le CDI :

Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir à titre permanent un emploi à profil particulier, sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53, est obligatoirement conclu pour une durée indéterminée, si l'agent justifie d'une durée de services publics effectifs d'au moins six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

**À noter :** ce droit à la « CDisation » profite aux agents non titulaires bénéficiant d'un contrat, en cours au 13 mars 2012, qui avait été conclu sur les mêmes fondements (recrutement à titre permanent sur un emploi permanent à profil particulier), sur la base de l'article 3, alinéas 4, 5 ou 6 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure. Pour vérifier la condition des six ans de services publics effectifs exigés, les règles de comptabilisation sont les suivantes :

- sont pris en compte l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53 ;
- sont également pris en compte, sous réserve qu'ils aient été accomplis auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat, les services effectués dans le cadre d'une mise à disposition par le centre de gestion dans le cadre d'un remplacement, d'une vacance temporaire d'emploi ou de l'affectation à des missions permanentes à temps complet ou non complet ;
- les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet ;
- les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Si la condition d'ancienneté est remplie en cours de contrat, un nouveau contrat, qui sera obligatoirement à durée indéterminée, peut d'un commun accord, être conclu sans attendre.

### II. L'Accès à l'emploi statutaire :

#### Comment ?

La loi du 12 mars 2012 prévoit que les agents non titulaires peuvent accéder aux cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale

« par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels », pendant une durée de quatre ans à compter de la publication, prorogée de 2 ans, c'est à dire jusqu'au 13 mars 2018 : on parle alors de « dispositif glissant ». Sont exclus les agents ayant, au 31 mars 2011, la qualité de fonctionnaire de l'une des trois fonctions publiques, ou qui l'acquièrent entre cette date et la date de clôture des inscriptions aux recrutements organisés.

Les conditions de cette voie d'accès à l'emploi statutaire par l'organisation de sélections professionnelles ont été précisées par le décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012, applicable à compter du 25 novembre 2012 et par une circulaire du 12 décembre 2012 relative au dispositif d'accès à l'emploi titulaire.

Outre les voies d'accès à l'emploi titulaire instaurées de manière provisoire, il est désormais précisé que l'autorité territoriale doit nommer fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat, l'agent non titulaire qui, recruté pour pourvoir un emploi permanent, soit pour pallier temporairement une vacance d'emploi (art. 3-2), soit à titre permanent en raison du profil particulier de l'emploi (art. 3-3), obtient d'être inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent celles de l'emploi qu'il occupe (art. 3-4, l loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

#### L'autorité territoriale doit élaborer :

- un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions pour accéder au dispositif ;
- un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

Le rapport et le programme pluriannuel doivent être présentés pour avis, dans un délai de trois mois suivant la publication du dispositif réglementaire d'application, au comité technique

La présentation au comité technique devait donc avoir lieu au plus tard le 24 février 2013.

Le rapport sur la situation des agents de la collectivité ou de l'établissement doit préciser :

- le nombre d'agents remplissant les conditions d'accès à l'emploi titulaire ;
- la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées ;
- leur ancienneté acquise en qualité d'agent contractuel de droit public dans la collectivité ou l'établissement au 31 mars 2011 et à la date d'établissement du rapport.

Le programme pluriannuel détermine, en fonction des besoins de la collectivité ou de l'établissement public intéressé et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences :

- les grades des cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés ;
- le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements ;
- leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

De plus, si le programme pluriannuel prévoit l'organisation d'un recrutement réservé sans concours, il doit définir, en plus du nombre de postes ouverts, les conditions dans lesquelles les recrutements seront effectués, en prenant notamment en compte les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions du cadre d'emplois d'accueil.

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi doit être approuvé par délibération. Il est ensuite mis en œuvre par décisions de l'autorité territoriale ; celle-ci doit également procéder à l'information individualisée des agents non titulaires qu'elle emploie, sur le contenu du programme et sur les conditions générales de la titularisation.

Les corps de fonctionnaires des administrations parisiennes sont ouverts, selon le même dispositif, aux agents non titulaires de ces administrations.

# ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT /SUITE

## Conditions ?

Le dispositif d'accès exceptionnel aux cadres d'emplois ne peut bénéficier ni aux agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010 ni aux agents ayant, au 31 mars 2013, la qualité de fonctionnaire de l'une des trois fonctions publiques, ou qui l'acquière entre cette date et la date de clôture des inscriptions aux recrutements organisés en application du dispositif.

### 1<sup>ère</sup> CONDITION :

#### SITUATION AU 31 MARS 2013

**A. Agents en fonction au 31 mars 2013, ou dont le contrat a cessé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2013, sur un emploi permanent ou un emploi sous CDI en vertu de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000.**

Le dispositif s'adresse aux agents non titulaires de droit public occupant soit un emploi à temps complet, soit un emploi à temps non complet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 %.

L'emploi occupé doit être :

- soit un emploi permanent pourvu conformément à l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- soit un emploi leur ayant ouvert droit, en vertu de l'article 35, I de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000, à un CDI (fonctions du niveau de la catégorie C dans le domaine de l'entretien ou du gardiennage de services administratifs, ou dans le domaine du fonctionnement de services administratifs de restauration).

Les agents doivent :

- soit, au 31 mars 2013, être en fonction ou bénéficier d'un des congés prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires ;
- soit avoir bénéficié d'un contrat ayant cessé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2013.

**B. Agents remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif de « CDIisation »**

Les agents remplissant, au 13 mars 2012, les conditions de transformation de leur contrat en CDI en vertu de l'article 21 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 peuvent bénéficier du dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la même loi, sous réserve, s'ils occupent un emploi à temps non complet, d'exercer à la même date leurs fonctions pour une quotité de temps de travail d'au moins 50 %.

### 2<sup>e</sup> CONDITION :

#### DURÉE DE SERVICES PUBLICS EFFECTIFS (POUR LES AGENTS EN CDD)

L'accès au dispositif est subordonné, pour les agents sous CDD, à une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein :

- soit au cours des six années précédant le 31 mars 2013 ;
- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins 2 des 4 années de services exigées doivent avoir été accomplies au cours des 4 années précédant le 31 mars 2013.

Ces 4 années de services doivent avoir été accomplies auprès de la collectivité ou de l'établissement qui emploie l'agent au 31 mars 2013. Pour un agent dont le contrat a pris fin entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2013, les 4 années de services doivent avoir été accomplies auprès de la collectivité ou de l'établissement qui l'a employé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2013.

**Cas particulier :** les agents dont le contrat a été renouvelé ou transféré en raison d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics, conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat. Pour l'appréciation de l'ancienneté, les services accomplis à temps partiel ou à temps incomplet :

- sont assimilés à du temps complet, lorsqu'ils correspondent au moins à 50 % d'un temps complet ;
- sont assimilés aux 3/4 du temps complet s'ils correspondent à moins de 50 % d'un temps complet.

**Dérogation :** pour les agents reconnus travailleurs handicapés, les services accomplis à temps partiel ou à temps incomplet sont toujours assimilés à du temps complet, quelle que soit la quotité de temps de travail.

Ne sont pas comptabilisés les services accomplis :

- dans les fonctions de collaborateur d'un groupe d'élus ;
- dans un emploi de collaborateur de cabinet ;
- dans un emploi fonctionnel de direction occupé en qualité d'agent non titulaire après recrutement direct.



**NOUS AVONS DES DROITS,  
FAISONS-LES RESPECTER !**

Quant aux services accomplis dans le cadre de la mise à disposition par un centre de gestion, ils sont comptabilisés uniquement s'ils ont été accomplis auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'agent par contrat.

### 3<sup>e</sup> CONDITION :

#### NATURE ET CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE DES MISSIONS

Seuls sont accessibles, dans le cadre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire, les cadres d'emplois dont les missions correspondent, par leur nature et leur catégorie hiérarchique, aux fonctions occupées par l'agent non titulaire. L'autorité territoriale s'assure que l'agent ne se présente qu'au recrutement donnant accès à des cadres d'emplois répondant à cette condition.

#### A. pour les agents en CDD

Pour pouvoir accéder à un cadre d'emplois, il faut qu'ils aient exercé pendant au moins quatre ans en équivalent temps plein, dans la collectivité ou l'établissement auprès duquel ils sont éligibles au dispositif, des fonctions relevant d'une catégorie hiérarchique équivalant à celle dont relèvent les missions du cadre d'emplois concerné.

L'ancienneté de 4 ans s'apprécie comme la durée de services publics effectifs exigée. Si les agents justifient d'une ancienneté supérieure à 4 ans auprès de la collectivité ou de l'établissement, on se réfère, pour établir l'équivalence, aux 4 années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou les catégories les plus élevées. Si l'ancienneté de 4 ans a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux cadres d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps.

#### B. pour les agents en CDI

Pour pouvoir accéder à un cadre d'emplois, il faut qu'ils exercent, au 31 mars 2013, des fonctions relevant d'une catégorie hiérarchique équivalant à celle dont relèvent les missions du cadre d'emplois concerné.

### 4<sup>e</sup> CONDITION :

#### CONDITION DE TITRE OU DE DIPLÔME.

Si une loi exige la détention d'un titre ou d'un diplôme pour pouvoir exercer les fonctions d'un cadre d'emplois, les candidats aux recrutements organisés pour l'accès à ce cadre d'emplois doivent remplir cette condition.

## III. LES PRINCIPALES MODALITES DE RECRUTEMENT à compter du 13 mars 2012

CAS DE RECOURS BESOINS PERMANENTS	NOUVELLE RÉFÉRENCE FPT (LOI 84-53 DU 26 JANVIER 1984)
Il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires pour les fonctions correspondantes.	Article 3-3/1° : CDD durée maxi de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. A l'issue de cette période une reconduction ne peut se faire qu'en CDI.
Catégorie A, justifié par « nature des fonctions ou besoins du service » ET si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté.	Article 3-3/2° : CDD durée maxi de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. A l'issue de cette période une reconduction ne peut se faire qu'en CDI.
Remplacement de fonctionnaires ou d'agents contractuels : 1. exerçant à temps partiels ; 2. indisponible en raison d'un congé : annuel, maladie, CLM, CLD, maternité... ; 3. Tout autre congé octroyé aux agents contractuels.	Article 3-1 : Contrat conclu pour une durée déterminée, renouvelé par décision expresse dans la limite de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel remplacé. Le contrat peut prendre effet avant le départ effectif de l'agent à remplacer.
Vacance temporaire d'emploi pour les besoins de la continuité du service dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.	Article 3-2 : Contrat conclu pour une durée déterminée maximum de 1 an renouvelable dans la limite d'une durée maximum de 2 ans.
Emplois à temps non-complet des communes et des groupements de moins de 1000 hab. pour une quotité de temps de travail inférieure à 50%.	Article 3-3/4° : CDD durée maximum de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. A l'issue de cette période une reconduction ne peut se faire qu'en CDI.
Pour les emplois des communes de moins de 2000 hab. et des groupements de communes de moins de 10000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose.	3-3/5° : CDD durée maximum de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. A l'issue de cette période une reconduction ne peut se faire qu'en CDI.
Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes et de secrétaires de groupements composés de communes de moins de 1000 hab.	Article 3-3/3° : CDD durée maximum de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. A l'issue de cette période une reconduction ne peut se faire qu'en CDI.
CAS DE RECOURS BESOINS NON-PERMANENTS	
Accroissement temporaire d'activité.	Article 3-1° : Sur une même période de 18 mois consécutifs, l'agent peut être employé à ce titre en CDD pour une durée maximale de 12 mois, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat.
Accroissement saisonnier.	Article 3-2° : Sur une même période de 12 mois consécutifs, l'agent peut être employé en CDD pour une durée maximale de six mois, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat.
Recrutement de collaborateurs de groupes d'élus sur le fondement du CGCT.	Article 110-1 : CDD durée maxi de 3 ans renouvelable dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante. A l'issue d'une période de 6 ans une reconduction ne peut se faire qu'en CDI.

# LES AGENTS CONTRACTUELS DANS LA FPT

## IV. LES AGENTS CONTRACTUELS, DÉFINITION

La réglementation relative aux agents «contractuels», anciennement «agents non titulaires», a été réformée en profondeur par le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### Les agents de droit public

Le Tribunal des conflits a établi, par l'arrêt « Berkani » du 25 mars 1996, que « *les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi* ». Par conséquent, tous les personnels non fonctionnaires recrutés dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics sont des agents contractuels de droit public, sauf pour les dispositifs particuliers de droit privé instaurés par la loi (apprentissage, contrat d'accompagnement dans l'emploi...).

Auparavant, la qualité d'agent de droit public était uniquement reconnue à ceux qui participaient directement, de par leurs missions, au service public, tandis que les autres avaient un statut de droit privé. Cet arrêt a donc élargi la notion d'agent contractuel de droit public. La loi n°2000-321 du 12 avril 2000 en a tiré les conséquences en disposant, dans son article 35, que pouvaient opter pour un contrat de droit public à durée indéterminée (CDI) les agents suivants, en fonctions à la date de sa publication et jusque-là soumis au droit privé :

- agents assurant des fonctions du niveau de la catégorie C concourant à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs ;
- agents assurant des fonctions de même niveau concourant au fonctionnement de services administratifs de restauration.

Certains de ces agents sont encore en fonction, sous CDI.

La qualité d'agent contractuel est une qualité « par défaut » ; en effet, la loi ne prévoit la possibilité de recruter un agent contractuel qu'à défaut d'avoir pu recruter un fonctionnaire, sauf dans des situations particulières, liées notamment au caractère temporaire d'un besoin ou au profil très spécifique d'un emploi. D'ailleurs, lorsqu'un agent contractuel a été recruté pour pourvoir un emploi permanent, soit pour pallier temporairement une vacance d'emploi (art. 3-2), soit à titre permanent en raison du profil particulier de l'emploi (art. 3-3), et qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent celles de l'emploi qu'il occupe, l'autorité territoriale doit le nommer fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat.

### La distinction entre agents contractuels de droit public et vacataires

La situation des agents contractuels de droit public doit être distinguée de celle des «vacataires». La distinction est importante, puisque les vacataires ne bénéficient pas des dispositions qui réglementent la situation des agents contractuels. L'article 1<sup>er</sup> du décret n°88-145 du 15 février 1988 identifie les «vacataires» comme des agents engagés pour une tâche :

- précise,
- ponctuelle,
- et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

Ainsi, ces agents ne sont pas recrutés pour occuper un «emploi». Le juge administratif contrôle le bon usage de cette notion par l'administration ; cela peut, le cas échéant, conduire à une requalification du vacataire en agent contractuel.

Pour déterminer si un agent, considéré comme «vacataire» par son employeur, n'a pas en réalité la qualité d'agent contractuel occupant un emploi permanent, il convient d'apprécier :

- si les fonctions occupées correspondent à un besoin permanent ;
- et si la collectivité, en faisant appel de manière constante au même agent, n'a pas en fait instauré avec lui un lien contractuel présentant les caractéristiques d'un recrutement dans un emploi permanent tel qu'il est prévu à l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

## V. LA SITUATION DES AGENTS CONTRACTUELS

### Les textes applicables

La situation des agents contractuels est principalement réglementée par le décret n°88-145 du 15 février 1988 et par certains articles de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Sont concernés, dans ces deux lois, les articles qui mentionnent expressément les agents contractuels, ainsi que ceux qui leur sont transposables par le jeu du renvoi figurant à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 est applicable, ainsi qu'en dispose son article 1<sup>er</sup> :

- aux agents recrutés sur la base des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3 de la loi n°84-53,
- aux agents recrutés directement dans certains emplois fonctionnels (article 47),
- aux collaborateurs de cabinet et collaborateurs de groupes d'élus
- aux travailleurs handicapés (article 38),
- aux agents employés par une personne morale de droit public dont l'activité est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif,
- aux anciens salariés de droit privé recrutés en qualité d'agent contractuel de droit public à l'occasion de la reprise, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique (article L. 1224-3 du code du travail),
- aux agents recrutés dans le cadre d'un PACTE,
- aux assistants maternels et aux assistantes maternelles.

Une réponse ministérielle indique que le renvoi, dans les clauses de l'acte d'engagement des agents contractuels, à des éléments de conventions collectives est possible en l'absence de textes et dès lors que ces éléments ne sont pas contraires aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

### L'absence de carrière

Les agents contractuels de droit public accèdent à la fonction publique sans concours. Ils n'ont pas, contrairement aux fonctionnaires, vocation à faire « carrière » dans l'administration. Ils n'appartiennent pas aux cadres d'emplois, n'ont pas de grade, ne relèvent généralement pas d'un échelon, ni des échelles de rémunération liées. Les statuts particuliers des cadres d'emplois ne leur sont pas applicables. Ils ne bénéficient pas des possibilités d'avancement et de promotion (avancement d'échelon, avancement de grade, promotion interne).

On notera cependant des exceptions à ces principes :

- l'introduction du contrat à durée indéterminée par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 ouvre en quelque sorte un début de « carrière » au profit des agents concernés : réévaluation périodique de la rémunération, entretien professionnel annuel, possibilité de mise à disposition, de bénéfice d'un congé de mobilité, de conservation du CDI tout en changeant d'emploi au sein de la même collectivité, de reclassement ;
- les agents recrutés directement dans un emploi fonctionnel (article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) sont rémunérés sur la base de l'échelle de rémunération liée à l'emploi qu'ils occupent, et bénéficient d'avancements d'échelon dans cette échelle, ce qui constitue un déroulement de carrière.

Les agents contractuels peuvent se présenter, au titre des services accomplis en leur qualité d'agent contractuel, aux concours internes d'accès aux cadres d'emplois. Les candidats doivent en effet, ainsi que l'exigent les statuts particuliers concernés, justifier d'une certaine durée de « services publics effectifs », cette notion englobant les services d'agent contractuel.

### L'absence de vocation à titularisation, sauf dispositifs spécifiques et sauf en cas d'inscription sur une liste d'aptitude

Les agents contractuels n'ont pas vocation à occuper des emplois permanents, sauf dans des cas particuliers correspondant à des besoins précis.

Leur engagement n'est donc pas suivi d'une titularisation, sauf lorsque des dispositifs spécifiques sont instaurés, par exemple :

- vocation à titularisation des travailleurs handicapés recrutés initialement en qualité d'agent contractuel sur la base de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, et des personnes pas ou peu qualifiées embauchés par le PACTE prévu à l'article 38 bis de la loi n°84-53;
- dispositif de titularisation des agents en fonctions lors de l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (articles 126 et suivants de cette loi);
- dispositif de résorption de l'emploi précaire prévu par la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001;
- dispositif d'accès à l'emploi titulaire instauré par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Par ailleurs, l'autorité territoriale doit nommer fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat, l'agent contractuel qui, recruté pour pourvoir un emploi permanent, soit pour pallier temporairement une vacance d'emploi (art. 3-2), soit à titre permanent en raison du profil particulier de l'emploi (art. 3-3), obtient d'être inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent celles de l'emploi qu'il occupe.

#### **L'inapplicabilité des positions statutaires**

La notion de « position statutaire » n'est pas compatible avec la qualité d'agent contractuel, puisqu'elle est liée à l'appartenance à un cadre d'emplois, et donc réservée aux fonctionnaires. Et ce, même si le décret n°88-145 du 15 février 1988 évoque parfois l'agent contractuel « en activité », ce terme renvoyant simplement au fait, pour l'agent, d'exercer ses fonctions, ou mentionne la « position de congé parental » (art. 14, II) et la position « accomplissement du service national » (art. 20).

La réelle « position » d'activité concerne en effet le fonctionnaire qui exerce ses fonctions tout en occupant un emploi au sein du cadre d'emplois auquel il appartient. De même, un fonctionnaire détaché est placé hors de son cadre d'emplois tout en continuant à y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite; on voit bien que cette notion est incompatible, à plusieurs égards, avec la qualité d'agent contractuel. Le détachement, la position hors cadres, la disponibilité ne sont en particulier pas applicables aux agents contractuels.

Certains des cas de mise en disponibilité leur sont cependant en quelque sorte transposés sous forme de congés (congé pour convenances personnelles, congé pour raisons familiales, congé pour création d'entreprise, congé pour se rendre outre-mer ou à l'étranger en vue d'adopter un enfant). Par ailleurs, le congé de mobilité des agents sous CDI se rapproche d'une sorte de détachement.

#### **L'absence de mobilité**

Les agents contractuels ne bénéficient pas des possibilités de mobilité : ils ne peuvent pas être détachés, ni bénéficier d'une intégration directe dans un cadre d'emplois. Ils ne peuvent pas faire l'objet d'une mutation; pour qu'ils changent de collectivité, il faut que leur engagement prenne fin, et qu'ils concluent un nouvel engagement avec une autre collectivité. Toutefois, les agents sous CDI peuvent, le temps d'un « congé de mobilité », travailler sous CDD pour une collectivité, tout en restant liés à la collectivité qui les avait engagés sous CDI. Les agents peuvent être mis à disposition par un centre de gestion en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou des missions temporaires, ainsi que pour assurer les fonctions d'ACFI (agent chargé de fonctions d'inspection). Les seuls agents sous CDI bénéficient par ailleurs d'autres possibilités de mise à disposition entre collectivités et établissements publics liés, pour exercer des fonctions de même nature.

## **VI. CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS**

### **Droits et obligations**

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983, statut général des fonctionnaires, prévoit des droits et des obligations qui s'appliquent aux agents contractuels,

soit parce que ceux-ci sont expressément mentionnés, soit par le biais du renvoi figurant à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Les agents contractuels ont ainsi les droits suivants :

- liberté d'opinion et protection contre la discrimination, y compris la discrimination sexuelle;
- protection contre le harcèlement sexuel et moral;
- interdiction de prise en compte dans la carrière des votes ou opinions des agents dans le cadre de leur carrière politique;
- droit syndical;
- droit de grève;
- droit à la protection juridique « fonctionnelle », organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, à l'occasion de leurs fonctions;
- limitation de la possibilité de condamnation pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice des fonctions et constituant une faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité;
- droit à des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique.

Leur dossier doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Il ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'agent. Il peut être géré sur support électronique, dans les conditions fixées par le décret n°2011-675 du 15 juin 2011.

Les agents sont, par ailleurs, notamment assujettis aux devoirs suivants :

- devoir de respect des règles de cumul d'activités;
- devoir de respect du secret professionnel et de discrétion professionnelle;
- devoir d'information du public;
- devoir d'obéissance hiérarchique.

#### **Régime des congés**

Les agents contractuels bénéficient d'un régime de congés, issu pour partie de dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui leurs sont transposées, d'autre part de dispositions propres du décret n°88-145 du 15 février 1988. A l'issue des congés, la réintégration est parfois de droit, parfois assujettie aux nécessités du service.

#### **Rémunération**

Les agents contractuels ont droit, comme les fonctionnaires, aux éléments de rémunération suivants :

- traitement indiciaire,
- indemnité de résidence,
- supplément familial de traitement,
- primes et indemnités, dans le cadre fixé par la délibération locale.

On signalera des dispositions spécifiques :

- aux collaborateurs de cabinet, dont le traitement indiciaire et le régime indemnitaire sont plafonnés,
- aux agents occupant un emploi fonctionnel, qui relèvent d'une échelle indiciaire,
- aux travailleurs handicapés, dont la rémunération est fixée en fonction de celle des fonctionnaires stagiaires,
- aux agents recrutés dans le cadre d'un PACTE.

#### **Entretien professionnel**

Les agents contractuels bénéficient chaque année d'un entretien professionnel. Cet entretien ne concerne que les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent, en CDD d'une durée supérieure à un an ou en CDI.

#### **Discipline**

Toute faute commise par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose, outre l'éventuelle peine prévue par la loi pénale, à une sanction. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement. Toute décision de sanction autre que l'avertissement ou le blâme sera soumise à la consultation préalable de la Commission Consultative Paritaire lorsque celle-ci sera mise en place. ■■■

# LES AGENTS NON TITULAIRES DANS LA FPT /SUITE

L'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a en outre droit :

- à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes
- à l'assistance de défenseurs de son choix

Il doit disposer d'un délai suffisant pour pouvoir prendre connaissance de son dossier et préparer sa défense. Il a, dans ce cadre, le droit de prendre copie de son dossier, sauf si sa demande présente un caractère abusif.

L'autorité territoriale doit informer l'agent de son droit à communication de son dossier. Cependant rien ne l'oblige à l'informer de son droit à la copie. Rien n'oblige non plus l'administration à informer l'agent de sa faculté à se faire assister d'un défenseur.

En cas de licenciement disciplinaire :

- l'agent doit être convoqué à un entretien préalable par lettre RAR ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation;
- l'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation ou la remise de la lettre;
- l'agent peut se faire accompagner de la personne de son choix;
- l'autorité territoriale doit consulter la commission consultative paritaire;
- la décision est notifiée par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge, avec précision des motifs et de la date d'effet.

Une circulaire du 16 juil. 2008 établit qu'une enquête disciplinaire est indispensable, car elle permettra à l'administration, sur laquelle repose la charge de la preuve, de démontrer que les faits ont existé et qu'ils méritent d'être sanctionnés. Une échelle disciplinaire spécifique, différente de celle des fonctionnaires, est prévue pour les agents contractuels. Elle comprend les sanctions suivantes :

- l'avertissement;
- le blâme;
- l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous CDI;
- le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Pour fixer la date du licenciement, l'autorité territoriale doit tenir compte des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Les décisions prononçant une sanction doivent être motivées c'est-à-dire comporter leurs motifs en faits et en droit.

Si l'autorité territoriale se contente, dans sa décision, de se référer à un entretien ayant précédé la sanction, sans préciser les griefs reprochés, l'obligation de motivation n'est pas remplie.

L'agent contractuel peut parallèlement faire l'objet d'une mesure de suspension, même si cela n'est prévu par aucun texte.

## **Durée du travail, temps partiel, aménagements d'horaires**

Les agents contractuels sont assujettis, en matière de temps de travail, aux règles de droit commun :

- durée annuelle légale du travail de 1607 heures, soit 35 h par semaine,
- garanties minimales en matière de repos hebdomadaire et de repos quotidien,
- congés annuels identiques à ceux des fonctionnaires.

Les agents contractuels peuvent, comme les fonctionnaires, occuper soit un emploi à temps complet, soit un ou plusieurs emplois à temps non complet. Les agents contractuels peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel soit de droits soit sur autorisation de l'autorité territoriale

Si l'agent a été recruté pour une durée déterminée, l'autorisation d'exercer les fonctions à temps partiel ne peut être donnée au-delà du terme de l'engagement. A l'issue de la période de service à temps partiel, le bénéficiaire est admis, pour la durée restante de l'engagement, à occuper à temps plein son emploi ou, à défaut, un emploi analogue.

Mais l'agent peut, pour nécessités de fonctionnement du service, être

maintenu à titre exceptionnel à temps partiel, s'il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein.

## **1<sup>er</sup> CAS : TEMPS PARTIEL DE DROIT**

Les agents contractuels bénéficient, sur leur demande, du temps partiel de droit :

- en cas de naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, ou en cas d'adoption, jusqu'à la fin d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté (**condition exigée** : être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, **cas particulier** : la condition d'un an d'ancienneté n'est pas exigée des travailleurs handicapés recrutés sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, car ils bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, et donc sans condition d'ancienneté de service);
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave;
- pour créer ou reprendre une entreprise;
- relevant, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du code du travail.

La quotité de temps de travail sera fixée, en cas de temps partiel de droit, à 50, 60, 70 ou 80 %

## **2<sup>e</sup> CAS : TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION**

Les agents contractuels peuvent également bénéficier, en dehors des cas de droit exposés ci-dessus, d'un temps partiel sur autorisation. **Condition exigée** : être employé depuis plus d'un an à temps complet. **Cas particulier** : la condition d'un an d'ancienneté n'est pas exigée des travailleurs handicapés recrutés sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, car ils bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, et donc sans condition d'ancienneté de service. La quotité de temps de travail ne pourra être inférieure, en cas de temps partiel sur autorisation, au mi-temps.

## **AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES**

L'agent contractuel peut bénéficier à sa demande d'aménagements horaires, dans la mesure compatible avec les nécessités de fonctionnement du service :

- s'il relève, de par son handicap, de l'une des catégories mentionnées aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup>, 9<sup>o</sup>, 10<sup>o</sup> et 11<sup>o</sup> de l'article L. 5212-13 du code du travail;
- pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée qui est son conjoint, son partenaire de PACS, son concubin, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et dont la situation nécessite la présence d'une tierce personne.

## **Protection sociale**

Les agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale. En matière de retraite, ils bénéficient en outre du régime de retraite complémentaire IRCANTEC. La collectivité est tenue, dès la date de prise des fonctions, d'assurer l'immatriculation de l'agent contractuel au régime de sécurité sociale ainsi qu'à l'IRCANTEC. Si elle ne le fait pas, l'agent pourra demander réparation du préjudice; il sera toutefois tenu pour partiellement responsable du préjudice qu'il invoque s'il n'a pas sollicité lui-même son affiliation.

## **Formation**

Les agents contractuels ne sont pas assujettis à la formation obligatoire - formation d'intégration et de professionnalisation - qui, définie par les statuts particuliers, est réservée aux fonctionnaires.

Ils peuvent en revanche suivre des actions de formation non obligatoire :

- formations de perfectionnement, qui peuvent être suivies dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF);
- formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, pouvant aussi être suivies dans le cadre du DIF;
- formations personnelles;
- actions dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme et de l'apprentissage de la langue française.

# LES ASSISTANTES FAMILIALES

La loi du 27 juin 2005 n'a pas répondu à la revendication principale des assistantes familiales, la titularisation. Elle a introduit à travers le décret 2006-627 des modifications dans le mode de calcul de la rémunération et des indemnités liées à l'accueil de l'enfant. La rémunération est distincte selon que l'accueil est continu ou discontinu, les minima fixés par la loi sont loin de répondre aux attentes des professionnelles et sont en deçà des salaires pratiqués dans certaines collectivités.

## 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.

Le salaire, en accueil continu, n'est plus entièrement lié au nombre d'enfants accueillis mais lié à la fonction globale d'accueil. Il est constitué en deux parties :

- un montant garanti, correspondant à la fonction globale d'accueil qui ne peut être inférieur à 50 fois le SMIC horaire par mois, soit  $9,67 \text{ €} \times 50 = 483,50 \text{ €}$
- un montant variable lié à l'accueil spécifique de chaque enfant qui ne peut être inférieur à 70 fois le SMIC horaire par mois, soit  $9,67 \text{ €} \times 70 = 679,90 \text{ €}$

### Ce qu'il faut retenir :

- Le SMIC a été revalorisé de 0,60 % au 1<sup>er</sup> janvier 2016, son montant est fixé à 9,67 €.
- Les nouveaux salaires minima s'établissent comme suit au 1<sup>er</sup> janvier 2016; des dispositions transitoires subsistent pour certains accueils au-delà de trois enfants.

Nombre d'enfants accueillis	Rémunération minimale pour l'accueil continu de 1 à 3 enfants	MONTANT MINIMUM
1 enfant	120 SMIC	1 160,40 €
2 enfants	190 SMIC	1 837,30 €
3 enfants	260 SMIC	2 514,80 €
4 enfants*	330 SMIC	3 144,20 €
par enfant en +	70 SMIC	676,90 €

\* Les salaires minima à partir de 4 enfants, étant inférieurs aux anciens, des dispositions particulières sont prévues pour palier temporairement ce problème et éviter une perte de salaire immédiate.

Pour les contrats en cours à la date du 1<sup>er</sup> juin 2006 concernant les assistantes familiales employées par des personnes morales de droit privé et au 17 septembre 2006 pour celles qui sont employées par des personnes morales de droit public, la rémunération mensuelle ne pourra être inférieure à 84,5 fois le SMIC pour chaque enfant accueilli au-delà du 3<sup>e</sup> et ce jusqu'à la fin du contrat : soit  $9,67 \text{ €} \times 84,5 = 817,12 \text{ €}$ .

Attention pour les nouveaux placements, la rémunération à partir d'un 4<sup>e</sup> enfant se fait désormais sur la base minimale de 70 SMIC.



## 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.

Accueil intermittent	
Salaire minimum*	4 SMIC horaires par jour et par enfant soit 38,68 €

## 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 149,89 € minimum par mois,
- 1/2 SMIC horaire pour un enfant accueilli de façon intermittente ou non permanente, soit 4,84 € 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). Elle est fixée à un taux qui ne peut être inférieur à 3,5 fois le minimum garanti, soit  $3,52 \text{ €} \times 3,5 = 12,32 \text{ €}$ . Elle est due pour toute journée commencée. ...

... > **Indemnité versée aux assistantes familiales employées par l'ASE assurant les accueils d'urgence ou de courte durée** fixée à un montant minimum de 2,25 fois le SMIC horaire soit,  $9,67 \text{ €} \times 2,25 = 21,76 \text{ €}$  par jour.

> **Indemnité de congés payés** 1/10<sup>e</sup> du salaire (et des indemnités d'absence)

> **Indemnité versée en compensation de l'absence de l'enfant ou pour absence de placement d'enfant pour les assistantes maternelles justifiant d'une ancienneté de 3 mois** fixée au minimum à 2,8 SMIC horaire par jour, soit  $9,67 \text{ €} \times 2,8 = 27,08 \text{ €}$  net minimum par jour. La période de versement de l'indemnité d'attente est désormais fixée à 4 mois.

> **En cas d'urgence**, l'agrément peut être suspendu pour une période de 4 mois au cours de laquelle l'assistante familiale bénéficiera d'une indemnité compensatrice dont le montant minimal est fixé à 50 SMIC horaire, soit 483,50 €.

> **Le stage préparatoire** de 60h qui 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 483,50 €.

Récapitulatif des indemnités	
Majoration minimale pour sujétions exceptionnelles en accueil continu	149,89 € par mois et par enfant
Majoration minimale pour sujétions exceptionnelles en accueil intermittent	4,84 € par jour et par enfant
Indemnité minimale d'entretien	12,32 € par jour et par enfant
Indemnité minimale accueil d'urgence	21,76 € par jour
Indemnité minimale d'attente	27,08 € par jour pendant 4 mois maximum
Indemnité minimale en cas de suspension d'agrément	483,50 € par mois pendant 4 mois maximum
Rémunération minimale stage préparatoire de 60 h	483,50 € par mois

## LES ASSISTANTES MATERNELLES

**P**incipales dispositions fixées par la loi du 27 juin 2005 concernant les assistantes maternelles employées par des crèches familiales relevant de collectivités territoriales, hôpitaux, établissements privés ou publics :

- la durée quotidienne et hebdomadaire maximale du travail est fixée à 13h et 48h avec des dérogations possibles,
- le salaire horaire de base minimum est fixé à 0,281 fois le SMIC horaire soit 2,72 €,
- 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	2,72 €
Heures majorées au delà de 45 heures	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 € le calcul se fait au prorata de la durée effective de l'accueil journalier. Montant horaire : 0,3324

**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 : 1,36 € 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 1,91 € 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 familiale bénéficiera d'une indemnité compensatrice dont le montant minimal est fixé à 33 SMIC horaire, soit 319,11 € par mois.

> **Indemnité absence enfant malade** : Montant correspondant à 50 % du salaire minimum soit 1,36 € 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 au 1 <sup>er</sup> janvier 2016	
Indemnité minimale d'entretien	3 € pour une journée à 9 h
Indemnité minimale sujétion exceptionnelle	1,36 € par enfant et par heure
Indemnité minimale d'attente	1,91 €
Indemnité minimale en cas de suspension d'agrément	319,11 € par mois
Indemnité minimale absence enfant malade	1,36 € par heure d'absence



# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

**M**algré l'opposition d'une majorité de syndicats en 2014 et la campagne que nous avons menée, par le biais de vidéos dénonçant l'individualisation des agents, l'entretien professionnel annuel (EPA) a remplacé la notation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Un peu plus d'un an après, d'après nos retours, sa mise en place s'est faite dans la continuité des procédures de notation ; la forte opposition des équipes syndicales, en particulier celles de la FSU Territoriale, lors des votes au Comité Technique sur les critères d'appréciation n'y est sans doute pas étrangère.

Nous nous sommes déjà exprimés pour donner notre sentiment sur le sujet. Il traduit l'introduction de pratiques fondées sur des valeurs étrangères à la culture du service public, il résulte des méthodes « *du new management public* » « *de la révolution managériale* » initiées par les milieux libéraux anglo-saxons de l'ère Thatcher et Reagan, et importées de l'industrie automobile japonaise. Il symbolise l'idéologie marchande et gestionnaire et se traduit dans le vocabulaire des mots employés : « *modernisation de la gestion des ressources humaines* ». Le personnel devient un capital, une ressource fossile que l'on doit faire fructifier. L'agent devient une ressource qui doit s'inscrire dans une dynamique de progrès.

## UN SYSTÈME QUI INDIVIDUALISE ET ISOLE

Pour cela « *on doit créer au moment de l'entretien un climat de dialogue, de confiance réciproque, de franchise* » des mots qui sont d'un autre ordre que ceux du monde du travail : on est bien dans le registre du personnel, de l'intime. C'est la personne et elle seule qui va porter la responsabilité ou pas de l'atteinte des objectifs fixés, si elle ne réussit pas à les atteindre ce sera de sa responsabilité propre, la réussite dépendra d'elle : l'échec sera le sien. Et indirectement aussi de l'encadrant qui aura su, ou pas, créer le bon climat. On « *psychologise* » ainsi le travail. Le discours va avec la « *new langue* » managériale tel le *novlangue* d'Océania, inventée par George Orwell pour son roman *1984*, du *reporting* au *benchmarking*, on parle de plus-value, de moins-value. Il faut être performant, devenir le meilleur. Est-ce que l'agent a eu le bon comportement pour atteindre ses objectifs ? C'est l'application du management par objectifs : on est bien dans la culture du résultat. L'entretien professionnel est un des éléments de cette nouvelle gestion. Chacun devra accepter d'être dans le paradoxe « *faire mieux avec moins* ».

Ce nouveau système individualise et isole encore plus les agents, il détériore le climat de travail, l'esprit d'équipe, la collaboration de tous au service du collectif de travail et l'entraide nécessaire pour un service public proche des usagers.

**Chaque agent se sent « en concurrence » par rapport à ses collègues.** Les agents plus fragiles sont encore plus fragilisés par ce système qui fait peser sur chacun des difficultés dont il n'est pas forcément, directement ou indirectement, responsable. Les services ne sont plus envisagés comme des équipes ayant des missions à assurer collectivement, mais comme une addition d'individualités dont le rendement doit être évalué.

Avec l'émergence à terme du RIFSEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) ce système lie très clairement l'évaluation individuelle au régime indemnitaire, aux différents avancements et à la 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...** ça pourrait ressembler à une évaluation professionnelle mais ce n'est pas une évaluation professionnelle, c'est un processus pervers 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'entretien professionnel ne concerne pas :

L'entretien professionnel ne concerne pas les fonctionnaires territoriaux relevant d'un cadre d'emplois dont le statut particulier ne prévoit aucune procédure de notation ou d'évaluation de la valeur professionnelle. Par exemple, les médecins, les psychologues, les biologistes, vétérinaires et pharmaciens.

Comme l'a jugé le Conseil d'État dans son arrêt du 30 décembre 2015, ces cadres d'emplois ne sont pas concernés en raison des obligations déontologiques qui régissent les professions de santé, en particulier le principe d'indépendance professionnelle.

### 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.

## 1. 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 ;

...

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL /SUITE

- 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.

## 2. 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 technique paritaire, 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.

## 3. ETABLISSEMENT D'UN COMPTE RENDU

L'entretien fait l'objet d'un compte rendu, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu comporte une appréciation générale littérale sur la valeur professionnelle du fonctionnaire. Il est visé par l'autorité territoriale, qui peut le compléter de ses observations. Le compte rendu est notifié dans un délai maximum de dix 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 dans un délai maximal de dix jours. 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.

*LES TEXTES DE RÉFÉRENCES :* 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.

- 1<sup>er</sup> groupe : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours.
- 2<sup>e</sup> groupe : l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours.
- 3<sup>e</sup> groupe : la rétrogradation, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.
- 4<sup>e</sup> 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 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2005, seuls les actes prononçant une sanction du 4<sup>e</sup> groupe doivent être transmis au **contrôle de légalité**.

Les fonctionnaires frappés de sanctions autres que l'avertissement, le blâme ou l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours, peuvent introduire un **recours** auprès du conseil de discipline de recours. Tout fonctionnaire sanctionné peut former un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent contre la décision de sanction sans recours gracieux préalable.



PLAIDE

# LES ORGANISMES PARITAIRES

Le droit à la participation est expressément reconnu aux fonctionnaires par le statut général des fonctionnaires. Ce droit, qui s'exerce par l'intermédiaire de délégués 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 : le conseil commun de la fonction publique ou CCFP, le conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou CSFPT, les commissions administratives paritaires ou CAP (qui siègent en conseil de discipline pour certaines de leurs attributions), les comités techniques, les CHSCT : comités d'hygiène, de sécurité

et des conditions de travail et les conseils de discipline de recours. 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.

Les accords de Bercy du 2 juin 2008, signés par la FSU sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique ont ouvert une nouvelle phase dans la fonction publique autour de deux principes

## COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) sont placées auprès de toutes les collectivités territoriales de plus de 350 fonctionnaires et auprès des Centres de Gestion regroupant obligatoirement les collectivités de moins de 350 fonctionnaires ainsi que les autres collectivités et établissements publics volontairement affiliés. A chaque catégorie (A,B,C) correspond une CAP. Leur rôle est consultatif, elles formulent des avis sur des questions d'ordre individuel résultant de l'application du statut, notamment :

- la carrière des agents (avancements, promotion interne),
- les refus de titularisation, les prolongations de stage,
- les refus de temps partiel, de promotion ou de formation,
- les sanctions disciplinaires,
- les positions des agents (détachement, disponibilité).

## CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

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.

## 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. Le Conseil de Discipline de recours (CDR) existe dans chaque région administrative.

Il a son siège au centre de gestion du chef-lieu de la région, sauf en région Île-de-France. Dans ce dernier cas, le siège est fixé au centre interdépartemental de gestion de la petite couronne d'Île-de-France. Il examine les recours déposés par les fonctionnaires contre les décisions de sanction disciplinaire des groupes 2, 3 et 4 ou de licenciement pour insuffisance professionnelle les concernant.

Ce recours est gratuit.

Le CDR émet des avis qui s'imposent aux parties. L'autorité territoriale doit ainsi obligatoirement reporter sa décision de sanction si le conseil de recours a recommandé qu'aucune sanction ne soit prise ou s'est prononcé pour une sanction moins sévère voire l'absence de toute sanction.

## COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité et de veiller au respect de la loi dans ces domaines. Il analyse les risques professionnels et les facteurs de pénibilité auxquels peuvent être exposés les agents et les femmes enceintes, ainsi que les conditions de

travail, il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral et sexuel. Il suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que l'instruction et le perfectionnement des agents dans ce domaine ; il participe à la préparation des actions de formation et veille à leur mise en œuvre. Les membres du comité visitent régulièrement les services relevant de leur champ de compétence. Le comité procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel ayant entraîné un décès, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires. Les enquêtes sont menées par une délégation qui comprend un représentant du personnel et un représentant de la collectivité ou de l'établissement, et qui peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'ACFI et de l'assistant ou du conseiller de prévention (ACMO).

Le comité est informé des conclusions de chaque enquête, ainsi que des suites qui y sont données. Le CHSCT est consulté sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail, et notamment avant toute transformation importante des postes de travail liée à la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, sur l'introduction ou les projets importants d'introduction de nouvelles technologies susceptibles de jouer sur la santé et la sécurité des agents, sur les mesures générales prises pour faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des agents accidentés, invalides ou handicapés, notamment par l'aménagement des postes de travail, ainsi que sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents

clés : un dialogue social plus large et plus efficace ; des acteurs plus légitimes et plus responsables.

Les principales stipulations de ces accords ont été transposées dans la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, parue au J.O. du 6 juillet 2010.

Les principales dispositions de la loi relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique sont : le renforcement de la place de la négociation, la consécration de l'élection comme source de la représentativité des organisations syndicales, la réforme des comités techniques paritaires qui deviennent des comités techniques, la création d'un conseil commun de la fonction publique, la création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la fonction publique territoriale.



reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, sur la teneur des documents qui se rattachent à leur mission. Le CHSCT examine le rapport annuel établi par le service de médecine préventive.

### COMITÉ TECHNIQUE

Il est créé un comité technique dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents, dans chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents. Les agents qui relèvent des effectifs des centres de gestion relèvent des comités techniques créés dans ces centres.

Les comités techniques sont ainsi consultés sur les questions relatives :

- à l'organisation des services
- au fonctionnement des services
- aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels
- aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition
- à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle
- aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail
- aux aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi qu'à l'action sociale

D'autres dispositions législatives et réglementaires prévoient que le comité technique :

- donne un avis, dans le cadre des dispositifs d'accès à l'emploi titulaire et de transformation des CDD en CDI prévus par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, sur le rapport relatif à la situation des agents non titulaires remplissant les conditions d'accès aux cadres d'emplois de fonctionnaires, ainsi que sur le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

- est consulté pour avis avant que l'assemblée délibérante ne fixe le taux de promotion pour l'avancement de grade
- est 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
- est consulté sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle, pour les collectivités et établissements mettant en œuvre l'expérimentation de l'entretien professionnel.

En outre il lui est présenté chaque année, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

### CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le conseil commun de la fonction publique est une instance consultative de concertation entre les représentants des fonctionnaires et agents publics non titulaires d'une part, et l'ensemble des employeurs publics d'autre part. Le conseil supérieur de la fonction publique a été constitué dès 1946 mais seuls les employés de l'État étaient pleinement considérés comme « fonctionnaires » et représentés à ce conseil. La réforme du statut général de la fonction publique engagée en 1983 conduit à un système d'une fonction publique à trois versants : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière. Un conseil supérieur est alors créé pour chacune des trois fonctions publiques. Les questions concernant l'ensemble de la fonction publique sont alors examinées successivement par chacun des conseils. C'est pour disposer d'une instance commune qu'à la suite des accords de Bercy sur le dialogue social dans la fonction publique en 2008 est engagée la réforme qui, entre autres, instaure le conseil commun de la fonction publique. Il a été installé dans ses fonctions le 31 janvier 2012.

Le conseil commun de la fonction publique 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 collèges 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.

Chaque commission comprend des représentants de chacun des collèges de l'assemblée plénière ainsi que des membres de droit avec voix consultative. Les questions soumises au conseil peuvent être portées devant l'assemblée plénière, devant une formation spécialisée ou successivement devant une formation spécialisée puis devant l'assemblée plénière. Le conseil commun peut être saisi soit par le ministre chargé de la fonction publique, soit par les deux tiers des membres de l'un des collèges.

### COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a instauré dans des conditions qui seront précisées ultérieurement des commissions consultatives paritaires qui devront traiter des sujets d'ordre individuel pour les agents non titulaires. Elles seront obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles pourront également être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires. Il est prévu une CCP par catégorie A, B et C. Cette disposition est en attente de la parution des décrets d'application.

# 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 (pour les agents non titulaires voir pages 17 à 22).

## BENEFICIAIRES

Les fonctionnaires titulaires à temps complet en position d'activité, à temps plein, à temps partiel, en cessation progressive d'activité 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 GENERALES 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 1<sup>er</sup> 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.

## DIFFERENTS CONGES

Il existe 5 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<sup>e</sup> 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...

## REMPLACEMENT

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 ou par des fonctionnaires occupant un autre emploi budgétaire lorsque les nécessités du service l'exigent en cas d'absence prolongée, sans que cela puisse faire obstacle à leur droit à reprise d'activité.

## FIN DU CONGÉ

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

- 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 3 mois et la moitié pendant les 9 mois suivants (l'agent perçoit les 2/3 du traitement (et non la moitié) dès lors qu'il a au moins 3 enfants à charge).** Cependant, un «délai de carence», dont nous demandons l'abrogation, avait été instauré par la loi de finances pour 2012 prévoyant que le fonctionnaire ne perçoit pas sa rémunération au titre du premier jour de congé de maladie ordinaire.

Ces dispositions concernant le jour de carence ont été abrogées le 1<sup>er</sup> janvier 2014, entre autre par l'intervention de la FSU. Il n'y a donc plus de jour de carence lors d'un arrêt maladie. **L'action syndicale ça paye !**

**Le fonctionnaire en congé de longue maladie** conserve l'intégralité de son traitement pendant 1 an et la moitié pendant les 2 ans suivants (l'agent perçoit les 2/3 du traitement (et non la moitié) dès lors qu'il a au moins 3 enfants à charge). **Le fonctionnaire en congé de longue durée** conserve l'intégralité de son traitement pendant 3 ans et la moitié pendant les 2 années suivantes. Si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions, le plein traitement est versé pendant 5 ans et le demi traitement pendant 3 ans (l'agent perçoit les 2/3 du traitement (et non la moitié) dès lors qu'il a au moins 3 enfants à charge).

**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 à 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.

(Loi de finances pour 2011 – n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 – JO du 30/12/2010 – article 115).



# LA GIPA

**E**n vigueur depuis 2008 et susceptible de bénéficier à toutes les catégories de fonctionnaires, l'autre coup de pouce que représente la garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa), est maintenu, a confirmé le 16 mars la Ministre, alors que le décret pour 2016 n'est pas encore publié. Ce mécanisme permet aux fonctionnaires de bénéficier d'une indemnité basée sur une comparaison entre l'évolution de leur traitement indiciaire brut sur une période référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation.

**Le principe :** lorsque le traitement indiciaire brut d'un agent a évolué moins vite, sur une période de référence de quatre ans, que l'inflation, un montant indemnitaire brut correspondant à cette perte de pouvoir d'achat lui est versé.

#### L'indemnité est versée, sous conditions :

- aux fonctionnaires territoriaux ;
- aux agents publics non titulaires recrutés sur CDI et rémunérés par référence expresse à un indice ;
- aux agents publics non titulaires recrutés sur CDD, employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés, en application de leur contrat, par référence expresse à un indice.

#### Les agents doivent :

- pour les **fonctionnaires** : relever d'un grade dont l'indice terminal ne dépasse pas la hors échelle B et avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence de quatre ans ;
- pour les **fonctionnaires détachés**, l'indice pris en compte est celui du cadre d'emplois d'accueil. Si le fonctionnaire est détaché au cours de la période de référence, les indices pris en compte sont l'indice du grade détenu dans le cadre d'emplois ou corps d'origine et l'indice détenu dans le cadre d'emplois ou corps de détachement ;
- pour les **agents non titulaires** : être rémunérés sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors échelle B et avoir été employés de manière continue par le même employeur public sur la période de référence.

#### Sont donc exclus :

- les agents recrutés sur contrat et ayant été titularisés au cours de la période ;
- les agents qui perçoivent une rémunération qui n'est pas calculée et établie en référence à un indice ;
- les fonctionnaires en congé de formation professionnelle.

#### En outre, l'indemnité ne peut pas être servie :

- aux fonctionnaires rémunérés sur la base d'un indice détenu au titre d'un emploi fonctionnel sur l'année de début ou de fin de la période de référence, sauf pour les emplois fonctionnels ouverts aux agents de catégorie C.
- aux agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence ;
- aux agents qui ont subi, durant la période de référence, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire.

Si un agent a changé d'employeur à la suite d'une mobilité au sein de l'une ou entre les fonctions publiques, la charge incombe à l'employeur au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence sur la base, le cas échéant, des informations transmises par le précédent employeur.

## FORMULE DE BASE

**Le montant versé est calculé de la façon suivante :** (TIB de l'année de début de la période de référence) X (1 + inflation sur la période de référence) - (TIB de l'année de fin de la période de référence).

Le traitement indiciaire brut d'une année considérée est obtenu en multipliant l'indice majoré détenu au 31 décembre par la valeur moyenne annuelle du point. Sont exclus l'IR, le SFT, la NBI et les primes et indemnités, ainsi que les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements.

## INCIDENCES DE LA DURÉE DU TRAVAIL

En cas de travail à temps partiel sur tout ou partie de la période de référence, le montant de l'indemnité est attribué proportionnellement à la quotité travaillée au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence.

Pour les agents à temps non complet ayant un employeur unique, le montant de l'indemnité est attribué proportionnellement à la quotité travaillée au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence.

Pour les agents à temps non complet ayant plusieurs employeurs et bénéficiant de rémunérations indiciaires versées par chaque employeur, ils peuvent prétendre, sur la base de chacune de ces rémunérations, au bénéfice de l'indemnité pour la quotité travaillée pour chaque employeur au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence.

**LE CALCULATEUR  
DE VOTRE DROIT  
À GIPA 2016  
BIENTÔT DISPONIBLE  
SUR NOTRE SITE :**



**[www.snuter-fsu.fr](http://www.snuter-fsu.fr)**







**QUEL AVANCEMENT DE GRADE ?** Pour tous les cadres d'emplois, hormis celui des agents de police municipale, le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions d'âge ou d'ancienneté exigées. Ce taux de promotion est fixé après avis du comité technique mais l'assemblée délibérante a toute liberté pour déterminer le taux applicable à chaque grade d'avancement, aucun ratio minimum ou maximum n'étant prévu. C'est pourquoi, dans notre guide, aucun taux n'est indiqué en regard de chaque grade d'avancement. Les quotas d'avancement encore indiqués dans certains statuts particuliers sont implicitement abrogés et remplacés par ce système de ratios promus-promouvables. La suppression des quotas d'avancement, qui pouvait sembler une bonne nouvelle, a donc été remplacée par un système de ratios qui accentue, de fait, les inégalités entre collectivités et entre agents. Ce système vide aussi de sens les statuts nationaux dans la mesure où les promotions de grade sont différentes d'une collectivité à l'autre en fonction de ses moyens financiers et de ses choix politiques. On est bien loin de la carrière linéaire que nous revendiquons pour tous les agents !

**QUELLE PROMOTION INTERNE ?** La promotion interne se calcule en fonction d'un quota, c'est-à-dire qu'une nomination est possible pour X recrutements effectués par d'autres voies (X égal à 3 recrutements en règle générale) selon les dispositions prévues par le statut particulier de chaque cadre d'emplois. Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, un fonctionnaire remplissant les conditions requises peut être inscrit sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu. Les statuts particuliers de certains cadres d'emplois prévoient plusieurs modalités de recrutements au titre de la promotion interne. Le nombre de recrutements au titre de l'une de ces modalités peut alors être conditionné par le nombre de recrutements opérés au titre de l'autre mode d'accès par voie de promotion interne. Sont notamment concernés par ce second dispositif les cadres d'emplois des attachés territoriaux et des agents de maîtrise.

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

- application du quota prévu par le statut particulier
- application de ce même quota à 5 % de l'effectif total du cadre d'emplois de la collectivité ou de l'établissement non affilié, ou à 5 % de l'effectif de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion.

# RESTRUCTURATION ET REVALORISATION DES ÉC

Les principales mesures concernant les carrières de la catégorie C entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et s'échelonnent jusqu'en 2020. Ce qu'il faut retenir :

## Au 1<sup>er</sup> janvier 2017

- ajout ou intégration dans le cadre du transfert primes/points de 4 points IM à l'ensemble des grilles de la catégorie C ;
- restructuration de la catégorie C en 3 grades, fusion des échelles 4 et 5, et reclassement dans les 3 nouvelles échelles de rémunération C1, C2 et C3 avec possibilité de conserver toute ou partie de l'ancienneté détenue dans l'échelon ;
- cadencement unique pour l'avancement d'échelon.

**En 2018, 2019, et 2020 :** revalorisation des échelles de rémunération C1, C2 et C3.

**Agents de maîtrise :** la grille des agents de maîtrise fera l'objet d'une restructuration et d'une revalorisation spécifique

## 2016

ACTUELLE  
échelle 3

FUSION

ACTUELLE  
échelle 4

&

ACTUELLE  
échelle 5

ACTUELLE  
échelle 6

## 2017

→ NOUVELLE échelle 4  
ou C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	347	325
2	2 ans	348	326
3	2 ans	349	327
4	2 ans	351	328
5	2 ans	352	329
6	2 ans	354	330
7	2 ans	356	332
8	2 ans	362	336
9	3 ans	370	342
10	3 ans	386	354
11	-	407	367

→ NOUVELLE échelle 5  
ou C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	351	328
2	2 ans	354	330
3	2 ans	357	332
4	2 ans	362	336
5	2 ans	372	343
6	2 ans	380	350
7	2 ans	403	364
8	2 ans	430	380
9	3 ans	444	390
10	3 ans	459	402
11	4 ans	471	411
12	-	479	416

→ NOUVELLE échelle 6  
ou C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	374	345
2	1 an	388	355
3	2 ans	404	365
4	2 ans	422	375
5	2 ans	445	391
6	2 ans	457	400
7	3 ans	475	413
8	3 ans	499	430
9	3 ans	518	445
10	-	548	466

# ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION DE LA CATÉGORIE C

## 2018

### NOUVELLE échelle 4 ou C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	348	326
2	2 ans	350	327
3	2 ans	351	328
4	2 ans	353	329
5	2 ans	354	330
6	2 ans	356	332
7	2 ans	361	335
8	2 ans	366	339
9	3 ans	372	343
10	3 ans	386	354
11	-	407	367

### NOUVELLE échelle 5 ou C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	351	328
2	2 ans	354	330
3	2 ans	358	333
4	2 ans	362	336
5	2 ans	374	345
6	2 ans	381	351
7	2 ans	403	364
8	2 ans	430	380
9	3 ans	444	390
10	3 ans	459	402
11	4 ans	471	411
12	-	483	418

### NOUVELLE échelle 6 ou C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	380	350
2	1 an	393	358
3	2 ans	412	368
4	2 ans	430	380
5	2 ans	448	393
6	2 ans	460	403
7	3 ans	478	415
8	3 ans	499	430
9	3 ans	525	450
10	-	548	466

## 2019

### NOUVELLE échelle 4 ou C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	350	327
2	2 ans	351	328
3	2 ans	353	329
4	2 ans	354	330
5	2 ans	356	332
6	2 ans	359	334
7	2 ans	365	338
8	2 ans	370	342
9	3 ans	376	346
10	3 ans	389	356
11	-	412	368

### NOUVELLE échelle 5 ou C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	353	329
2	2 ans	354	330
3	2 ans	358	333
4	2 ans	362	336
5	2 ans	374	345
6	2 ans	381	351
7	2 ans	403	364
8	2 ans	430	380
9	3 ans	444	390
10	3 ans	459	402
11	4 ans	471	411
12	-	483	418

### NOUVELLE échelle 6 ou C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	380	350
2	1 an	393	358
3	2 ans	412	368
4	2 ans	430	380
5	2 ans	448	393
6	2 ans	460	403
7	3 ans	478	415
8	3 ans	499	430
9	3 ans	525	450
10	-	548	466

## 2020

### NOUVELLE échelle 4 ou C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	354	330
2	2 ans	355	331
3	2 ans	356	332
4	2 ans	358	333
5	2 ans	361	335
6	2 ans	363	337
7	2 ans	370	342
8	2 ans	378	348
9	3 ans	387	354
10	3 ans	401	363
11	4 ans	419	372
12	-	432	382

### NOUVELLE échelle 5 ou C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	356	332
2	2 ans	359	334
3	2 ans	362	336
4	2 ans	364	338
5	2 ans	376	346
6	2 ans	387	354
7	2 ans	404	365
8	2 ans	430	380
9	3 ans	446	392
10	3 ans	461	404
11	4 ans	473	412
12	-	486	420

### NOUVELLE échelle 6 ou C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	380	350
2	1 an	393	358
3	2 ans	412	368
4	2 ans	430	380
5	2 ans	448	393
6	2 ans	460	403
7	3 ans	478	415
8	3 ans	499	430
9	3 ans	525	450
10	-	558	473

# DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES PERSONNELS

Échelle/Grade/Conditions d'accès au grade			Échelle/Grade/Conditions d'accès au grade		
Filière administrative	3	<b>Adjoint administratif de 2<sup>e</sup> classe</b> Sans concours	Filière culturelle	3	<b>Adjoint du patrimoine 2<sup>e</sup> classe</b> Sans concours
	4	<b>Adjoint administratif de 1<sup>e</sup> classe</b> Concours/ CAP Concours : externe [40%] – interne [40%] (1 an de services effectifs) ou 3 <sup>e</sup> concours [20%]. CAP : avancement de grade après examen professionnel ouvert aux Adjoints administratifs de 2 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 4 <sup>e</sup> échelon et 3 ans au moins de services effectifs dans ce grade ou au choix pour les agents de 2 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 7 <sup>e</sup> échelon et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans leur grade (sans condition d'examen).		4	<b>Adjoint du patrimoine 1<sup>e</sup> classe</b> Concours/ CAP Concours : externe [30%], interne [50%] (4 ans de services effectifs) ou 3 <sup>e</sup> concours [20%]. CAP : avancement de grade après examen professionnel ouvert aux adjoints du patrimoine de 2 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 4 <sup>e</sup> échelon et 3 ans au moins de services effectifs dans ce grade ou au choix pour les agents de 2 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 7 <sup>e</sup> échelon et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans leur grade (sans condition d'examen).
	5	<b>Adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux adjoints administratifs de 1 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 5 <sup>e</sup> échelon et 6 ans au moins de services effectifs dans leur grade.		5	<b>Adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux adjoints du patrimoine de 1 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 5 <sup>e</sup> échelon et 6 ans au moins de services effectifs dans leur grade.
	6	<b>Adjoint administratif principal de 1<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux adjoints administratifs principaux de 2 <sup>e</sup> classe ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6 <sup>e</sup> échelon et 5 ans au moins de services effectifs dans leur grade		6	<b>Adjoint du patrimoine principal de 1<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : promotion interne ouverte aux adjoints du patrimoine principaux de 2 <sup>e</sup> classe ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6 <sup>e</sup> échelon et 5 ans au moins de services effectifs dans leur grade.
Filière technique	3	<b>Adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe</b> Sans concours	Filière sportive	3	<b>Aide opérateur des APS</b> (en voie d'extinction)
	4	<b>Adjoint technique de 1<sup>e</sup> classe</b> Concours/ CAP Concours interne [40%] (1 an de services effectifs). Concours externe sur titres [40%] ou 3 <sup>e</sup> concours [20%]. CAP : avancement de grade après examen professionnel ouvert aux adjoints techniques ayant atteint le 4 <sup>e</sup> échelon et 3 ans au moins de services effectifs dans ce grade ou au choix pour les agents de 2 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 7 <sup>e</sup> échelon et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans leur grade (sans condition d'examen).		4	<b>Opérateur des APS</b> Concours/ CAP Concours externe sur titres avec épreuves. CAP : avancement de grade ouvert aux aides opérateurs ayant atteint le 5 <sup>e</sup> échelon et 5 ans de services effectifs dans ce grade.
	5	<b>Adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux adjoints techniques de 1 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 5 <sup>e</sup> échelon et 6 ans au moins de services effectifs dans le cadre d'emplois.		5	<b>Opérateur des APS qualifié</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux Opérateurs ayant atteint le 5 <sup>e</sup> échelon et 6 ans de services effectifs dans ce grade.
	6	<b>Adjoint technique principal de 1<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux adjoints techniques principaux de 2 <sup>e</sup> classe ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6 <sup>e</sup> échelon et 5 ans au moins de services effectifs dans leur grade.		6	<b>Opérateur des APS principal</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux Opérateurs qualifiés ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6 <sup>e</sup> échelon et 5 ans de services effectifs dans leur grade.
Spé	5	<b>Agent de maîtrise</b> Concours/CAP Concours externe [20%], interne [60%] (3 ans de services effectifs dans la filière technique) ou 3 <sup>e</sup> concours [20%]. CAP : promotion interne ouverte aux adjoints techniques de 1 <sup>e</sup> classe et principaux ayant 11 ans de services dans le cadre d'emploi et ayant atteint le 6 <sup>e</sup> échelon du grade d'adjoint technique de 1 <sup>e</sup> classe.	Filière sociale	3	<b>Agent social de 2<sup>e</sup> classe</b> Sans concours
	6	<b>Agent de maîtrise principal</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux agents de maîtrise ayant au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année 1 an d'ancienneté dans le 4 <sup>e</sup> échelon et 6 ans de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise titulaire.		4	<b>Agent social de 1<sup>e</sup> classe</b> Concours/CAP Concours sur titre avec épreuves CAP : avancement de grade après examen professionnel ouvert aux agents sociaux de 2 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 4 <sup>e</sup> échelon et 3 ans de services effectifs dans leur grade ou au choix pour les agents de 2 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 7 <sup>e</sup> échelon et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans leur grade (sans condition d'examen).
	3	<b>Adjoint technique des EE de 2<sup>e</sup> classe</b> Sans concours		5	<b>Agent social principal de 2<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux agents sociaux de 1 <sup>e</sup> classe ayant atteint au moins le 5 <sup>e</sup> échelon et 6 ans de services effectifs dans leur grade.
	4	<b>Adjoint technique des EE de 1<sup>e</sup> classe</b> Concours /CAP Concours externe [40 %]. Concours interne [40 %] (1 an de services effectifs). Troisième concours [20 %]. CAP : avancement de grade au choix pour les adjoints des EE de 2 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 5 <sup>e</sup> échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.		6	<b>Agent social principal de 1<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux agents sociaux principaux de 2 <sup>e</sup> classe ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6 <sup>e</sup> échelon et 5 ans de services effectifs dans leur grade.
	5	<b>Adjoint technique principal des EE de 2<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade au choix ouvert aux adjoints techniques des EE de 1 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 5 <sup>e</sup> échelon et 6 ans au moins de services effectifs dans leur grade.	Filière médico sociale	4	<b>ATSEM de 1<sup>e</sup> classe</b> Concours Concours externe sur titres avec épreuves.
	6	<b>Adjoint technique principal des EE de 1<sup>e</sup> classe</b> CAP Avancement au choix ouvert aux adjoints techniques principaux des EE de 2 <sup>e</sup> classe ayant 1 an d'ancienneté dans le 5 <sup>e</sup> échelon et au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.		5	<b>ATSEM principal de 2<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux ATSEM de 1 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 5 <sup>e</sup> échelon et 6 ans de services effectifs.
				6	<b>ATSEM principal de 1<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux ATSEM principaux de 2 <sup>e</sup> classe ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6 <sup>e</sup> échelon et 5 ans de services effectifs dans leur grade.
				4	<b>Auxiliaire de soins de 1<sup>e</sup> classe</b> Concours sur titres + épreuves
			5	<b>Auxiliaire de soins principal de 2<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux auxiliaires de soins de 1 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 5 <sup>e</sup> échelon et 6 ans de services effectifs dans leur grade.	
			6	<b>Auxiliaire de soins principal de 1<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux auxiliaires de soins principales de 2 <sup>e</sup> classe ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6 <sup>e</sup> échelon et 5 ans de services effectifs dans leur grade.	

# DE LA CATÉGORIE C

## Échelle/Grade/Conditions d'accès au grade

Filière police municipale

Filière animation

4	<b>Auxiliaire de puériculture de 1<sup>re</sup> classe</b> Concours sur titres + épreuves	
5	<b>Auxiliaire de puériculture principal de 2<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux auxiliaires de puériculture de 1 <sup>re</sup> classe ayant atteint le 5 <sup>e</sup> échelon et 6 ans de services effectifs dans leur grade.	
6	<b>Auxiliaire de puériculture principal de 1<sup>re</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux auxiliaires de puériculture principales de 2 <sup>e</sup> classe ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6 <sup>e</sup> échelon et 5 ans de services effectifs dans leur grade.	
4	<b>Garde champêtre principal</b> Concours sur titre avec épreuves	
5	<b>Garde champêtre chef</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux gardes champêtres principaux ayant atteint le 5 <sup>e</sup> échelon et 6 ans de services effectifs dans leur grade.	
6	<b>Garde champêtre chef principal</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux gardes champêtres chefs ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6 <sup>e</sup> échelon et 5 ans de services effectifs dans leur grade.	
4	<b>Gardien de police municipale</b> Concours sur titres avec épreuves	
5	<b>Brigadier de police municipale</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux gardiens ayant 4 ans au moins de service effectifs dans leur grade.	
Spé	<b>Brigadier chef principal de police municipale</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux brigadiers ayant 2 ans de services effectifs dans leur grade.	
3	<b>Adjoint d'animation de 2<sup>e</sup> classe</b> Sans concours	
4	<b>Adjoint d'animation de 1<sup>re</sup> classe</b> Concours/CAP Concours externe sur titres avec épreuves [40%], interne sur épreuves (1 an de services effectifs) [40%] et 3 <sup>e</sup> concours [20%]. CAP : avancement de grade après examen professionnel ouvert aux adjoints d'animation de 2 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 4 <sup>e</sup> échelon et 3 ans de services effectifs dans le grade ou au choix pour les agents de 2 <sup>e</sup> classe ayant atteint le 7 <sup>e</sup> échelon et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans leur grade (sans condition d'examen).	

## Échelle/Grade/Conditions d'accès au grade

Filière sécurité civile

5	<b>Adjoint d'animation principal de 2<sup>e</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux adjoints d'animation de 1 <sup>re</sup> classe ayant atteint le 5 <sup>e</sup> échelon et 6 ans de services effectifs dans le grade.	
6	<b>Adjoint d'animation principal de 1<sup>re</sup> classe</b> CAP CAP : avancement de grade ouvert aux adjoints d'animation principaux de 2 <sup>e</sup> classe ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6 <sup>e</sup> échelon et 5 ans de services effectifs dans le grade.	
3	<b>Sapeur de 2<sup>e</sup> classe</b> Sans concours sans concours réservé au sapeurs- pompiers volontaires. Ces dispositions sont en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> mai 2013.	
4	<b>Sapeur de 1<sup>ère</sup> classe</b> Concours/CAP 2 concours externes dont 1 réservé aux sapeurs pompiers volontaires CAP : après examen professionnel ouvert aux sapeurs de 2 <sup>e</sup> classe justifiant d'au moins deux ans de services effectifs dans leur grade et de la validation de la totalité des unités de valeur de la formation à l'emploi d'équipier.	
5	<b>Caporal</b> CAP Au choix ouvert aux sapeurs de 1 <sup>re</sup> classe justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans leur grade .	
6	<b>Caporal chef</b> CAP Au choix ouvert aux caporaux justifiant de 6 ans de services effectifs dans leur grade.	
Spé	<b>Sergent</b> Concours/CAP Concours interne ouvert aux caporaux ou caporaux chefs justifiant de 3 ans de services effectifs dans leur grade . CAP : 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	<b>Adjudant</b> CAP Au choix sergents justifiant de 6 ans de services effectifs dans leur grade.	



# CLASSEMENT DANS LES CADRES D'EMPLOIS

**Les agents recrutés dans un cadre d'emplois de catégorie C font l'objet d'un classement dès leur nomination, même s'ils doivent effectuer un stage préalable à la titularisation (art. 7 décr. n°87-1107 du 30 déc. 1987). En plus des règles exposées, les agents bénéficient, le cas échéant, de la reprise du temps de service national actif et du temps obligatoirement passé dans le service militaire ou le service de défense (art. L. 63 C. service national).**

## FONCTIONNAIRES

### A) Agents ayant la qualité de fonctionnaire au moment de leur nomination

1. les agents qui étaient fonctionnaires dans un grade de catégorie C relevant de l'échelle 3, 4 ou 5 de rémunération, et qui accèdent à un grade ou emploi relevant de l'une de ces échelles (art. 5 I décr. n°87-1107 du 30 déc. 1987) :

- sont classés, dans leur nouveau grade, à l'échelon détenu dans l'ancien grade ;
- conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans l'ancien grade, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour accéder à l'échelon supérieur de leur nouveau grade ;
- si l'indice qu'ils détenaient dans leur précédente situation est supérieur à l'indice correspondant au dernier échelon de leur nouveau grade, ils en conservent le bénéfice à titre personnel, dans la limite de l'indice correspondant à l'échelon terminal du cadre d'emplois dans lequel ils sont intégrés.

2. les agents qui étaient fonctionnaires dans un grade de catégorie C relevant de l'échelle 5, et qui sont promus dans un grade doté de l'échelle 6 (art. 5 II décr. n°87-1107 du 30 déc. 1987) :

- sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à l'échelon qu'ils détenaient dans leur ancien grade ;
- conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans l'ancien grade, sous réserve que l'augmentation de traitement consécutive à la promotion soit inférieure à l'augmentation qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans l'ancien grade ou qui a résulté, s'ils étaient parvenus à l'échelon le plus élevé dans l'ancien grade, de la nomination à cet échelon terminal.

3. les agents qui étaient fonctionnaires dans un grade ou emploi ne relevant pas des échelles de rémunération 3, 4 et 5, et qui sont nommés dans un grade relevant de l'une de ces trois échelles (art. 6 I décr. n°87-1107 du 30 déc. 1987) :

- sont classés à l'échelon doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient jusqu'alors ;
- conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade antérieur, dans la limite de la durée maximale de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur dans leur nouveau grade ;
- si l'indice qu'ils détenaient dans leur précédente situation est supérieur à l'indice correspondant au dernier échelon de leur nouveau grade, ils en conservent le bénéfice à titre personnel, dans la limite de l'indice correspondant à l'échelon terminal du cadre d'emplois dans lequel ils sont intégrés.

### B) Anciens fonctionnaires n'ayant plus cette qualité au moment de leur nomination

Les agents ayant eu la qualité de fonctionnaire civil et l'ayant perdue, bénéficient d'une reprise d'ancienneté égale aux 3/4 de la durée des services civils accomplis au moment de leur nomination dans le cadre d'emplois de catégorie C, après conversion, le cas échéant, en équivalent temps plein.

Le classement est opéré sur la base de la durée maximale de chacun des échelons (art. 6-1 décr. n°87-1107 du 30 déc. 1987).

## AGENTS PUBLICS NON TITULAIRES

Pour l'application de ces règles, la reprise de services est effectuée même si l'intéressé n'a plus la qualité d'agent non titulaire lors de sa nomination en catégorie C.

Le classement s'effectue sur la base de la reprise d'une partie des services effectués en tant qu'agent non titulaire (art. 6-1 décr. n°87-1107 du 30 déc. 1987).

Sont repris les 3/4 de la durée des services civils, sur la base de la durée maximale des échelons du grade d'intégration, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein.

Cas particulier : lorsque l'échelon de classement est doté d'un indice de traitement inférieur à celui dont bénéficiait l'intéressé dans son emploi précédent, il conserve à titre personnel le bénéfice de ce traitement, dans la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du grade de nomination, jusqu'au jour où il bénéficie d'un traitement au moins égal.

## AGENTS OU SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

Cette reprise de services est effectuée même si ces services ont été effectués dans une période ne précédant pas immédiatement la nomination en catégorie C.

Le classement s'effectue sur la base de la reprise d'une partie des services effectués en tant qu'agent de droit privé d'un service public, ou en qualité de salarié dans le secteur privé ou associatif (art. 6-2 décr. n°87-1107 du 30 déc. 1987).

Est reprise la moitié des services, sur la base de la durée maximale des échelons du grade d'intégration, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein.

## CLASSEMENT APRES 3<sup>e</sup> CONCOURS

Les agents recrutés par la voie du 3<sup>e</sup> concours, lorsqu'ils ne peuvent bénéficier de la reprise de services effectués en qualité d'agent de droit privé d'une administration ou en qualité de salarié dans le secteur privé ou associatif, bénéficient lors de leur nomination, sur la base de la durée maximale requise pour chaque avancement d'échelon, d'une bonification d'ancienneté (art. 6-3 décr. n°87-1107 du 30 déc. 1987) :

- de 2 ans, s'ils justifient d'une durée d'activités professionnelles, de mandat électif ou d'activités en qualité de responsable d'une association (activités définies par les statuts particuliers), inférieure à 9 ans ;
- ou de 3 ans, si cette durée est égale ou supérieure à 9 ans.

Les périodes au cours desquelles plusieurs activités ont été exercées simultanément ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

## REGLES DE CUMUL

Un même agent ne peut bénéficier que d'une seule disposition de reprise (un seul des articles 5 à 6-4 peut être appliqué), et une même période ne peut être prise en compte qu'à un seul titre.

Cependant, si l'agent relève de plusieurs dispositions, il peut opter pour l'application de celle qui lui est la plus favorable ; ce choix doit être effectué lors de la nomination ou au plus tard dans un délai de 2 ans suivant celle-ci (art. 7 décr. n°87-1107 du 30 déc. 1987).

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

## AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX

### CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

**Agent social de 2<sup>e</sup> classe** E3

**Agent social de 1<sup>e</sup> classe** E4

**Agent social principal de 2<sup>e</sup> classe** E5

**Agent social principal de 1<sup>e</sup> classe** E6

### 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.

### ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS

- **Agent social de 2<sup>e</sup> classe** : sans concours
- **Agent social de 1<sup>e</sup> classe** : Concours externe sur titre avec épreuves. Candidats titulaires d'un diplôme homologué au niveau 5 ou figurant sur une liste établie par arrêté.

### AVANCEMENT

• **Agent social de 1<sup>e</sup> classe** : au choix, après inscription sur un tableau annuel d'avancement des Agents Sociaux de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 4<sup>e</sup> échelon de leur grade, comptant 3 ans au moins de services effectifs et ayant réussi l'examen professionnel.

• **Agent social principal de 2<sup>e</sup> classe** : au choix, après inscription sur un tableau annuel d'avancement des Agents Sociaux de 1<sup>e</sup> classe ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant 6 ans au moins de services effectifs.

• **Agent social principal de 1<sup>e</sup> classe** : au choix, après inscription sur un tableau annuel d'avancement des Agents Sociaux Principaux de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade depuis 2 ans et comptant 5 ans au moins de services effectifs.

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

### Echelle 3

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	340	321
2	1 an	1 an	341	322
3	2 ans	1 an 8 mois	342	323
4	2 ans	1 an 8 mois	343	324
5	2 ans	1 an 8 mois	347	325
6	2 ans	1 an 8 mois	348	326
7	2 ans	1 an 8 mois	351	328
8	3 ans	2 ans 6 mois	356	332
9	3 ans	2 ans 6 mois	364	338
10	4 ans	3 ans 4 mois	380	350
11	-	-	400	363

### Echelle 4

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	342	323
2	1 an	1 an	343	324
3	2 ans	1 an 8 mois	347	325
4	2 ans	1 an 8 mois	348	326
5	2 ans	1 an 8 mois	349	327
6	2 ans	1 an 8 mois	352	329
7	2 ans	1 an 8 mois	356	332
8	3 ans	2 ans 6 mois	374	345
9	3 ans	2 ans 6 mois	386	354
10	4 ans	3 ans 4 mois	409	368
11	4 ans	3 ans 4 mois	422	375
12	-	-	432	382

### Echelle 5

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	348	326
2	1 an	1 an	349	327
3	2 ans	1 an 8 mois	351	328
4	2 ans	1 an 8 mois	354	330
5	2 ans	1 an 8 mois	356	332
6	2 ans	1 an 8 mois	366	339
7	2 ans	1 an 8 mois	375	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	396	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	423	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	437	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	454	398
12	-	-	465	407

### Echelle 6

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	364	338
2	1 an	1 an	374	345
3	2 ans	1 an 8 mois	388	355
4	2 ans	1 an 8 mois	476	370
5	3 ans	2 ans 6 mois	437	385
6	3 ans	2 ans 6 mois	457	400
7	4 ans	3 ans 4 mois	488	422
8	4 ans	3 ans 4 mois	506	436
9	-	-	543	462

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles : décret n° 92-850 du 28 août 1992 / Auxiliaires de soins : décret n° 92-866 du 28 août 1992 et Auxiliaires de puériculture : décret n° 92-865 du 28 août 1992

## AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES

### CADRE D'EMPLOIS

3 grades :

**ATSEM de 1<sup>re</sup> classe E4**

**ATSEM principal de 2<sup>e</sup> classe E5**

**ATSEM principal de 1<sup>re</sup> classe E6**

### MISSIONS

Les ATSEM sont chargés :

- de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène de très jeunes enfants ;
- de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les ATSEM participent à

la communauté éducative ; •

elles peuvent être chargées de la surveillance des très jeunes enfants dans les cantines, et en journée, des mêmes missions dans les accueils de loisirs, enfin, elles peuvent assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants handicapés.

### ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS

#### ATSEM de 1<sup>re</sup> 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<sup>e</sup> voie.

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

### AVANCEMENT

#### • ATSEM principal de 2<sup>e</sup> classe :

au choix, après inscription sur un tableau annuel d'avancement des ATSEM de 1<sup>re</sup> classe ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs.

• **ATSEM principal de 1<sup>re</sup> classe :** au choix, après inscription sur un tableau annuel d'avancement des ATSEM principaux de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs.

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



Echelle 4

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	342	323
2	1 an	1 an	343	324
3	2 ans	1 an 8 mois	347	325
4	2 ans	1 an 8 mois	348	326
5	2 ans	1 an 8 mois	349	327
6	2 ans	1 an 8 mois	352	329
7	2 ans	1 an 8 mois	356	332
8	3 ans	2 ans 6 mois	374	345
9	3 ans	2 ans 6 mois	386	354
10	4 ans	3 ans 4 mois	409	368
11	4 ans	3 ans 4 mois	422	375
12	-	-	432	382



## AUXILIAIRES DE SOINS et AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE

### CADRE D'EMPLOIS

3 grades :

*Auxiliaire de puériculture*

*ou de soins de 1<sup>re</sup> classe* E4

*Auxiliaire de puériculture*

*ou de soins principal de 2<sup>e</sup> classe* E5

*Auxiliaire de puériculture*

*ou de soins principal de 1<sup>re</sup> classe* E6

### MISSIONS

• *Les auxiliaires de puériculture* participent à l'élaboration et au suivi du projet de vie de l'établissement. Ils prennent en charge l'enfant individuellement et en groupe, collaborent à la distribution des soins quotidiens et mènent les activités d'éveil qui contribuent au développement de l'enfant.

• *Les auxiliaires de soins* exerçant les fonctions d'aide soignant collaborent à la distribution des soins infirmiers, dans des conditions définies par décret. Ceux exerçant des fonctions d'aide médico-psychologique participent aux tâches éducatives sous la responsabilité de l'éducateur ou de tout autre technicien formé à cet effet. Les auxiliaires de soins exerçant les fonctions d'assistant dentaire assistent le chirurgien dentiste dans les tâches matérielles et les préparations courantes nécessitées par l'exécution des soins dentaires.

### ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS

Au grade d'*auxiliaire de puériculture de 1<sup>re</sup> classe*

- concours externe sur titre avec épreuves
- candidats titulaires du certificat d'auxiliaire de puériculture ou du certificat d'aptitude aux fonctions d'auxiliaire de puériculture, ou du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture ou réussite à l'examen de passage de 1<sup>er</sup> en 2<sup>e</sup> année du diplôme d'Etat d'infirmier (après 1971) ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique (après 1979)

Au grade d'*auxiliaire de soins de 1<sup>re</sup> classe*

- concours externe sur titre avec épreuves
- candidats titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide soignant, ou du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psy-



chologique ou d'un diplôme niveau 5 dans une discipline à caractère médico-social

### AVANCEMENT

*Auxiliaire de puériculture / de soins principal de 2<sup>e</sup> classe*

- Auxiliaire de puériculture / de soins de 1<sup>re</sup> classe ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant 6 ans de services effectifs dans leur grade.

*Auxiliaire de puériculture / de soins principal de 1<sup>re</sup> classe*

- Auxiliaire de puériculture/de soins principal de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant 5 ans de services effectifs dans celui-ci.

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

### Echelle 5

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	348	326
2	1 an	1 an	349	327
3	2 ans	1 an 8 mois	351	328
4	2 ans	1 an 8 mois	354	330
5	2 ans	1 an 8 mois	356	332
6	2 ans	1 an 8 mois	366	339
7	2 ans	1 an 8 mois	375	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	396	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	423	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	437	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	454	398
12	-	-	465	407

### Echelle 6

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	364	338
2	1 an	1 an	374	345
3	2 ans	1 an 8 mois	388	355
4	2 ans	1 an 8 mois	476	370
5	3 ans	2 ans 6 mois	437	385
6	3 ans	2 ans 6 mois	457	400
7	4 ans	3 ans 4 mois	488	422
8	4 ans	3 ans 4 mois	506	436
9	-	-	543	462

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

## ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX

### CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

**Adjoint administratif de 2<sup>e</sup> classe E3**

**Adjoint administratif de 1<sup>e</sup> classe E4**

**Adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe E5**

**Adjoint administratif principal de 1<sup>e</sup> classe E6**

### MISSIONS

Les adjoints administratifs territoriaux sont chargés de tâches administratives d'exécution, qui supposent la connaissance et comportent l'application de règles administratives et comptables.

#### 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.

### ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS

**Les adjoints administratifs territoriaux de 2<sup>e</sup> classe :** sans concours.

**Les adjoints administratifs territoriaux de 1<sup>e</sup> 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 V (CAP, BEP...).



- Par troisième concours ouvert, pour 20 % au plus des postes mis au concours, aux candidats justifiant, pendant une durée de quatre 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

Au grade d'**adjoint administratif territorial de 1<sup>e</sup> classe** : Par inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP :

- après réussite à un examen professionnel ouvert aux adjoints administratifs territoriaux de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 4<sup>e</sup> échelon et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade;

OU

- au choix pour les adjoints administratifs de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans ce grade.

Le nombre de nominations proposées après examen professionnel ne peut être inférieur au tiers du nombre total des nominations proposées au grade d'adjoint administratif de 1<sup>e</sup> classe.

Au grade d'**adjoint administratif territorial principal de 2<sup>e</sup> classe** : Par inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, des adjoints administratifs territoriaux de 1<sup>e</sup> classe ayant atteint au moins le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant au moins six ans de services effectifs dans ce grade.

Au grade d'**adjoint administratif territorial principal de 1<sup>e</sup> classe** : Par inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, les adjoints administratifs territoriaux principaux de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade.

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

### Echelle 3

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	340	321
2	1 an	1 an	341	322
3	2 ans	1 an 8 mois	342	323
4	2 ans	1 an 8 mois	343	324
5	2 ans	1 an 8 mois	347	325
6	2 ans	1 an 8 mois	348	326
7	2 ans	1 an 8 mois	351	328
8	3 ans	2 ans 6 mois	356	332
9	3 ans	2 ans 6 mois	364	338
10	4 ans	3 ans 4 mois	380	350
11	-	-	400	363

### Echelle 4

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	342	323
2	1 an	1 an	343	324
3	2 ans	1 an 8 mois	347	325
4	2 ans	1 an 8 mois	348	326
5	2 ans	1 an 8 mois	349	327
6	2 ans	1 an 8 mois	352	329
7	2 ans	1 an 8 mois	356	332
8	3 ans	2 ans 6 mois	374	345
9	3 ans	2 ans 6 mois	386	354
10	4 ans	3 ans 4 mois	409	368
11	4 ans	3 ans 4 mois	422	375
12	-	-	432	382

## ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE

### CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

**Adjoint du patrimoine de 2<sup>e</sup> classe E3**

**Adjoint du patrimoine de 1<sup>e</sup> classe E4**

**Adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe E5**

**Adjoint du patrimoine principal de 1<sup>e</sup> classe E6**

### MISSIONS

Les **adjoints du patrimoine de 2<sup>e</sup> classe** 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 de 1<sup>e</sup> classe** assurent l'encadrement des adjoints du patrimoine de 2<sup>e</sup> classe 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.

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

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

### ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS

**Adjoint du patrimoine de 2<sup>e</sup> classe** : sans concours

**Adjoint du patrimoine de 1<sup>e</sup> classe** pour les candidats déclarés admis :

- à un 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 ;
- à un concours interne ouvert, pour 50 % au plus des postes, aux fonctionnaires et agents publics qui justifient au 1<sup>er</sup> 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 ;

- à un 3<sup>e</sup> concours ouvert, pour 20 % au plus des postes, aux candidats qui justifient de l'exercice, pendant une durée de quatre 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

Au grade d'**adjoint du patrimoine de 1<sup>e</sup> classe** : inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP.

- Après réussite à l'examen professionnel les adjoints du patrimoine de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 4<sup>e</sup> échelon de leur grade qui comptent au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade.

OU

- au choix pour les adjoints du patrimoine de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans ce grade.

Le nombre de nominations proposées après examen professionnel ne peut être inférieur au tiers du nombre total des nominations proposées au grade d'Adjoint du Patrimoine de 1<sup>ère</sup> classe.

**Adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe** : inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire pour les adjoints du patrimoine de 1<sup>e</sup> classe ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et qui comptent 6 ans de services effectifs dans leur grade.

**Adjoint du patrimoine principal de 1<sup>e</sup> classe** : inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire pour les adjoints du patrimoine principaux de 2<sup>e</sup> classe qui justifient d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade et qui comptent 5 ans de services effectifs dans ce grade.

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

### Echelle 5

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	348	326
2	1 an	1 an	349	327
3	2 ans	1 an 8 mois	351	328
4	2 ans	1 an 8 mois	354	330
5	2 ans	1 an 8 mois	356	332
6	2 ans	1 an 8 mois	366	339
7	2 ans	1 an 8 mois	375	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	396	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	423	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	437	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	454	398
12	-	-	465	407

### Echelle 6

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	364	338
2	1 an	1 an	374	345
3	2 ans	1 an 8 mois	388	355
4	2 ans	1 an 8 mois	476	370
5	3 ans	2 ans 6 mois	437	385
6	3 ans	2 ans 6 mois	457	400
7	4 ans	3 ans 4 mois	488	422
8	4 ans	3 ans 4 mois	506	436
9	-	-	543	462

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

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

## ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX

### CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

**Adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe** E3

**Adjoint technique de 1<sup>e</sup> classe** E4

**Adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe** E5

**Adjoint technique principal de 1<sup>e</sup> classe** E6

### MISSIONS

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

- d'égoutier, 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 des permis de conduire appropriés en état de validité, 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 des abords et dépendances de ces immeubles. 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 également exercer leurs fonctions dans les laboratoires d'analyses médicales, chimiques ou bactériologiques. Lorsqu'ils sont titulaires d'un grade d'avancement, les adjoints techniques territoriaux 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.

### ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS

Au grade d'**adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe** : sans concours

Au grade d'**adjoint technique de 1<sup>e</sup> 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 V (CAP, BEP...)
- par 3<sup>e</sup> concours avec épreuves (20% des postes) ouvert aux candidats justifiant pendant une durée de 4 ans au moins de l'exercice soit d'une ou plusieurs 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.

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

Au grade d'**adjoint technique de 1<sup>e</sup> classe** : par inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP,

- après réussite à un examen professionnel ouvert aux adjoints techniques territoriaux de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 4<sup>e</sup> échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ;

OU

- au choix pour les adjoints techniques de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans ce grade.

Le nombre de nominations proposées après examen professionnel ne peut être inférieur au tiers du nombre total des nominations proposées au grade d'Adjoint Technique de 1<sup>e</sup> classe.

Au grade d'**adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe** : Par inscription à un tableau annuel d'avancement établi au choix, ouvert aux adjoints techniques de 1<sup>e</sup> classe ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant 6 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois.

Au grade d'**adjoint technique principal de 1<sup>e</sup> classe** : par inscription à un tableau annuel d'avancement établi au choix, ouvert aux adjoints techniques principaux de 2<sup>e</sup> classe justifiant de 2 ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

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

### Echelle 3

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	340	321
2	1 an	1 an	341	322
3	2 ans	1 an 8 mois	342	323
4	2 ans	1 an 8 mois	343	324
5	2 ans	1 an 8 mois	347	325
6	2 ans	1 an 8 mois	348	326
7	2 ans	1 an 8 mois	351	328
8	3 ans	2 ans 6 mois	356	332
9	3 ans	2 ans 6 mois	364	338
10	4 ans	3 ans 4 mois	380	350
11	-	-	400	363

### Echelle 4

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	342	323
2	1 an	1 an	343	324
3	2 ans	1 an 8 mois	347	325
4	2 ans	1 an 8 mois	348	326
5	2 ans	1 an 8 mois	349	327
6	2 ans	1 an 8 mois	352	329
7	2 ans	1 an 8 mois	356	332
8	3 ans	2 ans 6 mois	374	345
9	3 ans	2 ans 6 mois	386	354
10	4 ans	3 ans 4 mois	409	368
11	4 ans	3 ans 4 mois	422	375
12	-	-	432	382

## ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

### CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

<i>Adjoint technique des EE de 2<sup>e</sup> classe</i>	E3
<i>Adjoint technique des EE de 1<sup>e</sup> classe</i>	E4
<i>Adjoint technique principal des EE de 2<sup>e</sup> classe</i>	E5
<i>Adjoint technique principal des EE de 1<sup>e</sup> classe</i>	E6

### MISSIONS

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

Les **adjoints techniques de 2<sup>e</sup> classe et de 1<sup>e</sup> classe 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.

Les **adjoints techniques de 1<sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement** sont appelés à exécuter des travaux ouvriers ou techniques nécessitant une qualification professionnelle.

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

### ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS

Au grade d'**adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe des EE** :

- sans concours

Au grade d'**adjoint technique de 1<sup>e</sup> classe des EE** : concours externe avec épreuves spécialité « conduite et mécanique automobiles » ouvert aux candidats qui justifient des permis de conduire des catégories B, C, D et en cours de validité.

Au grade d'**adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe des EE**: après inscription sur la liste d'aptitude des candidats déclarés admis :

- À un **concours externe** ouvert pour 40% au moins des postes aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle classé au moins au niveau V obtenu dans la spécialité choisie.
- À un **concours interne** ouvert pour 40% au plus des postes aux fonction-

naires et agents publics, ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale: les candidats doivent justifier au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours d'un an au moins de services publics effectifs.

- À un **3<sup>e</sup> concours** ouvert pour 20% au plus du nombre total des postes aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de quatre ans au moins, d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association. Ces activités professionnelles doivent correspondre à l'encadrement d'équipes techniques, à la direction ou à la réalisation de travaux nécessitant une compétence professionnelle technique étendue.

**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

**Adjoint technique de 1<sup>e</sup> classe des EE** : par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire par une liste d'aptitude au choix ouverte aux adjoints techniques de 2<sup>e</sup> classe des EE ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade. Les agents ainsi promus sont appelés à suivre une action de formation destinée à favoriser leur adaptation à l'emploi.

**Adjoints techniques principaux de 2<sup>e</sup> classe des EE** : au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, ouvert aux adjoints techniques de 1<sup>ère</sup> classe des établissements d'enseignement ayant atteint au moins le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade.

**Adjoints techniques principaux de 1<sup>e</sup> classe des EE** : au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, ouvert aux adjoints techniques principaux de 2<sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement ayant atteint au moins 1 an d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur 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 CT.**

### Echelle 5

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	348	326
2	1 an	1 an	349	327
3	2 ans	1 an 8 mois	351	328
4	2 ans	1 an 8 mois	354	330
5	2 ans	1 an 8 mois	356	332
6	2 ans	1 an 8 mois	366	339
7	2 ans	1 an 8 mois	375	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	396	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	423	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	437	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	454	398
12	-	-	465	407

### Echelle 6

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	364	338
2	1 an	1 an	374	345
3	2 ans	1 an 8 mois	388	355
4	2 ans	1 an 8 mois	476	370
5	3 ans	2 ans 6 mois	437	385
6	3 ans	2 ans 6 mois	457	400
7	4 ans	3 ans 4 mois	488	422
8	4 ans	3 ans 4 mois	506	436
9	-	-	543	462

## AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX

### CADRE D'EMPLOIS

2 grades :

**Agent de maîtrise E5**

**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'emploi 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 météré des ouvrages, calques, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues.

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

- la surveillance et l'exécution suivant les règles de l'art de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie ;
- l'encadrement de plusieurs agents de maîtrise ou de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C ; ils participent, le cas échéant, à l'exécution du travail, y compris dans les domaines du dessin et du maquettisme ;
- La direction des activités d'un atelier, d'un ou de plusieurs chantiers et la réalisation de l'exécution de travaux qui nécessitent une pratique et une dextérité toutes particulières.

### Echelle 5 des agents de maîtrise

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	348	326
2	1 an	1 an	349	327
3	2 ans	1 an 8 mois	351	328
4	2 ans	1 an 8 mois	354	330
5	2 ans	1 an 8 mois	356	332
6	2 ans	1 an 8 mois	366	339
7	2 ans	1 an 8 mois	375	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	396	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	423	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	437	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	454	398
12	-	-	465	407

### Echelle spécifique des agents de maîtrise principaux

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	366	339
2	1 an	1 an	377	347
3	2 ans	1 an 8 mois	404	365
4	2 ans	1 an 8 mois	435	384
5	2 ans	1 an 8 mois	458	401
6	2 ans	1 an 8 mois	479	416
7	3 ans	2 ans 6 mois	494	426
8	3 ans	2 ans 6 mois	506	436
9	4 ans	3 ans 4 mois	540	459
10	-	-	574	485

### ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS

#### Par concours :

- Externe sur épreuves [20 %] ouvert aux 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 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours de 3 années au moins de services publics dans un emploi technique de catégorie C compte non tenu des périodes de stage.
- 3<sup>e</sup> concours [20 %].

#### Par promotion interne :

1. Les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux comptant au moins onze ans de services effectifs, y compris la période normale de stage, dans un ou plusieurs grades de leur cadre d'emplois et ayant atteint au moins le 6<sup>e</sup> échelon du grade d'adjoint technique de 1<sup>e</sup> classe.
  2. Les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux comptant au moins huit ans de services effectifs, y compris la période normale de stage, dans un ou plusieurs grades de leur cadre d'emplois et ayant atteint au moins le 5<sup>e</sup> échelon du grade d'adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe et admis à un examen professionnel.
- Les fonctionnaires mentionnés au 2<sup>e</sup> peuvent être recrutés en qualité d'agents de maîtrise territoriaux à raison d'un recrutement pour deux nominations prononcées au titre du 1<sup>er</sup> ci-dessus dans la collectivité ou l'établissement ou l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion.

### AVANCEMENT

Peuvent être promus **agents de maîtrise principaux** les agents de maîtrise ayant 1 an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon de leur grade et qui comptent au moins 6 ans de services effectifs dans ce grade comme titulaire.

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

## ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION

### CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

**Adjoint d'animation de 2<sup>e</sup> classe E3**

**Adjoint d'animation de 1<sup>e</sup> classe E4**

**Adjoint d'animation**

**principal de 2<sup>e</sup> classe E5**

**Adjoint d'animation**

**principal de 1<sup>e</sup> classe E6**

### 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.
- Les adjoints territoriaux d'animation de 2<sup>e</sup> classe 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 œuvre des activités d'animation.
- Les adjoints territoriaux d'animation de 1<sup>e</sup> classe ainsi que les adjoints territoriaux d'animation principaux de 2<sup>e</sup> et de 1<sup>e</sup> classe mettent en œuvre, éventuellement sous la responsabilité d'un animateur territorial, des activités nécessitant une compétence reconnue.

### ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS

Au grade d'**adjoint d'animation de 2<sup>e</sup> classe** : sans concours

Au grade d'**adjoint d'animation de 1<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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

Au grade d'**adjoint d'animation de 1<sup>re</sup> classe** : inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP.

- après examen professionnel ouvert aux adjoints territoriaux d'animation de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 4<sup>e</sup> échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade,

OU

- au choix pour les adjoints d'animation de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon et justifiant d'au moins 10 ans de services effectifs dans ce grade.

Le nombre de nominations proposées après examen professionnel ne peut être inférieur au tiers du nombre total des nominations proposées au grade d'adjoint d'animation de 1<sup>re</sup> classe.

**Adjoint d'animation principal de 2<sup>e</sup> classe** : inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire pour les adjoints territoriaux d'animation de 1<sup>re</sup> classe ayant atteint au moins le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant au moins six ans de services effectifs dans ce grade.

**Adjoint d'animation principal de 1<sup>re</sup> classe** : par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire pour les adjoints territoriaux d'animation principaux de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade.

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

### Echelle 3

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	340	321
2	1 an	1 an	341	322
3	2 ans	1 an 8 mois	342	323
4	2 ans	1 an 8 mois	343	324
5	2 ans	1 an 8 mois	347	325
6	2 ans	1 an 8 mois	348	326
7	2 ans	1 an 8 mois	351	328
8	3 ans	2 ans 6 mois	356	332
9	3 ans	2 ans 6 mois	364	338
10	4 ans	3 ans 4 mois	380	350
11	-	-	400	363

### Echelle 4

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	342	323
2	1 an	1 an	343	324
3	2 ans	1 an 8 mois	347	325
4	2 ans	1 an 8 mois	348	326
5	2 ans	1 an 8 mois	349	327
6	2 ans	1 an 8 mois	352	329
7	2 ans	1 an 8 mois	356	332
8	3 ans	2 ans 6 mois	374	345
9	3 ans	2 ans 6 mois	386	354
10	4 ans	3 ans 4 mois	409	368
11	4 ans	3 ans 4 mois	422	375
12	-	-	432	382

### Echelle 5

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	348	326
2	1 an	1 an	349	327
3	2 ans	1 an 8 mois	351	328
4	2 ans	1 an 8 mois	354	330
5	2 ans	1 an 8 mois	356	332
6	2 ans	1 an 8 mois	366	339
7	2 ans	1 an 8 mois	375	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	396	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	423	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	437	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	454	398
12	-	-	465	407

### Echelle 6

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	364	338
2	1 an	1 an	374	345
3	2 ans	1 an 8 mois	388	355
4	2 ans	1 an 8 mois	476	370
5	3 ans	2 ans 6 mois	437	385
6	3 ans	2 ans 6 mois	457	400
7	4 ans	3 ans 4 mois	488	422
8	4 ans	3 ans 4 mois	506	436
9	-	-	543	462



# AGENTS DE POLICE MUNICIPALE / SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS / SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS

Agents de police municipale : décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 / Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers : décret 2012-520 du 20 avril 2012 /  
Sous-officiers de sapeurs pompiers : décrets 2014-716 et 717 du 26 juin 2014

## AGENTS DE POLICE MUNICIPALE

### CADRE D'EMPLOIS

3 grades :

**Gardien E4**

**Brigadier E5**

**Brigadier chef principal** Echelle spécifique

Le grade de **chef de police municipale** est maintenu à titre transitoire

### 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 et des brigadiers.

### ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS

Au grade de **gardien** : par concours externe ouvert aux candidats titulaires au moins d'un diplôme homologué au niveau V.

### AVANCEMENT

**Brigadier** : au choix, après inscription sur un tableau annuel d'avancement, aux gardiens ayant 4 ans de services effectifs dans le grade.

### Pas de ratio.

**Brigadier-chef principal** : au choix, après inscription sur un tableau annuel d'avancement, aux brigadiers ayant 2 ans de services effectifs dans leur grade et fournissant une attestation établie par le CNFPT certifiant que l'intéressé a suivi la formation prévue par l'article L.4126-54 du code des communes.

### Pas de ratio.

## SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS-POMPIERS

### CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

**Sapeur de 2<sup>e</sup> classe E3**

**Sapeur de 1<sup>ère</sup> classe E4**

**Caporal E5**

**Caporal chef E6\***

### MISSIONS

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

**ATTENTION** : des dispositions transitoires sont prévues durant 7 années à compter de la parution du décret.

### ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS

Au grade de **sapeur de 2<sup>e</sup> classe** : sans concours réservé au sapeurs-pompiers volontaires. Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2013.

Au grade de **sapeur de 1<sup>ère</sup> classe** : 2 concours externes dont 1 réservé aux sapeurs pompiers volontaires ou après examen professionnel ouvert aux sapeurs de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'au moins deux ans de services effectifs dans leur grade et de la validation de la totalité des unités de valeur de la formation à l'emploi d'équipier.

### AVANCEMENT

**Sapeur de 1<sup>ère</sup> classe** après examen professionnel ouvert aux sapeurs de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'au moins deux ans de services effectifs dans leur grade et de la validation de la totalité des unités de valeur de la formation à l'emploi d'équipier.

**Caporal** au choix : au choix ouvert aux sapeurs de 1<sup>ère</sup> classe justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans leur grade.

**Caporal chef** au choix : ouvert aux caporaux justifiant de 6 ans de services effectifs dans leur grade.

### Echelle 4

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	348	326
2	1 an	1 an	349	327
3	2 ans	1 an 8 mois	351	328
4	2 ans	1 an 8 mois	354	330
5	2 ans	1 an 8 mois	356	332
6	2 ans	1 an 8 mois	366	339
7	2 ans	1 an 8 mois	375	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	396	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	423	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	437	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	454	398
12	-	-	465	407

### Echelle 5

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	348	326
2	1 an	1 an	349	327
3	2 ans	1 an 8 mois	351	328
4	2 ans	1 an 8 mois	354	330
5	2 ans	1 an 8 mois	356	332
6	2 ans	1 an 8 mois	366	339
7	2 ans	1 an 8 mois	375	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	396	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	423	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	437	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	454	398
12	-	-	465	407

### Echelle spécifique des agents de police municipale

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	1 an 8 mois	366	339
2	2 ans	1 an 8 mois	386	354
3	2 ans 3 mois	2 ans	415	369
4	2 ans 3 mois	2 ans	436	384
5	2 ans 3 mois	2 ans	459	402
6	2 ans 1 mois	1 an 9 mois	475	413
7	3 ans	2 ans 6 mois	488	422
8	4 ans	3 ans 4 mois	506	436
9	-	-	543	462
spécial*			574	485

\* accessible après inscription au tableau d'avancement aux brigadiers-chefs principaux qui justifient de 4 ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon

## SOUS-OFFICIERS DE SAPEUR POMPIERS

### CADRE D'EMPLOIS

2 grades

**Sergent** Echelle spécifique

9 échelons IB 356 à 550 et IM 332 à 467

**Adjudant** Echelle spécifique

10 échelons IB 366 à 574 IM 339 à 485



catégorie

**B**

Assistant socio-éducatif  
Animateur  
Assistant de conservation  
Éducateur des activités physiques et sportives  
Rédacteur  
Assistant d'enseignement artistique  
Moniteur-éducateur  
Intervenant familial  
Chef de service de police municipale  
Technicien  
Lieutenant de sapeurs pompiers  
Éducateur de jeunes enfants  
Infirmier  
Technicien paramédical

**QUEL AVANCEMENT DE GRADE ?** Pour tous les cadres d'emplois, hormis celui des agents de police municipale, le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions d'âge ou d'ancienneté exigées. Ce taux de promotion est fixé après avis du comité technique mais l'assemblée délibérante a toute liberté pour déterminer le taux applicable à chaque grade d'avancement, aucun ratio minimum ou maximum n'étant prévu. C'est pourquoi, dans notre guide, aucun taux n'est indiqué en regard de chaque grade d'avancement. Les quotas d'avancement encore indiqués dans certains statuts particuliers sont implicitement abrogés et remplacés par ce système de ratios promus-promouvables. La suppression des quotas d'avancement, qui pouvait sembler une bonne nouvelle, a donc été remplacée par un système de ratios qui accentue, de fait, les inégalités entre collectivités et entre agents. Ce système vide aussi de sens les statuts nationaux dans la mesure où les promotions de grade sont différentes d'une collectivité à l'autre en fonction de ses moyens financiers et de ses choix politiques. On est bien loin de la carrière linéaire que nous revendiquons pour tous les agents !

**QUELLE PROMOTION INTERNE ?** La promotion interne se calcule en fonction d'un quota, c'est-à-dire qu'une nomination est possible pour X recrutements effectués par d'autres voies (X égal à 3 recrutements) selon les dispositions prévues par le statut particulier de chaque cadre d'emplois. Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, un fonctionnaire remplissant les conditions requises peut être inscrit sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu. Les statuts particuliers de certains cadres d'emplois prévoient plusieurs modalités de recrutement au titre de la promotion interne. Le nombre de recrutements au titre de l'une de ces modalités peut alors être conditionné par le nombre de recrutements opérés au titre de l'autre mode d'accès par voie de promotion interne. Sont notamment concernés par ce second dispositif les cadres d'emplois des attachés territoriaux et des agents de maîtrise.

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

- application du quota prévu par le statut particulier
- application de ce même quota à 5 % de l'effectif total du cadre d'emplois de la collectivité ou de l'établissement non affilié, ou à 5% de l'effectif de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion.

# NOUVELLES GRILLES DE RÉMUNÉRATION DE LA

Les principales mesures concernant les carrières de la catégorie B NES entreront en vigueur dès 2016 et s'échelonneront jusqu'en 2018.

**Sont concernés :** les Rédacteurs, animateurs, Assistants d'enseignement artistique, Techniciens, Educateurs des APS, Assistants de Conservation du Patrimoine et Bibliothèques, Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, Chefs de service de police Municipale.

## CE QU'IL FAUT RETENIR :

### 2016

- ajout ou intégration dans le cadre du transfert primes/points de 6 points IM à l'ensemble des grilles de la catégorie B.
- cadencement unique pour l'avancement d'échelon à la publication des décrets et au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

### 2017

- modification de la durée de certains échelons dans les 3 grades des cadres d'emplois
- reclassement dans les nouvelles grilles avec possibilité de reprise totale ou partielle de l'ancienneté.

### 2017 et 2018

- revalorisation des grilles des 3 grades.

## 2015

### 1<sup>er</sup> grade

Échelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	348	326
2	2 ans	1 an 8 mois	352	329
3	2 ans	1 an 8 mois	356	332
4	2 ans	1 an 8 mois	360	335
5	2 ans	1 an 8 mois	374	345
6	2 ans	1 an 8 mois	393	358
7	2 ans	1 an 8 mois	418	371
8	3 ans	2 ans 7 mois	438	386
9	3 ans	2 ans 7 mois	457	400
10	4 ans	3 ans 3 mois	488	422
11	4 ans	3 ans 3 mois	516	443
12	4 ans	3 ans 3 mois	548	466
13	-	-	576	486

### 2<sup>e</sup> grade

Échelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	350	327
2	2 ans	1 an 8 mois	357	332
3	2 ans	1 an 8 mois	367	340
4	2 ans	1 an 8 mois	378	348
5	2 ans	1 an 8 mois	397	361
6	2 ans	1 an 8 mois	422	375
7	2 ans	1 an 8 mois	444	390
8	3 ans	2 ans 7 mois	463	405
9	3 ans	2 ans 7 mois	493	425
10	4 ans	3 ans 3 mois	518	445
11	4 ans	3 ans 3 mois	551	468
12	4 ans	3 ans 3 mois	581	491
13	-	-	614	515

### 3<sup>e</sup> grade

Échelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	404	365
2	2 ans	1 an 8 mois	430	380
3	2 ans	1 an 8 mois	450	395
4	2 ans	1 an 8 mois	469	410
5	2 ans	1 an 8 mois	497	428
6	2 ans	1 an 8 mois	524	449
7	3 ans	2 ans 5 mois	555	471
8	3 ans	2 ans 5 mois	585	494
9	3 ans	2 ans 5 mois	619	519
10	3 ans	2 ans 5 mois	646	540
11	-	-	675	562

# CATÉGORIE B

## 2016

### 1<sup>er</sup> grade

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	357	332
2	2 ans	361	335
3	2 ans	365	338
4	2 ans	369	341
5	2 ans	381	351
6	2 ans	403	364
7	2 ans	425	377
8	3 ans	446	392
9	3 ans	464	406
10	4 ans	497	428
11	4 ans	524	449
12	4 ans	557	472
13	-	582	492

### 2<sup>e</sup> grade

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	358	333
2	2 ans	365	338
3	2 ans	376	346
4	2 ans	387	354
5	2 ans	408	367
6	2 ans	431	381
7	2 ans	452	396
8	3 ans	471	411
9	3 ans	500	431
10	4 ans	527	451
11	4 ans	559	474
12	4 ans	589	497
13	-	621	521

### 3<sup>e</sup> grade

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	418	371
2	2 ans	438	386
3	2 ans	458	401
4	2 ans	480	416
5	2 ans	504	434
6	2 ans	532	455
7	3 ans	563	477
8	3 ans	593	500
9	3 ans	626	525
10	3 ans	655	546
11	-	683	568

## 2017

### 1<sup>er</sup> grade

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	366	339
2	2 ans	373	344
3	2 ans	379	349
4	2 ans	389	356
5	2 ans	406	366
6	2 ans	429	379
7	2 ans	449	394
8	3 ans	467	408
9	3 ans	498	429
10	3 ans	512	440
11	3 ans	529	453
12	4 ans	559	474
13	-	591	498

### 2<sup>e</sup> grade

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	377	347
2	2 ans	387	354
3	2 ans	397	361
4	2 ans	420	373
5	2 ans	437	385
6	2 ans	455	398
7	2 ans	475	413
8	3 ans	502	433
9	3 ans	528	452
10	3 ans	540	459
11	3 ans	563	477
12	4 ans	593	500
13	-	631	529

### 3<sup>e</sup> grade

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	442	389
2	2 ans	459	402
3	2 ans	482	417
4	2 ans	508	437
5	2 ans	541	460
6	3 ans	567	480
7	3 ans	599	504
8	3 ans	631	529
9	3 ans	657	548
10	3 ans	684	569
11	-	701	582

## 2018

### 1<sup>er</sup> grade

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	372	343
2	2 ans	379	349
3	2 ans	388	355
4	2 ans	397	361
5	2 ans	415	369
6	2 ans	431	381
7	2 ans	452	396
8	3 ans	469	410
9	3 ans	500	431
10	3 ans	513	441
11	3 ans	538	457
12	4 ans	563	477
13	-	597	503

### 2<sup>e</sup> grade

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	389	356
2	2 ans	399	362
3	2 ans	415	369
4	2 ans	429	379
5	2 ans	444	390
6	2 ans	458	401
7	2 ans	480	416
8	3 ans	506	436
9	3 ans	528	452
10	3 ans	542	461
11	3 ans	567	480
12	4 ans	599	504
13	-	638	534

### 3<sup>e</sup> grade

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	446	392
2	2 ans	461	404
3	2 ans	484	419
4	2 ans	513	441
5	2 ans	547	465
6	3 ans	573	484
7	3 ans	604	508
8	3 ans	638	534
9	3 ans	660	551
10	3 ans	684	569
11	-	707	587

**TECHNICIENS TERRITORIAUX**

- 3 grades : > *technicien*  
> *technicien principal de 2<sup>e</sup> classe*  
> *technicien principal de 1<sup>e</sup> classe*

**RECRUTEMENT**

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

**Technicien principal de 2<sup>e</sup> classe :** concours externe sur épreuves ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau BAC+2 (50 %), concours interne (30 %), ou concours 3<sup>e</sup> 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 territorial dans un cadre d'emploi technique et pour les adjoints techniques principaux de 1<sup>e</sup> classe et adjoints techniques des établissements d'enseignements principaux de 1<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>ère</sup> ou 2<sup>e</sup> classe, adjoints techniques des établissements principaux de 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>e</sup> 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, soit l'examen professionnel, soit au choix. Il faut au moins une réussite à l'examen professionnel pour un avancement de grade au choix, le total pour chaque voie doit représenter au minimum 1/4 des nominations. En l'absence de possibilité de nomination à l'examen professionnel, une nomination au choix ne sera possible que 4 ans plus tard. **ATTENTION :** Pas de possibilité par la voie de l'examen professionnel de passer de Technicien à Technicien Principal de 1<sup>e</sup> classe (du 1<sup>er</sup> au 3<sup>e</sup> grade).

**Technicien principal de 2<sup>e</sup> classe :**

- au choix : technicien ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emploi de cat B ;
- après examen professionnel : technicien justifiant d'1 an dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

**Technicien principal 1<sup>e</sup> classe :**

- au choix : technicien principal de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.
- examen professionnel : technicien principal de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon du grade et comptant 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 CT.**

**ANIMATEURS TERRITORIAUX**

- 3 grades : > *Animateur*  
> *Animateur principal 2<sup>e</sup> classe*  
> *Animateur principal 1<sup>ère</sup> classe*

**RECRUTEMENT**

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

**Animateur principal de 2<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> voie (20 %).

**PROMOTION INTERNE**

**Animateur.** Au choix : adjoint d'animation principal de 1<sup>ère</sup> classe ou 2<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> classe :** après examen professionnel : ouvert aux adjoints d'animation principaux de 1<sup>ère</sup> classe ou 2<sup>e</sup> 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, soit l'examen professionnel, soit au choix. Il faut au moins une réussite à l'examen professionnel pour un avancement de grade au choix, le total pour chaque voie doit représenter au minimum 1/4 des nominations. En l'absence de réussite à l'examen professionnel, une nomination au choix ne sera possible que 4 ans plus tard. **ATTENTION :** pas de possibilité par la voie de l'examen professionnel de passer de animateur à animateur principal de 1<sup>ère</sup> classe (du 1<sup>er</sup> au 3<sup>e</sup> grade).

**Animateur principal 2<sup>e</sup> classe :**

- au choix : animateur ayant atteint le 7<sup>e</sup> 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 justifiant d'1 an dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

**Animateur principal 1<sup>ère</sup> classe :**

- au choix : animateur principal 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 7<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> classe ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon du grade et comptant 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 CT.**



## EDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES

3 grades : > ETAPS

> ETAPS principal 2<sup>e</sup> classe

> ETAPS principal 1<sup>ère</sup> classe

### RECRUTEMENT

**ETAPS** : concours externe ouvert aux titulaires d'un BEES, BPJEPS (40%), concours interne (40%) ou concours 3<sup>e</sup> voie (20%)

**ETAPS principal de 2<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 2<sup>e</sup> 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 deux voies, soit l'examen professionnel, soit au choix. Il faut au moins une réussite à l'examen professionnel pour un avancement de grade au choix, le total pour chaque voie doit représenter au minimum ¼ des nominations. En l'absence de réussite à l'examen professionnel, une nomination au choix ne sera possible que 4 ans plus tard. **ATTENTION** : Pas de possibilité par la voie de l'examen professionnel de passer d'Éducateur des APS à Educateurs des APS de 1<sup>ère</sup> classe (du 1<sup>er</sup> au 3<sup>e</sup> grade).

#### ETAPS principal 2<sup>e</sup> classe

- au choix : ETAPS ayant atteint le 7<sup>e</sup> 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 justifiant d'1 an dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

#### ETAPS principal 1<sup>ère</sup> classe

- au choix : ETAPS principal 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 7<sup>e</sup> 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 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon du grade et comptant 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 CT.**



Les grilles intègrent les 6 points résultant du transfert primes/points

## ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES

3 grades : > Assistant de Conservation

> Assistant de Conservation principal de 2<sup>e</sup> classe

> Assistant de Conservation principal de 1<sup>ère</sup> classe.

### RECRUTEMENT

**Assistant de Conservation** : concours externe ouvert aux titulaires d'un BAC (30%), concours interne (50%), ou concours 3<sup>e</sup> voie (20%).

**Assistant de Conservation principal de 2<sup>e</sup> classe** : concours externe ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau BAC+2 (50%), concours interne (30%) ou concours 3<sup>e</sup> voie (20%).

### PROMOTION INTERNE

**Assistant de Conservation** : au choix, adjoint du patrimoine principal 2<sup>e</sup> ou 1<sup>ère</sup> classe justifiant de 10 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emploi culturel.

**Assistant de Conservation principal de 2<sup>e</sup> classe** : après examen professionnel, ouvert aux adjoints du patrimoine principaux de 2<sup>e</sup> ou de 1<sup>ère</sup> classe justifiant de 12 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emploi culturel. **ATTENTION** : 1 nomination pour 3 recrutements

### AVANCEMENT DE GRADE

Se fait par deux voies, soit l'examen professionnel, soit au choix. Il faut au moins une réussite à l'examen professionnel pour un avancement de grade au choix, le total pour chaque voie doit représenter au minimum ¼ des nominations. En l'absence de réussite à l'examen professionnel, une nomination au choix ne sera possible que 4 ans plus tard! **ATTENTION** : Pas de possibilité par la voie de l'examen professionnel de passer d'assistant de conservation à assistant de conservation principal de 1<sup>ère</sup> classe (du 1<sup>er</sup> au 3<sup>e</sup> grade).

#### Assistant de Conservation principal 2<sup>e</sup> classe :

- au choix : assistant de conservation ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emploi de catégorie B.
- examen professionnel : ouvert aux assistants de conservation justifiant d'1 an dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

#### Assistant de Conservation principal 1<sup>ère</sup> classe :

- au choix : assistant de conservation principal 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.
- examen professionnel : ouvert aux assistants de conservation principal 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon du grade et comptant 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 CT.**

échelons	1 <sup>er</sup> grade			principal 2 <sup>e</sup> classe			principal 1 <sup>ère</sup> classe		
	Durée	Indices		Durée	Indices		Durée	Indices	
		brut	maj		brut	maj		brut	maj
1	1 an	357	332	1 an	358	333	1 an	418	371
2	2 ans	361	335	2 ans	365	338	2 ans	438	386
3	2 ans	365	338	2 ans	376	346	2 ans	458	401
4	2 ans	369	341	2 ans	387	354	2 ans	480	416
5	2 ans	381	361	2 ans	408	367	2 ans	504	434
6	2 ans	403	304	2 ans	431	381	2 ans	532	455
7	2 ans	425	377	2 ans	452	396	3 ans	563	477
8	3 ans	446	392	3 ans	471	411	3 ans	593	500
9	3 ans	454	406	3 ans	500	431	3 ans	626	525
10	4 ans	497	428	4 ans	527	451	3 ans	655	546
11	4 ans	524	449	4 ans	559	474	-	683	568
12	4 ans	557	472	4 ans	589	497			
13	-	582	492	-	621	521			

## RÉDACTEURS TERRITORIAUX

3 grades :

- > Rédacteur
- > Rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe
- > Rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe

### RECRUTEMENT

**Rédacteur :** concours externe ouvert aux titulaires d'un BAC ou diplôme homologué de niveau IV(30%), concours interne (50%), ou concours 3<sup>e</sup> voie (20%).

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

### PROMOTION INTERNE

**Rédacteur :** au choix ouvert aux adjoints administratifs principaux de 1<sup>ère</sup> 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<sup>ère</sup> classe, aux adjoints administratifs principaux de 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>e</sup> classe, justifiant de 8 ans de services effectifs et exerçant les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2000 h depuis au moins 4 ans.

**Rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe :** après examen professionnel ouvert :

- aux adjoints administratifs principaux 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> 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 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> classe justifiant de 10 ans de services effectifs et exerçant les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2000 heures depuis au moins 4 ans.

### AVANCEMENT DE GRADE

Se fait obligatoirement par deux voies, soit l'examen professionnel, soit au choix. Il faut au moins une réussite à l'examen professionnel pour un avancement de grade au choix, le total pour chaque voie doit représenter au minimum ¼ des nominations. En l'absence de réussite à l'examen professionnel, une nomination au choix ne sera possible que 4 ans plus tard. **ATTENTION :** Pas de possibilité par la voie de l'examen professionnel de passer de rédacteur à rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe (du 1<sup>er</sup> au 3<sup>e</sup> grade)

#### Rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe :

- au choix : rédacteur ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.
- après examen professionnel : rédacteur justifiant d'1 an dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

#### Rédacteur principal 1<sup>ère</sup> classe :

- au choix : rédacteur principal 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.
  - après examen professionnel : rédacteur principal 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon du grade et comptant 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 CTP.**

## ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

3 grades :

- > Assistant d'enseignement artistique
- > Assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>e</sup> classe
- > Assistant d'enseignement artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe

### RECRUTEMENT :

- Assistant d'enseignement artistique
- Assistants d'enseignement principal de 2<sup>e</sup> classe.

**AVANCEMENT DE GRADE :** il se fait par deux voies, soit l'examen professionnel, soit au choix. Il faut au moins une réussite à l'examen professionnel pour un avancement de grade au choix, le total pour chaque voie doit représenter au minimum ¼ des nominations. En l'absence de réussite à l'examen professionnel, une nomination au choix ne sera possible que 4 ans plus tard. **ATTENTION :** Pas de possibilité par la voie de l'examen professionnel de passer d'assistant d'enseignement artistique à assistant d'enseignement principal de 1<sup>ère</sup> classe (du 1<sup>er</sup> au 3<sup>e</sup> grade).

#### Assistant d'enseignement artistique

**principal 2<sup>e</sup> classe :** • au choix : assistants d'enseignement artistique ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emploi de catégorie B. • après examen professionnel : ouvert aux assistant d'enseignement artistique justifiant de 3 ans au moins de services effectifs dans le grade et d'1 an au moins dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade.

#### Assistant d'enseignement artistique

**principal 1<sup>ère</sup> classe :** • au choix : assistants d'enseignement artistique principal 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emploi de catégorie B. • après examen professionnel : ouvert aux assistants d'enseignement artistique principaux de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emploi de catégorie B.

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

échelons	1 <sup>er</sup> grade			principal 2 <sup>e</sup> classe			principal 1 <sup>e</sup> classe		
	Durée	Indices		Durée	Indices		Durée	Indices	
		brut	maj		brut	maj		brut	maj
1	1 an	357	332	1 an	358	333	1 an	418	371
2	2 ans	361	335	2 ans	365	338	2 ans	438	386
3	2 ans	365	338	2 ans	376	346	2 ans	458	401
4	2 ans	369	341	2 ans	387	354	2 ans	480	416
5	2 ans	381	361	2 ans	408	367	2 ans	504	434
6	2 ans	403	304	2 ans	431	381	2 ans	532	455
7	2 ans	425	377	2 ans	452	396	3 ans	563	477
8	3 ans	446	392	3 ans	471	411	3 ans	593	500
9	3 ans	454	406	3 ans	500	431	3 ans	626	525
10	4 ans	497	428	4 ans	527	451	3 ans	655	546
11	4 ans	524	449	4 ans	559	474	-	683	568
12	4 ans	557	472	4 ans	589	497			
13	-	582	492	-	621	521			

Les grilles intègrent les 6 points résultant du transfert primes/points



Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels: décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 / Chefs de police municipale: décret n° 2011-444 du 21 avril 2011.

## LIEUTENANTS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

3 grades :

- > *Lieutenant de 2<sup>e</sup> classe*
- > *Lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe*
- > *Lieutenant hors classe*

**ATTENTION** des dispositions transitoires sont prévues durant 7 années à compter de la parution du décret.

### RECRUTEMENT

**L<sup>i</sup> de 2<sup>e</sup> classe** : concours interne (70%) et promotion interne (30%)

**L<sup>i</sup> 1<sup>ère</sup> classe** : concours interne (50%) et concours externe (50%)

### PROMOTION INTERNE

**L<sup>i</sup> de 2<sup>e</sup> classe** : au choix ouvert aux adjoints justifiant de 6 ans de services effectifs dans ce grade.

### AVANCEMENT DE GRADE

**L<sup>i</sup> de 1<sup>ère</sup> classe**

- au choix : ouvert aux lieutenants de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'1an dans le 6<sup>e</sup> échelon et de 5 ans de services effectifs dans ce grade.

- après examen professionnel (au moins 75%) : ouvert aux lieutenants de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'1an dans le 4<sup>e</sup> échelon et de 3 ans de services effectifs dans ce grade.

**L<sup>i</sup> hors classe**

- au choix (25%) : ouvert aux lieutenants de 1<sup>ère</sup> classe justifiant d'1 an dans le 6<sup>e</sup> échelon et de 5 ans de services effectifs dans ce grade.

- après examen professionnel (75%) : ouvert aux lieutenants de 1<sup>ère</sup> classe justifiant de 2 ans dans le 5<sup>e</sup> échelon et de 3 ans de services effectifs dans ce grade.

## CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

3 grades :

- > *Chef de service de police municipale*
- > *Chef de service de police municipale Principal 2<sup>e</sup> classe*
- > *Chef de service de police municipale Principal 1<sup>ère</sup> classe*

### RECRUTEMENT

**Chef de service de police municipale**: concours externe ouvert aux titulaires d'un BAC (30%), concours interne (50%), ou concours 3<sup>e</sup> voie (20%).

### PROMOTION INTERNE

**Chef de service de police municipale**

- au choix : brigadier-chef principal chef de police municipale justifiant de 10 ans de services effectifs dans le cadre d'emploi des agents de police municipale.

- 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 deux voies, soit l'examen professionnel, soit au choix. Il faut au moins une réussite à l'examen professionnel pour un avancement de grade au choix, le total pour chaque voie doit représenter au minimum ¼ des nominations. En l'absence de réussite à l'examen professionnel, une nomination au choix ne sera possible que 4 ans plus tard.

**ATTENTION** : Pas de possibilité par la voie de l'examen professionnel de passer de chef de service de police municipale à chef de service de police municipale principal de 1<sup>ère</sup> classe (du 1<sup>er</sup> au 3<sup>e</sup> grade).

**Chef de service de police municipale Principal 2<sup>e</sup> classe**

- au choix : chef de service de police municipale ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emploi de catégorie B.

- après examen professionnel : ouvert aux chefs de service de police municipale justifiant de 3 ans au moins de services effectifs dans un cadre d'emploi de catégorie B et d'1 an au moins dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade de chef de service de police municipale.

**Chef de service de police municipale Principal 1<sup>ère</sup> classe**

- au choix : chef de service de police municipale principal 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emploi de catégorie B.

- après examen professionnel : ouvert aux chefs de service de police municipale principal de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emploi de catégorie B.

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



Les grilles intègrent les 6 points résultant du transfert primes/points

échelons	1 <sup>er</sup> grade			principal 2 <sup>e</sup> classe			principal 1 <sup>ère</sup> classe		
	Durée	Indices		Durée	Indices		Durée	Indices	
		brut	maj		brut	maj		brut	maj
1	1 an	357	332	1 an	358	333	1 an	418	371
2	2 ans	361	335	2 ans	365	338	2 ans	438	386
3	2 ans	365	338	2 ans	376	346	2 ans	458	401
4	2 ans	369	341	2 ans	387	354	2 ans	480	416
5	2 ans	381	361	2 ans	408	367	2 ans	504	434
6	2 ans	403	304	2 ans	431	381	2 ans	532	455
7	2 ans	425	377	2 ans	452	396	3 ans	563	477
8	3 ans	446	392	3 ans	471	411	3 ans	593	500
9	3 ans	454	406	3 ans	500	431	3 ans	626	525
10	4 ans	497	428	4 ans	527	451	3 ans	655	546
11	4 ans	524	449	4 ans	559	474	-	683	568
12	4 ans	557	472	4 ans	589	497			
13	-	582	492	-	621	521			

# NOUVELLES GRILLES DE RÉMUNÉRATION DE LA CATÉGORIE B

Éducateurs de jeunes enfants: décrets n°2013-491 et 495 du 10/06/2013 / Assistants territoriaux socio-éducatifs: décrets n°2013-491 et 494 du 10/06/2013

Les principales mesures concernant les carrières de la catégorie B NES social entreront en vigueur dès 2016 et s'échelonnent jusqu'en 2018. **Sont concernés:** les Assistants socio-éducatifs, Educateurs de jeunes enfants.

## Ce qu'il faut retenir :

### 2016

- ajout ou intégration dans le cadre du transfert primes/points de 6 points IM à l'ensemble des grilles de la catégorie B.
- cadencement unique pour l'avancement d'échelon à la publication des décrets et au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

### 2017

- reclassement dans les 2 grades avec possibilité de reprise totale ou partielle de l'ancienneté.
- adaptation des modalités d'avancement de grade

### 2017 et 2018

- revalorisation des grilles des 2 grades.

### 2018

- intégration en catégorie A.
- Dans l'année 2018, deuxième phase du calendrier correspondant à l'accès à la catégorie A de la filière sociale simultanément à la réingénierie des diplômés du travail social. La grille sera revalorisée en cohérence avec celle de la filière médico-sociale (cadre d'emplois des infirmiers).

## ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS

Le cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs comprend 2 grades :

> *Assistant socio-éducatif*, > *Assistant socio-éducatif principal*

### RECRUTEMENT :

Le cadre d'emplois comprend 3 spécialités. Concours externe sur titre avec épreuves :

- ouvert aux titulaires d'un diplôme d'Etat d'assistant de service social,
- ouvert aux titulaires d'un diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé,
- ouvert aux titulaires d'un diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale.

**AVANCEMENT DE GRADE :** *Assistant socio-éducatif principal* : Au choix assistants socio-éducatifs ayant atteint au 1<sup>er</sup> janvier au moins le 5<sup>e</sup> échelon de ce grade et justifiant de 4 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

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

## ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS

Le cadre d'emplois des Educateurs de jeunes enfants est désormais composé de 2 grades :

> *Educateur de jeunes enfants*, > *Educateur principal de jeunes enfants*

**RECRUTEMENT :** Concours externe sur titres avec épreuves ouvert aux titulaires d'un diplôme d'Etat d'Éducateur de jeunes enfants.

**AVANCEMENT DE GRADE :** *Educateur principal de jeunes enfants*: EJE ayant atteint au 1<sup>er</sup> janvier au moins le 5<sup>e</sup> échelon de ce grade et justifiant de 4 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

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

## ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF & ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS 2015

Échelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	350	327
2	2 ans	1 an 6 mois	357	332
3	2 ans	1 an 6 mois	370	342
4	2 ans	1 an 6 mois	384	352
5	2 ans	1 an 6 mois	406	366
6	2 ans	1 an 6 mois	430	380
7	2 ans	1 an 6 mois	450	395
8	2 ans	1 an 6 mois	472	412
9	3 ans	2 ans 6 mois	500	431
10	3 ans	2 ans 6 mois	528	452
11	3 ans	2 ans 6 mois	558	473
12	4 ans	3 ans 6 mois	584	493
13	-	-	614	515

## ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF PRINCIPAL 2015

Échelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an 6 mois	422	375
2	2 ans	1 an 6 mois	441	388
3	2 ans	1 an 6 mois	461	404
4	2 ans	1 an 6 mois	486	420
5	2 ans	1 an 6 mois	514	442
6	2 ans	1 an 6 mois	544	463
7	2 ans	1 an 6 mois	572	483
8	3 ans	2 ans 6 mois	599	504
9	3 ans	2 ans 6 mois	625	524
10	4 ans	3 ans 6 mois	646	540
11	-	-	675	562



### ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

## 2016

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	358	333
2	2 ans	365	338
3	2 ans	378	348
4	2 ans	393	358
5	2 ans	419	372
6	2 ans	438	386
7	2 ans	458	401
8	2 ans	483	418
9	3 ans	508	437
10	3 ans	539	458
11	3 ans	566	479
12	4 ans	592	499
13	-	621	521

## 2017

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	377	347
2	2 ans	389	356
3	2 ans	404	365
4	2 ans	425	377
5	2 ans	445	391
6	2 ans	460	403
7	2 ans	486	420
8	3 ans	510	439
9	3 ans	542	461
10	3 ans	570	482
11	4 ans	594	501
12	-	631	529

## 2018

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	389	356
2	2 ans	399	362
3	2 ans	419	372
4	2 ans	434	383
5	2 ans	449	394
6	2 ans	464	406
7	2 ans	490	423
8	3 ans	513	441
9	3 ans	546	464
10	3 ans	574	485
11	4 ans	599	504
12	-	638	534

### ADJUDICATAIRE PRINCIPAL & ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS PRINCIPAL

## 2016

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	431	381
2	2 ans	449	394
3	2 ans	469	410
4	2 ans	494	426
5	2 ans	523	448
6	2 ans	553	469
7	2 ans	579	489
8	2 ans 6 mois	607	510
9	2 ans 6 mois	633	530
10	3 ans	655	546
11	-	683	568

## 2017

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	452	396
2	2 ans	475	413
3	2 ans	499	430
4	2 ans	527	451
5	2 ans	558	473
6	2 ans	584	493
7	2 ans 6 mois	611	513
8	2 ans 6 mois	637	533
9	3 ans	658	549
10	3 ans	684	569
11	-	701	582

## 2018

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	455	398
2	2 ans	480	416
3	2 ans	505	435
4	2 ans	532	455
5	2 ans	565	478
6	2 ans	589	497
7	2 ans 6 mois	615	516
8	2 ans 6 mois	641	536
9	3 ans	663	553
10	3 ans	684	569
11	-	707	587

**À COMPTER DE 2016**  
Les grilles intègrent les 6 points résultant du transfert primes/points

# NOUVELLES GRILLES DE RÉMUNÉRATION DE LA CATÉGORIE B

Moniteurs-éducateurs / Intervenants familiaux : décrets n°2013-490 du 10/06/2013

Les principales mesures concernant les carrières de la catégorie B sociale entreront en vigueur dès 2016 et s'échelonneront jusqu'en 2018.

**Sont concernés :** Moniteurs-éducateurs et Intervenants familiaux.

## Ce qu'il faut retenir :

### 2016

- ajout ou intégration dans le cadre du transfert primes/points de 6 points IM à l'ensemble des grilles de la catégorie B.
- cadencement unique pour l'avancement d'échelon à la publication des décrets et au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

### 2017

- reclassement dans les 2 grades avec possibilité de reprise totale ou partielle de l'ancienneté.
- adaptation des modalités d'avancement de grade

### 2017 et 2018

- revalorisation des grilles des 2 grades.

## MONITEURS-ÉDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX

Le cadre d'emplois des Moniteurs-éducateurs et Intervenants familiaux comprend 2 grades :

> *Moniteur-éducateur et Intervenant familial*, > *Moniteur-éducateur et Intervenant familial principal*

**RECRUTEMENT :** Concours externe sur titres avec épreuves

**PROMOTION INTERNE :** Accès exceptionnel pour une durée de 18 mois à compter du 13 juin 2013. Ouvert aux agents sociaux :

- titulaires du diplôme d'état de technicien de l'intervention sociale et familiale *et* justifiant au 13 juin 2013 de l'exercice des fonctions de travailleur familial ou de technicien de l'intervention sociale et familiale *et* ayant satisfait à un examen professionnel.

**AVANCEMENT DE GRADE :**

*Moniteur-éducateur et Intervenant familial principal :*

- au choix : Moniteurs-éducateurs ou Intervenants familiaux ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs en catégorie B ou de même niveau.
- Après examen professionnel : Moniteurs-éducateurs ou Intervenants familiaux justifiant d'1 an dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade et au moins 3 ans de services effectifs en catégorie B ou de même niveau.

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

## MONITEUR-ÉDUCATEUR ET INTERVENANT FAMILIAL 2015

Échelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	348	326
2	2 ans	1 an 8 mois	352	329
3	2 ans	1 an 8 mois	356	332
4	2 ans	1 an 8 mois	360	335
5	2 ans	1 an 8 mois	374	345
6	2 ans	1 an 8 mois	393	358
7	2 ans	1 an 8 mois	418	371
8	3 ans	2 ans 7 mois	438	386
9	3 ans	2 ans 7 mois	457	400
10	4 ans	3 ans 3 mois	488	422
11	4 ans	3 ans 3 mois	516	443
12	4 ans	3 ans 3 mois	548	466
13	-	-	576	486

## MONITEUR-ÉDUCATEUR PRINCIPAL 2015

Échelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	350	327
2	2 ans	1 an 8 mois	357	332
3	2 ans	1 an 8 mois	367	340
4	2 ans	1 an 8 mois	378	348
5	2 ans	1 an 8 mois	397	361
6	2 ans	1 an 8 mois	422	375
7	2 ans	1 an 8 mois	444	390
8	3 ans	2 ans 7 mois	463	405
9	3 ans	2 ans 7 mois	493	425
10	4 ans	3 ans 3 mois	518	445
11	4 ans	3 ans 3 mois	551	468
12	4 ans	3 ans 3 mois	581	491
13	-	-	614	515

**SOCIALE (2/2)**

INTERVENANT FAMILIAL

**2016**

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	357	332
2	2 ans	360	335
3	2 ans	365	338
4	2 ans	369	341
5	2 ans	381	351
6	2 ans	403	364
7	2 ans	425	377
8	3 ans	446	392
9	3 ans	464	406
10	4 ans	497	428
11	4 ans	524	449
12	4 ans	557	472
13	-	582	492

**2017**

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	366	339
2	2 ans	373	344
3	2 ans	379	349
4	2 ans	389	356
5	2 ans	406	366
6	2 ans	429	379
7	2 ans	449	394
8	3 ans	475	413
9	3 ans	498	429
10	4 ans	512	440
11	4 ans	529	453
12	4 ans	559	474
13	-	591	498

**2018**

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	372	343
2	2 ans	379	349
3	2 ans	388	355
4	2 ans	392	361
5	2 ans	415	369
6	2 ans	431	381
7	2 ans	452	396
8	3 ans	478	415
9	3 ans	500	431
10	4 ans	513	441
11	4 ans	538	457
12	4 ans	563	477
13	-	597	503

AL ET INTERVENANT FAMILIAL PRINCIPAL

**2016**

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	358	333
2	2 ans	365	338
3	2 ans	376	346
4	2 ans	387	354
5	2 ans	408	367
6	2 ans	431	381
7	2 ans	452	396
8	3 ans	470	411
9	3 ans	500	431
10	4 ans	527	451
11	4 ans	559	474
12	4 ans	589	497
13	-	621	521

**2017**

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	377	347
2	2 ans	330	354
3	2 ans	397	361
4	2 ans	420	373
5	2 ans	436	385
6	2 ans	455	398
7	2 ans	474	413
8	3 ans	502	433
9	3 ans	528	452
10	4 ans	540	459
11	4 ans	563	477
12	4 ans	593	500
13	-	631	529

**2018**

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	389	356
2	2 ans	399	362
3	2 ans	415	369
4	2 ans	429	379
5	2 ans	443	390
6	2 ans	458	401
7	2 ans	480	416
8	3 ans	506	436
9	3 ans	528	452
10	4 ans	542	461
11	4 ans	567	480
12	4 ans	598	504
13	-	638	534

**À COMPTER DE 2016**  
Les grilles intègrent les 6 points résultant du transfert primes/points

# NOUVELLES GRILLES DE RÉMUNÉRATION DE LA CATÉGORIE B

Techniciens paramédicaux territoriaux: décret n°2013-262 du 27/03/2013 / Infirmiers territoriaux: décret n°2012-1419 du 18/12/2012

## MÉDICO-SOCIALE

Les principales mesures concernant les carrières de la catégorie B NES médico-sociale entreront en vigueur dès 2016 et s'échelonneront jusqu'en 2018.

**Sont concernés :** les Infirmiers et Techniciens paramédicaux.

### Ce qu'il faut retenir :

#### 2016

- ajout ou intégration dans le cadre du transfert primes/points de 6 points IM à l'ensemble des grilles de la catégorie B
- cadencement unique pour l'avancement d'échelon à la publication des décrets et au plus tard au 1er juillet 2016

#### 2017

- reclassement dans les 2 grades avec possibilité de reprise totale ou partielle de l'ancienneté
- adaptation des modalités d'avancement de grade

#### 2017 et 2018

- revalorisation des grilles des 2 grades

### TECHNICIENS PARAMÉDICAUX TERRITORIAUX

- 2 Grades : > *Technicien paramédical de classe normale*  
> *Technicien paramédical de classe supérieure*

**RECRUTEMENT :** Concours externe sur titres avec épreuves.

**AVANCEMENT DE GRADE :** Technicien paramédical de classe supérieure : Techniciens paramédicaux territoriaux de classe normale ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon et justifiant de 10 ans de services effectifs en catégorie B.

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

### INFIRMIERS TERRITORIAUX

- 2 Grades : > *Infirmier de classe normale*  
> *Infirmier de classe supérieure*

**RECRUTEMENT :** cadre d'emplois en voie d'extinction.

**AVANCEMENT DE GRADE :** Infirmier de classe supérieure : Infirmiers de classe normale ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon et justifiant de 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps d'infirmier.

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

## INFIRMIER & TECHNICIEN PARAMÉDICAL CLASSE NORMALE

### 2016

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	358	333
2	2 ans	365	338
3	3 ans	384	352
4	3 ans	423	376
5	4 ans	457	400
6	4 ans	494	426
7	4 ans	535	456
8	4 ans	579	489
9	-	621	521

### 2017

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	377	347
2	3 ans	416	370
3	3 ans	438	386
4	4 ans	464	406
5	4 ans	497	428
6	4 ans	540	459
7	4 ans	582	492
8	-	631	529

### 2018

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	389	356
2	3 ans	418	371
3	3 ans	442	389
4	3 ans	468	409
5	4 ans	498	429
6	4 ans	543	462
7	4 ans	587	495
8	-	638	534

## INFIRMIER & TECHNICIEN PARAMÉDICAL CLASSE SUPÉRIEURE

### 2016

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	498	429
2	3 ans	531	454
3	3 ans	563	477
4	3 ans	593	500
5	4 ans	626	525
6	4 ans	655	546
7	-	683	568

### 2017

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	508	437
2	2 ans	538	457
3	3 ans	569	481
4	3 ans	600	505
5	4 ans	631	529
6	4 ans	657	548
7	4 ans	684	569
8	-	701	582

### 2018

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	518	445
2	2 ans	542	461
3	3 ans	574	485
4	3 ans	607	510
5	4 ans	638	534
6	4 ans	665	555
7	4 ans	684	569
8	-	707	587

**A COMPTER DE 2016**  
Les grilles intègrent les 6 points résultant du transfert primes/points

Attaché de conservation du patrimoine  
 Bibliothécaire  
 Secrétaire de mairie  
 Attaché  
 Conseiller des activités physiques et sportives  
 Puéricultrice  
 Sage-femme  
 Conseiller socio-éducatif  
 Infirmier en soins généraux  
 Cadre de santé (Infirmier, Rééducateur, Assistant  
 médico-technique)  
 Capitaine, Commandant, Lieutenant-colonel et Colonel  
 de sapeurs-pompiers  
 Ingénieur  
 Ingénieur en chef  
 Professeur d'enseignement artistique  
 Psychologue  
 Conservateur des bibliothèques  
 Conservateur du patrimoine  
 Biologiste  
 Vétérinaire  
 Pharmacien  
 Administrateur  
 Médecin  
 Directeur d'établissement d'enseignement artistique  
 Directeur  
 Directeur de police municipale

catégorie

A

**QUEL AVANCEMENT DE GRADE ?** Pour tous les cadres d'emplois, hormis celui des agents de police municipale, le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions d'âge ou d'ancienneté exigées. Ce taux de promotion est fixé après avis du comité technique mais l'assemblée délibérante a toute liberté pour déterminer le taux applicable à chaque grade d'avancement, aucun ratio minimum ou maximum n'étant prévu. C'est pourquoi, dans notre guide, aucun taux n'est indiqué en regard de chaque grade d'avancement. Les quotas d'avancement encore indiqués dans certains statuts particuliers sont implicitement abrogés et remplacés par ce système de ratios promus-promouvables. La suppression des quotas d'avancement, qui pouvait sembler une bonne nouvelle, a donc été remplacée par un système de ratios qui accentue, de fait, les inégalités entre collectivités et entre agents. Ce système vide aussi de sens les statuts nationaux dans la mesure où les promotions de grade sont différentes d'une collectivité à l'autre en fonction de ses moyens financiers et de ses choix politiques. On est bien loin de la carrière linéaire que nous revendiquons pour tous les agents !

**QUELLE PROMOTION INTERNE ?** La promotion interne se calcule en fonction d'un quota, c'est-à-dire qu'une nomination est possible pour X recrutements effectués par d'autres voies (X égal à 3 recrutements) selon les dispositions prévues par le statut particulier de chaque cadre d'emplois. Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, un fonctionnaire remplissant les conditions requises peut être inscrit sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu. Les statuts particuliers de certains cadres d'emplois prévoient plusieurs modalités de recrutements au titre de la promotion interne. Le nombre de recrutements au titre de l'une de ces modalités peut alors être conditionné par le nombre de recrutements opérés au titre de l'autre mode d'accès par voie de promotion interne. Sont concernés par ce second dispositif le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

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

- application du quota prévu par le statut particulier
- application de ce même quota à 5 % de l'effectif total du cadre d'emplois de la collectivité ou de l'établissement non affilié, ou à 5% de l'effectif de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion.

# NOUVELLES GRILLES DE RÉMUNÉRATION DE LA

Les principales mesures concernant les carrières de la catégorie A type, Attaché, entreront en vigueur en 2017 et s'échelonneront jusqu'en 2019.

Des dispositions spécifiques sont prévues dès 2016 pour les cadres d'emplois sociaux et médico-sociaux (voir de la page page 70 à 77).

## Ce qu'il faut retenir :

### 2017

- revalorisation des grilles et intégration dans le cadre du transfert primes/points de 4 points IM à l'ensemble des grilles de la catégorie A
- cadencement unique pour l'avancement d'échelon
- structuration du cadre d'emplois A type en 4 grades avec adaptation des conditions d'avancement et reclassement

### 2018

- intégration dans le cadre du transfert primes/points de 5 points IM à l'ensemble des grilles de la catégorie A

### 2019

- revalorisation des grilles

## 2016

### Attaché

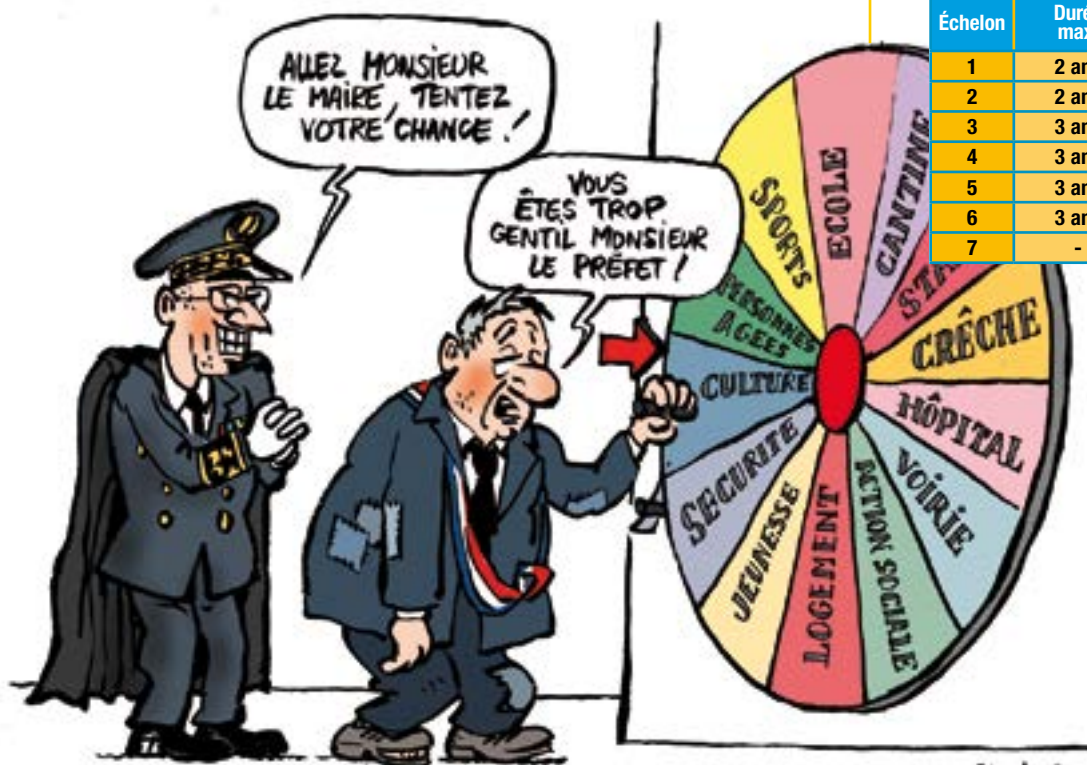
Échelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	379	349
2	2 ans	1 an	423	376
3	2 ans	1 an	442	389
4	2 ans	1 an 6 mois	466	408
5	2 ans 6 mois	2 ans	500	431
6	2 ans 6 mois	2 ans	542	461
7	2 ans 6 mois	2 ans	588	496
8	3 ans	2 ans 6 mois	625	524
9	3 ans	2 ans 6 mois	653	545
10	3 ans	2 ans 6 mois	703	584
11	3 ans	2 ans 6 mois	759	626
12	-	-	801	658

### Attaché principal

Échelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	504	434
2	2 ans	1 an 6 mois	572	483
3	2 ans	1 an 6 mois	616	517
4	2 ans	1 an 6 mois	660	551
5	2 ans	1 an 6 mois	712	590
6	2 ans	1 an 6 mois	759	626
7	2 ans 6 mois	2 ans	821	673
8	2 ans 6 mois	2 ans	864	706
9	3 ans	2 ans 3 mois	916	746
10	-	-	966	783

### Directeur

Échelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	1 an 6 mois	701	582
2	2 ans	1 an 6 mois	741	612
3	3 ans	2 ans 6 mois	780	642
4	3 ans	2 ans 6 mois	830	680
5	3 ans	2 ans 6 mois	881	719
6	3 ans	2 ans 6 mois	935	760
7	-	-	985	798



Baisse de la dotation globale de fonctionnement

PRACIDE

# CATÉGORIE A

## 2017

### Attaché

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an 6 mois	434	383
2	2 ans	457	400
3	2 ans	483	418
4	2 ans	512	440
5	2 ans 6 mois	551	468
6	3 ans	600	505
7	3 ans	635	532
8	3 ans	672	560
9	3 ans	712	590
10	4 ans	772	635
11	-	810	664

### Attaché principal

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	579	489
2	2 ans	626	525
3	2 ans	672	560
4	2 ans	725	600
5	2 ans	778	640
6	2 ans 6 mois	830	680
7	2 ans 6 mois	879	717
8	3 ans	929	755
9	-	979	793

### Directeur des services

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	541	460
2	1 an	561	475
3	2 ans	577	487
4	2 ans	612	514
5	2 ans	648	541
6	2 ans	693	575
7	2 ans	739	610
8	2 ans	788	648
9	2 ans	819	671
10	2 ans	850	695
11	2 ans	883	720
12	2 ans	925	752
13	2 ans	963	780
14	-	999	808

### Attaché hors classe

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	784	645
2	2 ans	834	683
3	2 ans	882	719
4	2 ans 6 mois	929	755
5	3 ans	979	793
6	3 ans	1021	826
ES	-	HEA	-

## 2018

### Attaché

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an 6 mois	441	388
2	2 ans	462	405
3	2 ans	490	423
4	2 ans	518	445
5	2 ans 6 mois	558	473
6	3 ans	607	510
7	3 ans	642	537
8	3 ans	679	565
9	3 ans	718	595
10	4 ans	778	640
11	-	816	669

### Attaché principal

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	585	494
2	2 ans	633	530
3	2 ans	679	565
4	2 ans	732	605
5	2 ans	783	645
6	2 ans 6 mois	836	685
7	2 ans 6 mois	885	722
8	3 ans	935	760
9	-	985	798

### Directeur des services

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	547	465
2	1 an	567	480
3	2 ans	582	492
4	2 ans	619	519
5	2 ans	655	546
6	2 ans	699	580
7	2 ans	744	615
8	2 ans	795	653
9	2 ans	825	676
10	2 ans	857	700
11	2 ans	889	725
12	2 ans	931	757
13	2 ans	969	785
14	-	1005	813

### Attaché hors classe

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	790	650
2	2 ans	841	688
3	2 ans	888	724
4	2 ans 6 mois	935	760
5	3 ans	985	798
6	3 ans	1027	830
ES	-	HEA	-

## 2019

### Attaché

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an 6 mois	444	390
2	2 ans	469	410
3	2 ans	499	430
4	2 ans	525	450
5	2 ans 6 mois	567	480
6	3 ans	611	513
7	3 ans	653	545
8	3 ans	693	575
9	3 ans	732	605
10	4 ans	778	640
11	-	821	673

### Attaché principal

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	593	500
2	2 ans	639	535
3	2 ans	693	575
4	2 ans	732	605
5	2 ans	791	650
6	2 ans 6 mois	843	690
7	2 ans 6 mois	896	730
8	3 ans	946	768
9	-	995	806

### Directeur des services

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	547	465
2	1 an	567	480
3	2 ans	582	492
4	2 ans	625	524
5	2 ans	659	550
6	2 ans	702	583
7	2 ans	746	616
8	2 ans	798	656
9	2 ans	837	685
10	2 ans	869	710
11	2 ans	901	734
12	2 ans	944	766
13	2 ans	985	798
14	-	1015	821

### Attaché hors classe

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	797	655
2	2 ans	850	695
3	2 ans	896	730
4	2 ans 6 mois	946	768
5	3 ans	995	806
6	3 ans	1027	830
ES	-	HEA	-

NB: à compter de 2020 création d'un 10<sup>e</sup> échelon doté de l'IB 1015 accessible après 3 ans dans le 9<sup>e</sup> échelon.

NB: à compter de 2020 l'indice afférant au 14<sup>e</sup> échelon sera porté à l'IB 1020.

## ATTACHÉS TERRITORIAUX

3 grades : *attaché / attaché principal / directeur*

**RECRUTEMENT :** concours sur épreuves interne (au plus 30%), externe (au plus 50%) et 3<sup>e</sup> voie (au plus 20%).

### PROMOTION INTERNE

- Agents de catégorie B justifiant de 5 ans de services effectifs ou 2 ans dans les fonctions de DGS d'une commune de 2 000 à 5 000 habitants (1 nomination pour 3 recrutements)
- Agents de catégorie B justifiant de 4 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des secrétaires de mairie, directeurs de police municipale ou dans un cadre d'emplois dont l'indice brut terminal est égal à 660 (1

nomination pour 2 recrutements au titre de la promotion interne ouverte aux agents de catégorie B).

### AVANCEMENT DE GRADE :

**Principal :** CAP : agents du 1<sup>er</sup> grade ayant 3 ans de services effectifs en catégorie A et 1 an dans le 5<sup>e</sup> échelon + examen professionnel; ou au choix les agents du 1<sup>er</sup> grade ayant 7 ans de services effectifs en catégorie A et 1 an dans le 9<sup>e</sup> échelon, les conditions de services effectifs et d'ancienneté doivent être remplies au 31 décembre.

**Directeur/Administrateur :** au choix pour les attachés principaux ayant 4 ans de services effectifs.

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

échelons	Attaché				Attaché principal				Directeur			
	Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	379	349	1 an	1 an	504	434	2 ans	1 an 6 mois	701	582
2	2 ans	1 an	423	376	2 ans	1 an 6 mois	572	483	2 ans	1 an 6 mois	741	612
3	2 ans	1 an	442	389	2 ans	1 an 6 mois	616	517	3 ans	2 ans 6 mois	780	642
4	2 ans	1 an 6 mois	466	408	2 ans	1 an 6 mois	660	551	3 ans	2 ans 6 mois	830	680
5	2 ans 6 mois	2 ans	500	431	2 ans	1 an 6 mois	712	590	3 ans	2 ans 6 mois	881	719
6	2 ans 6 mois	2 ans	542	461	2 ans	1 an 6 mois	759	626	3 ans	2 ans 6 mois	935	760
7	2 ans 6 mois	2 ans	588	496	2 ans 6 mois	2 ans	821	673	-	-	985	798
8	3 ans	2 ans 6 mois	625	524	2 ans 6 mois	2 ans	864	706				
9	3 ans	2 ans 6 mois	653	545	3 ans	2 ans 3 mois	916	746				
10	3 ans	2 ans 6 mois	703	584	-	-	966	783				
11	3 ans	2 ans 6 mois	759	626								
12	-	-	801	658								

## ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

3 grades : *administrateur / administrateur hors classe / administrateur général*

**RECRUTEMENT :** Concours externe (45%) interne (45%) et 3<sup>e</sup> voie (10%)

**PROMOTION INTERNE :** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 examen professionnel ouvert :

- aux attachés principaux, directeurs, conseillers des APS principaux de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> classe justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de 4 ans de services effectifs dans l'un de ces grades.
- aux fonctionnaires territoriaux de catégorie A qui ont occupé pendant au moins 6 ans un ou plusieurs emplois fonctionnels de DGS commune de + de 10 000 hbts, DG ou DGA d'un EPL de + de 20 000 hbts, DGAS d'une commune de + de 20 000 hbts, DGAS d'un département ou d'une région, DGS et DGAS des mairies d'arrondissement de Lyon et Marseille de + de 40 000 hbts, emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 dont l'IB terminal est au moins égal à 966.

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 :

**Administrateur hors classe :** CAP, administrateur ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon et 4 ans de services effectifs dans le grade + avoir occupé au moins pendant 2 ans 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 :** Administrateur hors classe ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon et ayant accompli au cours d'une période de 15 ans précédant l'établissement du tableau d'avancement, 8 ou 10 ans de services en position de détachement selon l'emploi occupé. Quota: 20% de l'effectif du cadre d'emplois.

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

échelons	Élève administrateur				Administrateur				Administrateur hors classe				Administrateur général			
	Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	395	359	1 an	6 mois	528	452	2 ans 6 mois	2 ans	801	658	3 ans 6 mois	3 ans	1 015	821
2	2 ans	6 mois	427	379	1 an 6 mois	1 an	588	496	3 ans	2 ans	852	696	4 ans	3 ans	HEA	-
3					1 an 6 mois	1 an	655	546	3 ans	2 ans	901	734	4 ans	3 ans	HEB	-
4					1 an 6 mois	1 an	701	582	3 ans	3 ans	966	783	4 ans	3 ans	HEB bis	-
5					2 ans	1 an 6 mois	750	619	4 ans	3 ans	1015	821	-	-	HEC	-
6					3 ans	2 ans	801	658	3 ans	3 ans	HEA	-	-	-	HED *	-
7					3 ans	2 ans	852	696	-	-	HEB	-				
8					3 ans	2 ans	901	734	-	-	HEB bis*	-				
9					-	-	966	783								



# ATTACHÉS TERRITORIAUX / ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX / INGÉNIEURS TERRITORIAUX / INGÉNIEURS EN CHEF TERRITORIAUX

Ingénieurs: décrets n°201 et 203 du 26/02/2016 / Ingénieurs en chefs territoriaux: décrets n°200 du 26/02/2016

## INGÉNIEURS TERRITORIAUX

3 grades : *ingénieur / ingénieur principal / ingénieur hors classe*

**RECRUTEMENT :** concours externes sur titres avec épreuves (75%) et interne (25%).

**PROMOTION INTERNE** (1 nomination pour 3 recrutements).

- Après examen professionnel les techniciens ayant 8 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B.
- Après examen professionnel les techniciens qui seul de leur grade dirigent depuis au moins 2 ans la totalité des services techniques d'une commune ou d'un EPCI de moins de 20000 hbts qui ne compte ni ingénieur, ni ingénieur principal.
- Au choix : les techniciens principaux de 1<sup>ère</sup> classe comptant au moins 8 ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe ou de 1<sup>ère</sup> classe.

## AVANCEMENT DE GRADE

**Ingénieur principal :** ingénieurs ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et justifiant de 6 ans de services effectifs.

**Ingénieur hors classe :** ingénieurs principaux ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon et justifiant

- soit de 6 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 dans les 10 années précédant le tableau d'avancement.
- soit 8 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 966 dans les 12 années précédant le tableau d'avancement.

**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 CT.**

échelons	Ingénieur				Ingénieur principal				Ingénieur hors classe			
	Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	379	349	2 ans 6 mois	2 ans	593	500	2 ans	1 an 9 mois	871	711
2	2 ans	1 an 6 mois	430	380	2 ans 6 mois	2 ans	641	536	2 ans 6 mois	2 ans 3 mois	920	749
3	2 ans 6 mois	2 ans	458	401	3 ans	2 ans 6 mois	701	582	2 ans 6 mois	2 ans 3 mois	946	768
4	3 ans	2 ans 6 mois	492	425	3 ans	2 ans 6 mois	759	626	3 ans	2 ans 9 mois	985	798
5	3 ans	2 ans 6 mois	540	459	3 ans	2 ans 6 mois	811	665	-	-	1015	821
6	3 ans	2 ans 6 mois	588	496	3 ans 6 mois	3 ans	864	706	-	-	HEA *	-
7	3 ans 6 mois	3 ans	621	521	4 ans	3 ans 6 mois	916	746	* Echelon spécial : justifier au moins de 3 ans d'ancienneté dans le 5 <sup>e</sup> échelon et exercer dans les régions, départements, communes de plus de 40000 habitants et les OPH de plus de 5000 habitants ou avoir atteint dans un emploi fonctionnel un indice au moins égal à HEA.			
8	3 ans 6 mois	3 ans	668	557	-	-	966	783				
9	4 ans	3 ans	710	589								
10	4 ans	3 ans 6 mois	750	619								
11	-	-	801	658								

## INGÉNIEURS EN CHEF TERRITORIAUX

3 grades : *ingénieur en chef / ingénieur en chef hors classe / ingénieur général*

**RECRUTEMENT :** concours externe ou interne

**AVANCEMENT DE GRADE :**

**Ingénieur en chef hors classe :** ingénieurs en chef justifiant de 6 ans de services effectifs en position d'activité ou détachement dans un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie A + 1 an d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon et avoir occupé au moins 2 ans au titre de la mobilité, en position de détachement ou d'activité dans les services de l'Etat, établissements FPH, ou une collectivité autre que celle qui a procédé à leur recrutement dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef. Ratio fixé par la collectivité.

**Ingénieur général :**

- Ingénieur en chef hors classe ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon et ayant accompli durant une période de référence de 15 ans, 8 ans de services en position de

détachement dans un ou plusieurs emplois listés.

- Ingénieur en chef hors classe ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon et ayant accompli durant une période de référence de 15 ans, 10 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois listés.

Le nombre de promus ne peut excéder 20% de l'effectif du cadre d'emplois des ingénieurs en chefs territoriaux.

**PROMOTION INTERNE :** Après examen professionnel les ingénieurs justifiant de 4 ans de services effectifs dans un grade d'avancement ou 6 ans de services effectifs en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels listés.

**Le nombre de postes ouverts ne peut excéder 70% du nombre de candidats admis à l'ensemble des concours au grade d'ingénieur en chef.**

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

échelons	Ingénieur en chef				Ingénieur en chef hors classe				Ingénieur général			
	Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	450	395	2 ans	1 an 6 mois	750	619	3 ans 6 mois	3 ans	1015	821
2	1 an 6 mois	1 an	513	441	2 ans	1 an 6 mois	830	680	4 ans	3 ans	HEA	-
3	2 ans 6 mois	1 an 6 mois	562	476	2 ans 6 mois	2 ans	901	734	4 ans	3 ans	HEB	-
4	2 ans	1 an 6 mois	612	514	2 ans 6 mois	2 ans	966	783	4 ans	3 ans	HEB bis	-
5	2 ans 6 mois	2 ans	655	546	3 ans	2 ans 6 mois	1015	821	4 ans	3 ans	HEC	-
6	2 ans 6 mois	2 ans	701	582	3 ans 6 mois	3 ans	HEA	-	..**	..**	HED**	..**
7	3 ans	2 ans	772	635	-	-	HEB	-				
7*					..*	..*	HEB bis*	..*				
8	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	852	696	* échelon spécial ingénieur en chef HC				**classe exceptionnelle ingénieur général			
9	3 ans 6 mois	3 ans	901	734								
10	-	-	966	783								

Médecins : décrets n° 92-851 du 28/08/1992 & 2014-924 du 18/08/2014 / Biologistes, vétérinaires, pharmaciens: décrets n° 92-867 & 868 du 28/08/1992 / Psychologues : décrets n°92-853 & 854 du 28/08/1992 /

## MÉDECINS

3 grades : *médecin de 2<sup>e</sup> classe* / *médecin de 1<sup>ère</sup> classe* / *médecin hors classe*

**RECRUTEMENT** : concours sur titres avec épreuves

**AVANCEMENT DE GRADE** :

*Médecin 1<sup>ère</sup> classe* : CAP, médecin de 2<sup>e</sup> classe justifiant de 5 ans de services effectifs et ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon.

*Médecin hors classe* : CAP, médecin de 1<sup>e</sup> classe ayant 1 an de service dans le 3<sup>e</sup> 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 CT.**

échelons	Deuxième classe				Première classe				Hors classe			
	Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	528	452	2 ans	1 an 9 mois	801	658	2 ans	1 an 6 mois	901	734
2	1 an	1 an	588	496	2 ans	1 an 9 mois	852	696	2 ans	1 an 6 mois	966	783
3	2 ans	1 an 9 mois	655	546	2 ans	1 an 9 mois	901	734	3 ans	2 ans	1015	821
4	2 ans	1 an 9 mois	701	582	2 ans	1 an 9 mois	966	783	3 ans	2 ans	HEA	-
5	2 ans	1 an 9 mois	750	619	3 ans	2 ans 6 mois	1015	821	-	-	HEB	-
6	2 ans 6 mois	2 ans	801	658	-	-	HEA	-	-	-	HEB bis	-
7	2 ans 6 mois	2 ans	852	696								
8	2 ans 6 mois	2 ans	901	734								
9	-	-	966	783								

## BIOLOGISTES / VÉTÉRINAIRES / PHARMACIENS

3 grades : *classe normale* / *hors classe* / *classe exceptionnelle*

**RECRUTEMENT** : Concours externe sur titres avec épreuves

**AVANCEMENT DE GRADE** :

*Hors classe* : CAP, agents de classe normale ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon et justifiant de 10 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

*Classe exceptionnelle* : CAP, après examen professionnel les agents de classe normale ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon ou les agents justifiant de 4 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

**Ratios promus / promovables fixés par la collectivité après avis du CT.**

échelons	Classe normale				Hors classe				Classe exceptionnelle			
	Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	401	363	2 ans 2 mois	2 ans	750	619	2 ans	1 an 6 mois	681	567
2	1 an	1 an	471	411	2 ans 2 mois	2 ans	801	658	2 ans 6 mois	2 ans	732	605
3	1 an 9 mois	1 an 6 mois	508	437	2 ans 2 mois	2 ans	852	696	2 ans 6 mois	2 ans	771	635
4	2 ans 2 mois	2 ans	558	473	3 ans 3 mois	3 ans	901	734	2 ans 6 mois	2 ans	830	680
5	2 ans 2 mois	2 ans	612	514	3 ans 3 mois	3 ans	966	783	3 ans 6 mois	3 ans	901	734
6	2 ans 2 mois	2 ans	655	546	-	-	1015	821	3 ans 6 mois	3 ans	966	783
7	2 ans 2 mois	2 ans	701	582					4 ans	3 ans 6 mois	1015	821
8	2 ans 2 mois	2 ans	750	619					-	-	HEA	-
9	2 ans 2 mois	2 ans	772	635								
10	2 ans 2 mois	2 ans	821	673								
11	-	-	852	696								

## PSYCHOLOGUES

2 grades : *psychologues classe normale* / *psychologues hors classe*

**RECRUTEMENT** : concours sur titres avec épreuves.

**AVANCEMENT DE GRADE** :

*Psychologues hors classe* :

CAP : psychologue ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon.

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

échelons	Psychologue classe normale				Psychologue hors classe			
	Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	3 mois	3 mois	379	349	2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	587	495
2	9 mois	9 mois	423	376	2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	672	560
3	1 an	1 an	450	395	2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	726	601
4	2 ans 9 mois	2 ans 6 mois	480	416	2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	780	642
5	3 ans 3 mois	3 ans	510	439	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	850	695
6	3 ans 3 mois	3 ans	550	467	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	910	741
7	3 ans 3 mois	3 ans	587	495	-	-	966	783
8	4 ans 4 mois	4 ans	634	531				
9	4 ans 4 mois	4 ans	682	567				
10	5 ans	4 ans 6 mois	741	612				
11	-	-	801	658				

# MÉDECINS / BIOLOGISTES / VÉTÉRINAIRES / PHARMACIENS / PSYCHOLOGUES / SAGES-FEMMES / CONSERVATEURS DU PATRIMOINE / CONSERVATEURS DES BIBLIOTHÈQUES / ATTACHÉS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE / BIBLIOTHÉCAIRES

Sages-femmes : décrets n°92-855 & 856 du 28/08/1992 / Conservateurs du patrimoine : décrets n° 91-839 & 840 du 02/09/1991 / Conservateurs des bibliothèques : décrets n° 91-841 & 842 du 02/09/1991 / Attachés de conservation du patrimoine : décrets n°91-843 & 844 du 02/09/1991 / Bibliothécaires : décrets n°91-845 & 846 du 02/09/1991

## SAGES-FEMMES

3 grades : *sage-femme classe normale* / *sage-femme classe supérieure* / *sage-femme hors classe*

### RECRUTEMENT :

concours sur titres avec épreuves.

### AVANCEMENT DE GRADE :

**Sage-femme classe supérieure :** sages-femmes de classe normale ayant accompli au moins 8 ans de services effectifs dans leur grade.

### Sage-femme classe exceptionnelle :

sages-femmes de classe supérieure ayant accompli au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade et les sages-femmes de classe normale ainsi que les sages-femmes de classe supérieure titulaires du certificat de cadre sage-femme et ayant accompli au moins 5 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois.

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

échelons	Sage-femme classe normale				Sage-femme classe supérieure				Sage-femme hors classe			
	Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	379	349	3 ans 3 mois	3 ans	515	443	3 ans 3 mois	3 ans	601	506
2	2 ans 2 mois	2 ans	420	373	3 ans 3 mois	3 ans	555	471	3 ans 3 mois	3 ans	643	538
3	2 ans 2 mois	2 ans	450	395	3 ans 3 mois	3 ans	580	490	3 ans 3 mois	3 ans	685	570
4	3 ans 3 mois	3 ans	480	416	3 ans 3 mois	3 ans	615	516	4 ans 4 mois	4 ans	725	600
5	4 ans 4 mois	4 ans	540	459	3 ans 3 mois	3 ans	665	555	4 ans 4 mois	4 ans	775	638
6	4 ans 4 mois	4 ans	570	482	3 ans 3 mois	3 ans	715	593	4 ans 4 mois	4 ans	820	672
7	4 ans 4 mois	4 ans	650	543	-	-	760	627	-	-	850	695
8	-	-	710	589								

## CONSERVATEURS DU PATRIMOINE

**RECRUTEMENT :** concours externes et interne (1/6 des concours externes).

**PROMOTION INTERNE** des attachés de conservation justifiant de 10 ans de services effectifs en catégorie A (1 nomination pour 3 recrutements).

**AVANCEMENT DE GRADE :** *Conservateur du patrimoine en chef* : conservateur du patrimoine ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon et au moins 3 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

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

## ET CONSERVATEURS DES BIBLIOTHÈQUES

**RECRUTEMENT :** concours externes et interne (1/6 des concours externes).

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

**AVANCEMENT DE GRADE :**

*Conservateur des bibliothèques en chef* : conservateur ayant le 5<sup>e</sup> échelon et au moins 3 ans de service effectifs dans le cadre d'emplois.

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

échelons	Élève		Stagiaire				Conservateur				Conservateur en chef					
	Durées	Indices		Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices		
		brut	maj			brut	maj			maxi	mini			brut	maj	maxi
stage					Stagiaire nommé après concours	6 mois	459	402								
					Stagiaire nommé par promotion interne	1 an	459	402								
1	1 an	416	370						2 ans 1 mois	1 an 11 mois	499	430	1 an 1 mois	11 mois	701	582
2	6 mois	459	402						2 ans 1 mois	1 an 11 mois	540	459	2 ans 1 mois	1 an 11 mois	780	642
3									2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	593	500	2 ans 1 mois	1 an 11 mois	871	711
4									2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	648	541	2 ans 1 mois	1 an 11 mois	966	783
5									2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	701	582	3 ans 1 mois	2 an 11 mois	1015	821
6									3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	777	639	-	-	HEA	-
7									-	-	852	696	3 ans	3 ans	HEB	-
8													-	-	HEC	-

## ATTACHÉS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET BIBLIOTHÉCAIRES

**RECRUTEMENT :** concours interne (30%), externe (60%) et 3<sup>e</sup> voie (10%).

**PROMOTION INTERNE** des assistants de conservation principaux de 1<sup>ère</sup> classe ayant 10 ans de service dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des assistants de conservation (1 nomination pour 3 recrutements).

échelons	Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	379	349
2	2 ans 1 mois	1 an 11 mois	423	376
3	2 ans 1 mois	1 an 11 mois	465	407
4	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	510	439
5	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	550	467
6	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	593	500
7	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	616	517
8	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	659	550
9	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	701	582
10	4 ans 1 mois	3 ans 11 mois	750	619
11	-	-	801	658

## HORS ÉCHELLE

	indices majorés		
	1 <sup>er</sup> CHEVRON	2 <sup>e</sup> CHEVRON	3 <sup>e</sup> CHEVRON
HEA	881	916	963
HEB	963	1004	1058
HEB BIS	1058	1086	1115
HEC	1115	1139	1164
HED	1164	1217	1270
HEE	1270	1320	-
HEF	1369	-	-
HEG	1501	-	-

Conseillers des activités physiques et sportives : décrets n° 92-364 & 365 du 01/04/1992 / Professeurs d'enseignement artistique: décrets n° 91-857 & 858 du 02/09/1991 / Directeurs d'établissement d'enseignement artistique: décrets n° 91-855 & 856 du 02/09/1991 /

## CONSEILLERS DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES

3 grades : *conseiller des APS / conseiller des APS principal de 2<sup>e</sup> classe / conseiller des APS principal de 1<sup>ère</sup> classe*

**RECRUTEMENT** : concours sur épreuve interne (30%), externe (70%)  
**PROMOTION INTERNE** : au choix les éducateurs principaux de 1<sup>ère</sup> classe âgés de 40 ans et qui justifient de 5 ans de services effectifs en catégorie B (1 nomination pour 3 recrutements).

### AVANCEMENT DE GRADE:

*Principal de 2<sup>e</sup> classe* : agent du 1<sup>er</sup> grade ayant 2 ans de services dans le 12<sup>e</sup> échelon ou 8 ans de services effectifs en catégorie A + examen professionnel. *Principal de 1<sup>ère</sup> classe* : agent du 2<sup>e</sup> grade ayant 2 ans de services dans le 6<sup>e</sup>.  
 Ratios promus/promouvables fixés par la collectivité après avis du CT.

échelons	Conseiller des APS				Conseiller des APS principal de 2 <sup>e</sup> classe				Conseiller des APS principal de 1 <sup>ère</sup> classe			
	Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	379	349	2 ans 6 mois	2 ans	563	477	2 ans 6 mois	1 an 6 mois	852	696
2	2 ans	1 an 6 mois	423	376	3 ans	2 ans 6 mois	616	517	3 ans	2 ans	895	729
3	2 ans	1 an 6 mois	442	389	3 ans	2 ans 6 mois	660	551	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	935	760
4	2 ans	1 an 6 mois	466	408	3 ans	2 ans 6 mois	712	590	-	-	966	783
5	2 ans 6 mois	2 ans	500	431	3 ans	2 ans 6 mois	759	626	-	-	-	-
6	2 ans 6 mois	2 ans	542	461	-	-	821	673	-	-	-	-
7	2 ans 6 mois	2 ans	588	496								
8	3 ans	2 ans 6 mois	625	524								
9	3 ans	2 ans 6 mois	653	545								
10	3 ans	2 ans 6 mois	703	584								
11	3 ans	2 ans 6 mois	759	626								
12	-	-	780	642								

## PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

2 grades : *Professeur d'enseignement artistique classe normale / Professeur d'enseignement artistique hors classe*

**RECRUTEMENT** : concours externe sur titres avec épreuves (80%) et interne sur épreuves (20%)

**PROMOTION INTERNE** des assistants d'enseignement artistique âgés de 40 ans au moins et ayant 10 ans de services + examen professionnel (1 nomination pour 3 professeurs de classe normale).

**AVANCEMENT DE GRADE:** Professeur hors classe : professeur de classe normale ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon.

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

échelons	Professeur d'enseignement artistique classe normale				Professeur d'enseignement artistique hors classe			
	Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an 6 mois	1 an	433	382	2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	587	495
2	2 ans 6 mois	2 ans	466	408	2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	672	560
3	3 ans	2 ans 6 mois	499	430	2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	726	601
4	3 ans	2 ans 6 mois	534	456	2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	780	642
5	3 ans	2 ans 6 mois	583	493	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	850	695
6	3 ans 6 mois	3 ans	633	530	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	910	741
7	3 ans 6 mois	3 ans	681	567	-	-	966	783
8	3 ans 6 mois	3 ans	741	612				
9	-	-	801	658				

## DIRECTEURS D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

2 grades: *Directeur d'établissement d'enseignement artistique 2<sup>e</sup> catégorie / Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1<sup>ère</sup> catégorie*

**RECRUTEMENT** : concours externe avec épreuves 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> catégorie (50%) et interne (50%).

- Concours interne de deuxième catégorie ouvert aux professeurs titulaires depuis au moins 5 ans.

- Concours interne première catégorie ouvert aux directeurs de 2<sup>e</sup> catégorie et aux professeurs ayant exercés pendant 5 ans au moins en qualité de directeur ou professeur titulaire.

**PROMOTION INTERNE** ouverte aux professeurs âgés de 40 ans au moins et ayant 10 ans de services + examen professionnel (1 nomination pour 3 recrutements).

**AVANCEMENT DE GRADE** : Directeur de 1<sup>ère</sup> catégorie : CAP Directeur de 2<sup>e</sup> catégorie ayant 1 an au moins dans le 6<sup>e</sup> échelon.

échelons	Psychologue classe normale				Psychologue hors classe			
	Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an 6 mois	1 an	564	478	1 an 6 mois	1 an	579	489
2	3 ans	2 ans 6 mois	593	500	3 ans	2 ans 6 mois	618	518
3	3 ans	2 ans 6 mois	633	530	3 ans	2 ans 6 mois	664	554
4	3 ans	2 ans 6 mois	701	582	3 ans	2 ans 6 mois	716	593
5	3 ans 6 mois	3 ans	741	612	3 ans 6 mois	3 ans	772	635
6	3 ans 6 mois	3 ans	780	642	3 ans 6 mois	3 ans	835	684
7	3 ans 6 mois	3 ans	830	680	3 ans 6 mois	3 ans	901	734
8	3 ans 6 mois	3 ans	871	711	3 ans 6 mois	3 ans	950	771
9	3 ans 6 mois	3 ans	920	749	-	-	1015	821
10	-	-	985	798				

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

CONSEILLERS DES APS / PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE /  
DIRECTEURS D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE /  
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE / SECRÉTAIRES DE MAIRIE /  
CAPITAINES, COMMANDANTS, L<sup>TS</sup>-COLONELS, COLONELS DE SAPEURS- POMPIERS PROFESSIONNELS

Directeurs de police municipale : décret 1392 et 1393 du 17 novembre 2006 / Secrétaires de mairie : décret n° 87-1103 et 1104 du 30/12/1987 /  
Capitaines, Commandants, Lieutenants-colonels, Colonels de sapeurs-pompiers professionnels : décret n° 2001-682 du 30/07/2001 consolidé au 01/05/2012

**DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE**

2 grades : *Directeur de police municipale / Directeur principal de police municipale*

**RECRUTEMENT** : les directeurs de police municipale ne peuvent être recrutés que par les communes ou EPCI à fiscalité propre, comptant au moins 20 agents relevant du cadre d'emplois de la police municipale.

- Concours externe ou interne.

**PROMOTION INTERNE :**

- Agents justifiant de plus de 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de police municipale dont 5 ans au moins

en qualité de chef de service de police municipale + examen professionnel.

- Dispositif transitoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour une durée de trois ans : CAP, Chefs de service de police municipale principaux de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> classe ayant au moins 7 ans de service effectif dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

**AVANCEMENT DE GRADE :** *Directeur principal de police municipale* : Directeurs justifiant de 7 ans de services effectifs et un an d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de ce grade.

échelons	Directeurs de police municipale				Directeurs principal de police municipale			
	Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	379	349	2 ans	1 an 10 mois	580	490
2	2 ans 1 mois	1 an 11 mois	417	371	2 ans 6 mois	2 ans 3 mois	605	509
3	2 ans 1 mois	1 an 11 mois	453	397	2 ans 6 mois	2 ans 3 mois	640	535
4	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	491	424	2 ans 6 mois	2 ans 3 mois	675	562
5	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	524	449	3 ans	2 ans 6 mois	710	589
6	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	562	476	3 ans	2 ans 6 mois	745	616
7	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	592	499	4 ans	3 ans 6 mois	780	642
8	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	630	528	-	-	801	658
9	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	665	555				
10	4 ans 1 mois	3 ans 11 mois	703	584				
11	-	-	740	611				

**SECRÉTAIRES DE MAIRIE**

échelons	Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	374	345
2	2 ans	1 an 6 mois	410	368
3	2 ans	1 an 6 mois	435	384
4	2 ans	1 an 6 mois	461	404
5	2 ans	1 an 6 mois	481	417
6	2 ans 6 mois	2 ans	504	434
7	2 ans 6 mois	2 ans	535	456
8	2 ans 6 mois	2 ans	566	479
9	3 ans	2 ans 6 mois	597	503
10	3 ans 6 mois	3 ans	628	527
11	3 ans 6 mois	3 ans	660	551
12	-	-	695	577

**CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS, COLONELS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS**

4 grades : *Capitaine / Commandant / Lieutenant-colonel / Colonel*

**RECRUTEMENT** : concours externe niveau II, concours interne ouvert aux lieutenants justifiant de 3 ans de services effectifs dans ce grade.

**PROMOTION INTERNE** ouverte aux lieutenants hors classe justifiant de 4 ans de services effectifs dans ce grade.

**AVANCEMENT DE GRADE**

- après avis de la CAP, aux capitaines justifiant de 5 ans de services effectifs dans ce grade.

- après avis de la CAP, parmi les commandants justifiant de 5 ans de services effectifs dans leur grade et d'une formation d'adaptation à l'emploi.

- après avis de la CAP, parmi les lieutenants-colonels justifiant :
  - > soit de 3 ans de services effectifs dans leur grade et exerçant la fonction de directeur départemental de services d'incendie et de secours.
  - > soit de 5 ans de services effectifs dans leur grade et affectés dans un autre emploi de direction.

échelons	Capitaine				Commandant				Lieutenant-colonel				Colonel			
	Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an 6 mois	1 an 6 mois	379	349	2 ans	1 an 6 mois	520	446	2 ans	1 an 6 mois	560	475	2 ans 9 mois	2 ans	801	658
2	1 an	1 an	430	380	2 ans	1 an 6 mois	565	478	2 ans	1 an 6 mois	620	520	3 ans	2 ans 6 mois	852	696
3	2 ans 6 mois	2 ans	458	401	2 ans 6 mois	2 ans	620	520	2 ans 6 mois	2 ans	700	581	3 ans	2 ans 6 mois	901	734
4	3 ans	2 ans 3 mois	492	425	2 ans 6 mois	2 ans	695	577	2 ans 6 mois	2 ans	771	635	3 ans 3 mois	2 ans 6 mois	980	794
5	3 ans 6 mois	2 ans 9 mois	540	459	3 ans 3 mois	2 ans 6 mois	759	626	3 ans 3 mois	2 ans 6 mois	831	681	3 ans 3 mois	2 ans 6 mois	1015	821
6	3 ans 6 mois	2 ans 9 mois	588	496	3 ans 3 mois	2 ans 6 mois	821	673	3 ans 3 mois	2 ans 6 mois	910	741	-	-	HEA	-
7	4 ans	3 ans	621	521	-	-	881	719	-	-	966	783				
8	4 ans	3 ans	668	557												
9	4 ans	3 ans	710	589												
10	-	-	750	619												

# NOUVELLES GRILLES DE RÉMUNÉRATION DE LA CATÉGORIE A

Conseillers socio-éducatifs : décrets n° 2013-489 et 492 du 10/06/2013

Les principales mesures concernant les carrières de la catégorie A sociale entreront en vigueur dès 2016 et s'échelonneront jusqu'en 2018.

**Sont concernés :** les Conseillers socio-éducatifs.

## Ce qu'il faut retenir :

### 2016

- ajout ou intégration dans le cadre du transfert primes/points de 4 points IM à l'ensemble des grilles du cadre d'emplois des Conseillers socio-éducatifs
- cadencement unique pour l'avancement d'échelon à la publication des décrets et au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2016

### 2017

- reclassement et ajout/intégration dans le cadre du transfert primes/points de 5 points IM à l'ensemble des échelons du cadre d'emplois des Conseillers socio-éducatifs

### 2018

- poursuite de la revalorisation des grilles

## CONSEILLERS SOCIO-ÉDUCATIFS

### GRADES :

*Conseiller socio-éducatif*

*Conseiller socio-éducatif supérieur*

### RECRUTEMENT :

Concours sur titres avec épreuves ouvert aux candidats titulaires des diplômes d'Etat d'assistant social, éducateur 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 tout autre qualification reconnue équivalente par une commission.

**PROMOTION INTERNE** après avis de la CAP 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 :

*Conseiller socio-éducatif supérieur :*

Au choix après avis de la CAP, les Conseillers socio-éducatifs ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 7<sup>e</sup> échelon du grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans ce grade.

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

## CONSEILLER SOCIO-ÉDUCATIF 2015

Échelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	1 an	404	365
2	2 ans	1 an 6 mois	423	376
3	2 ans	1 an 6 mois	446	392
4	2 ans	1 an 6 mois	471	411
5	2 ans	1 an 6 mois	496	428
6	2 ans	1 an 6 mois	524	449
7	2 ans	1 an 6 mois	554	470
8	2 ans 6 mois	2 ans	582	492
9	2 ans 6 mois	2 ans	609	512
10	2 ans 6 mois	2 ans	635	532
11	2 ans 6 mois	2 ans	664	554
12	3 ans	2 ans 6 mois	690	573
13	-	-	720	596

## CONSEILLER SOCIO-ÉDUCATIF 2015

Échelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	1 an 6 mois	592	499
2	2 ans	1 an 6 mois	625	524
3	2 ans 6 mois	2 ans	651	544
4	2 ans 6 mois	2 ans	680	566
5	3 ans	2 ans 6 mois	700	581
6	3 ans	2 ans 6 mois	742	613
7	3 ans	2 ans 6 mois	780	642
8	-	-	801	658

**2016**

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	413	369
2	2 ans	430	380
3	2 ans	451	396
4	2 ans	477	415
5	2 ans	501	432
6	2 ans	529	453
7	2 ans	559	474
8	2 ans 6 mois	588	496
9	2 ans 6 mois	615	516
10	2 ans 6 mois	641	536
11	2 ans 6 mois	669	558
12	3 ans	695	577
13	-	725	600

**2017**

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an 6 mois	441	388
2	1 an 6 mois	461	404
3	2 ans	490	423
4	2 ans	511	440
5	2 ans	542	461
6	2 ans	570	482
7	2 ans	598	504
8	2 ans	624	524
9	2 ans 6 mois	651	544
10	2 ans 6 mois	680	566
11	3 ans	705	585
12	-	736	608

**2018**

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an 6 mois	454	398
2	1 an 6 mois	476	414
3	2 ans	502	433
4	2 ans	525	450
5	2 ans	555	471
6	2 ans	582	492
7	2 ans	611	513
8	2 ans	636	533
9	2 ans 6 mois	662	553
10	2 ans 6 mois	692	575
11	3 ans	717	594
12	-	747	617

**SUPÉRIEUR**

**2016**

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	597	503
2	2 ans	630	528
3	2 ans 6 mois	657	548
4	2 ans 6 mois	685	570
5	3 ans	705	585
6	3 ans	747	617
7	3 ans	785	646
8	-	807	662

**2017**

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	611	513
2	2 ans	639	535
3	2 ans 6 mois	669	558
4	2 ans 6 mois	699	580
5	3 ans	717	594
6	3 ans	756	624
7	3 ans	794	653
8	-	815	668

**2018**

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	621	521
2	2 ans	654	546
3	2 ans 6 mois	680	566
4	2 ans 6 mois	709	588
5	3 ans	729	603
6	3 ans	763	629
7	3 ans	801	658
8	-	816	669

Les grilles intègrent les 4 points résultant du transfert primes/points

# NOUVELLES GRILLES DE RÉMUNÉRATION DE LA CATÉGORIE A

Infirmiers en soins généraux : décrets 2012-1420 et 1421 du 18 décembre 2012

Les principales mesures concernant les carrières de la catégorie A médico-sociale entreront en vigueur dès 2016 et s'échelonneront jusqu'en 2019.

**Sont concernés :** les Infirmiers en soins généraux, les puéricultrices, et les cadres de santé (puéricultrices cadres de santé, cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques)

## Ce qu'il faut retenir :

### 2016

- ajout ou intégration dans le cadre du transfert primes/points de 4 points IM à l'ensemble des grilles du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux
- cadencement unique pour l'avancement d'échelon à la publication des décrets et au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

### 2017

- reclassement et ajout ou intégration dans le cadre de transfert primes/points de 5 points IM à l'ensemble des échelons.

### 2018 et 2019

- poursuite de la revalorisation des grilles.

## INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX

### GRADES :

*Infirmier en soins généraux de classe normale*

*Infirmier en soins généraux de classe supérieure*

*Infirmier en soins généraux hors classe*

**RECRUTEMENT :** concours sur titres avec épreuves

### AVANCEMENT DE GRADE :

*Infirmier en soins généraux de classe supérieure :* au choix les infirmiers de classe normale justifiant de 9 ans de services effectifs dont 4 années dans le présent cadre d'emplois et ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon.

*Infirmier en soins généraux hors classe :* au choix les infirmiers de classe supérieure comptant au moins 1 an d'ancienneté dans le 1<sup>er</sup> échelon de leur classe.

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

Les grilles intègrent les 4 points résultant du transfert primes/points

## INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX 2016

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	385	353
2	2 ans	408	367
3	3 ans	438	386
4	3 ans	464	406
5	3 ans	497	428
6	3 ans	539	458
7	3 ans	580	490
8	4 ans	600	505
9	-	622	522

## INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX 2016

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	3 ans	497	428
2	3 ans	542	461
3	3 ans	582	492
4	4 ans	611	513
5	4 ans	637	533
6	4 ans	663	553
7	-	685	570

## INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX 2016

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	449	394
2	2 ans	465	407
3	2 ans	491	424
4	2 ans	517	444
5	2 ans	546	464
6	3 ans	577	487
7	3 ans	607	510
8	4 ans	637	533
9	4 ans	667	556
10	4 ans	701	582
11	-	736	608



### DE CLASSE NORMALE

#### 2017

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	420	373
2	3 ans	446	392
3	3 ans	473	412
4	3 ans	504	534
5	3 ans	545	464
6	3 ans	588	498
7	4 ans	614	515
8	-	633	530

#### 2018

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	441	388
2	3 ans	453	397
3	3 ans	480	416
4	3 ans	508	437
5	3 ans	548	466
6	3 ans	590	498
7	4 ans	616	517
8	-	637	533

#### 2019

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	444	390
2	3 ans	461	404
3	3 ans	489	422
4	3 ans	520	446
5	3 ans	552	469
6	3 ans	595	501
7	4 ans	620	520
8	-	646	540

### DE CLASSE SUPÉRIEURE

#### 2017

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	3 ans	504	434
2	3 ans	550	467
3	3 ans	591	498
4	4 ans	619	519
5	4 ans	645	539
6	4 ans	675	562
7	-	702	583

#### 2018

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	3 ans	508	437
2	3 ans	553	469
3	3 ans	593	500
4	4 ans	621	521
5	4 ans	648	541
6	4 ans	679	565
7	-	713	591

#### 2019

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	3 ans	520	446
2	3 ans	557	472
3	3 ans	597	503
4	4 ans	625	524
5	4 ans	652	544
6	4 ans	687	571
7	-	714	592

### HORS CLASSE

#### 2017

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	476	414
2	2 ans	499	430
3	2 ans	525	450
4	2 ans	554	470
5	3 ans	584	493
6	3 ans 6 mois	615	516
7	4 ans	645	539
8	4 ans	675	562
9	4 ans	713	588
10	-	743	614

#### 2018

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	480	416
2	2 ans	501	432
3	2 ans	528	452
4	2 ans	557	472
5	3 ans	587	495
6	3 ans 6 mois	618	518
7	4 ans	649	542
8	4 ans	679	565
9	4 ans	714	592
10	-	747	617

#### 2019

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	489	422
2	2 ans	505	435
3	2 ans	532	455
4	2 ans	561	475
5	3 ans	591	498
6	3 ans 6 mois	621	521
7	4 ans	652	544
8	4 ans	682	567
9	4 ans	717	594
10	-	761	627

# NOUVELLES GRILLES DE RÉMUNÉRATION DE LA CATÉGORIE A

Puéricultrices : décrets n°923-924 du 18/08/2014

Les principales mesures concernant les carrières de la catégorie A médico-sociale entreront en vigueur dès 2016 et s'échelonneront jusqu'en 2019.

**Sont concernés :** les Infirmiers en soins généraux, les puéricultrices, et les cadres de santé (puéricultrices cadres de santé, cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques)

## Ce qu'il faut retenir :

### 2016

- ajout ou intégration dans le cadre du transfert primes/points de 4 points IM à l'ensemble des grilles du cadre d'emplois des puéricultrices
- cadencement unique pour l'avancement d'échelon à la publication des décrets et au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2016

### 2017

- reclassement et ajout ou intégration dans le cadre de transfert primes/points de 5 points IM à l'ensemble des échelons

### 2018 et 2019

- poursuite de la revalorisation des grilles

## PUÉRICULTRICES

### GRADES :

*puéricultrice de classe normale*

*puéricultrice de supérieure*

*puéricultrice hors classe*

### RECRUTEMENT :

concours sur titres avec épreuves ouvert aux candidats titulaires du diplôme d'État de puéricultrice.

### AVANCEMENT DE GRADE

**Puéricultrice classe supérieure :** puéricultrices de classe normale ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant au moins 9 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois ou corps de puéricultrice dont 4 années dans le cadre d'emplois de puéricultrice territoriale.

**Puéricultrice hors classe :** justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 1<sup>er</sup> échelon de puéricultrice de classe supérieure.

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

Les grilles intègrent les 4 points résultant du transfert primes/points

## PUÉRICULTRICE DE CLASSE 2016

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	449	394
2	2 ans	465	407
3	2 ans	491	424
4	2 ans	517	444
5	2 ans	546	464
6	3 ans	566	479
7	3 ans	592	499
8	4 ans	622	522
9	-	645	539

## PUÉRICULTRICE DE CLASSE 2016

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	546	464
2	3 ans	577	487
3	3 ans	607	510
4	4 ans	637	533
5	4 ans	667	556
6	4 ans	701	582
7	-	736	608

## PUÉRICULTRICE HORS CLASSE 2016

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	465	407
2	2 ans	491	424
3	2 ans	516	443
4	2 ans	546	464
5	2 ans	579	489
6	2 ans	611	513
7	3 ans	642	537
8	4 ans	675	562
9	4 ans	710	589
10	4 ans	741	612
11	-	772	635

### NORMALE

#### 2017

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	476	414
2	2 ans	499	430
3	2 ans	525	450
4	2 ans	554	470
5	3 ans	574	485
6	3 ans 6 mois	601	506
7	4 ans	632	530
8	-	658	549

#### 2018

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	480	416
2	2 ans	501	432
3	2 ans	528	452
4	2 ans	557	472
5	3 ans	577	487
6	3 ans 6 mois	605	509
7	4 ans	637	533
8	-	665	555

#### 2019

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	489	422
2	2 ans	505	435
3	2 ans	532	455
4	2 ans	561	475
5	3 ans	580	490
6	3 ans 6 mois	611	513
7	4 ans	643	538
8	-	676	563

### SUPÉRIEURE

#### 2017

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	554	470
2	3 ans	584	493
3	3 ans 6 mois	615	516
4	4 ans	645	539
5	4 ans	675	562
6	4 ans	713	588
7	-	743	614

#### 2018

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	557	472
2	3 ans	587	495
3	3 ans 6 mois	618	518
4	4 ans	649	542
5	4 ans	679	565
6	4 ans	714	592
7	-	747	617

#### 2019

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	561	475
2	3 ans	591	498
3	3 ans 6 mois	621	521
4	4 ans	652	544
5	4 ans	682	567
6	4 ans	717	594
7	-	761	627

### SE

#### 2017

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	499	430
2	2 ans	525	450
3	2 ans	555	471
4	2 ans	587	495
5	2 ans	619	519
6	3 ans 6 mois	650	543
7	4 ans	687	571
8	4 ans	718	595
9	4 ans	748	618
10	-	779	641

#### 2018

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	502	433
2	2 ans	528	452
3	2 ans	558	473
4	2 ans	591	498
5	2 ans	622	522
6	3 ans 6 mois	655	546
7	4 ans	690	573
8	4 ans	723	598
9	4 ans	752	621
10	-	782	644

#### 2019

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	506	436
2	2 ans	532	455
3	2 ans	562	476
4	2 ans	595	501
5	2 ans	626	525
6	3 ans 6 mois	658	549
7	4 ans	694	576
8	4 ans	727	601
9	4 ans	757	624
10	-	791	650

# NOUVELLES GRILLES DE RÉMUNÉRATION DE LA CATÉGORIE A

Cadres de santé [Infirmier / Rééducateur / Assistant médico-technique] : décrets n° 2003-676 & 677 du 23/07/2003

Les principales mesures concernant les carrières de la catégorie A médico-sociale entreront en vigueur dès 2016 et s'échelonneront jusqu'en 2019.

**Sont concernés :** les Infirmiers en soins généraux, les puéricultrices, et les cadres de santé (puéricultrices cadres de santé, cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques)

## Ce qu'il faut retenir :

### 2016

- ajout ou intégration dans le cadre du transfert primes/points de 4 points IM à l'ensemble des grilles du cadre d'emplois des Cadres de santé
- cadencement unique pour l'avancement d'échelon à la publication des décrets et au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2016

### 2017

- reclassement et ajout ou intégration dans le cadre du transfert primes/points de 5 points IM à l'ensemble des échelons

### 2018 et 2019

- poursuite de la revalorisation des grilles



## CADRES DE SANTÉ

### GRADES :

cadre de santé de 2<sup>e</sup> classe

cadre de santé de 1<sup>ère</sup> classe

cadre de santé de classe supérieure

Le décret n° 2016-336 du 22 mars 2016 crée un nouveau cadre d'emplois revalorisé intégrant les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, lesquels sont en voie d'extinction.

### 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 :

Cadre de santé 1<sup>ère</sup> classe : cadre de santé 2<sup>e</sup> classe ayant atteint le 3<sup>e</sup> échelon.

Cadre supérieur de santé : cadre de santé 1<sup>ère</sup> classe ayant au moins 3 ans de services effectifs + examen professionnel.

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

## CADRE DE SANTÉ DE 2<sup>e</sup> CLASSE au 01/04/2016 2016

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	516	443
2	2 ans	527	451
3	2 ans	558	473
4	2 ans	584	493
5	3 ans	617	518
6	3 ans	649	542
7	3 ans	677	564
8	3 ans	707	587
9	3 ans	735	607
10	-	773	636

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	521	447
2	2 ans	532	455
3	2 ans	563	477
4	2 ans	589	497
5	3 ans	622	522
6	3 ans	655	546
7	3 ans	683	568
8	3 ans	713	591
9	3 ans	740	611
10	-	778	640

## CADRE DE SANTÉ DE 1<sup>ère</sup> CLASSE au 01/04/2016 2016

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	558	473
2	2 ans	584	493
3	3 ans	617	518
4	3 ans	649	542
5	3 ans	682	567
6	3 ans	712	590
7	3 ans	742	617
8	3 ans	773	636
9	-	801	658

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	563	477
2	2 ans	589	497
3	3 ans	622	522
4	3 ans	655	546
5	3 ans	687	571
6	3 ans	717	594
7	3 ans	752	621
8	3 ans	778	640
9	-	807	662

## CADRE DE SANTÉ DE CLASSE SUPÉRIEURE au 01/04/2016 2016

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	659	550
2	2 ans	688	572
3	3 ans	723	598
4	3 ans	765	630
5	3 ans	807	662
6	3 ans	854	698
7	3 ans	901	734

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	664	554
2	2 ans	694	576
3	3 ans	728	602
4	3 ans	770	634
5	3 ans	812	666
6	3 ans	859	702
7	3 ans	906	738

## 2017

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	531	454
2	2 ans	543	462
3	2 ans	573	484
4	2 ans	597	503
5	3 ans	630	528
6	3 ans	661	552
7	3 ans	699	580
8	3 ans	720	596
9	3 ans	751	620
10	-	785	646

## 2018

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	538	457
2	2 ans	547	465
3	2 ans	577	487
4	2 ans	601	506
5	3 ans	634	531
6	3 ans	665	555
7	3 ans	702	583
8	3 ans	724	599
9	3 ans	756	624
10	-	789	649

## 2019

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	541	460
2	2 ans	554	470
3	2 ans	585	494
4	2 ans	614	515
5	3 ans	645	539
6	3 ans	674	561
7	3 ans	708	586
8	3 ans	736	608
9	3 ans	769	633
10	-	793	652

## 2017

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	573	484
2	2 ans	597	503
3	3 ans	630	528
4	3 ans	661	552
5	3 ans	702	583
6	3 ans	725	600
7	3 ans	760	627
8	3 ans	785	646
9	-	815	668

## 2018

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	577	487
2	2 ans	601	506
3	3 ans	634	531
4	3 ans	665	555
5	3 ans	706	586
6	3 ans	729	603
7	3 ans	765	630
8	3 ans	789	649
9	-	819	671

## 2019

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	585	494
2	2 ans	614	515
3	3 ans	645	539
4	3 ans	674	561
5	3 ans	710	589
6	3 ans	741	612
7	3 ans	778	640
8	3 ans	793	652
9	-	821	673

## 2017

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	672	560
2	2 ans	709	588
3	3 ans	736	608
4	3 ans	778	640
5	3 ans	827	678
6	3 ans	875	714
7	3 ans	914	744

## 2018

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	676	563
2	2 ans	713	591
3	3 ans	740	611
4	3 ans	781	643
5	3 ans	831	681
6	3 ans	879	717
7	3 ans	918	747

## 2019

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	680	566
2	2 ans	716	593
3	3 ans	748	618
4	3 ans	791	650
5	3 ans	835	684
6	3 ans	883	720
7	3 ans	931	757

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**  
173 rue de  
Charenton  
75012 PARIS



**Guide des carrières 2016-2017 de la Fonction Publique Territoriale**, supplément à **Syndicalement Vôtre n°41**

journal du **SNUTER-FSU** 173, rue de Charenton 75012 Paris

Tél. : 01 43 47 53 95 // Fax : 01 49 88 06 17 // Mail : [snuter-fsu@orange.fr](mailto:snuter-fsu@orange.fr) // Site : [www.snuter-fsu.fr](http://www.snuter-fsu.fr)

Directeur de la publication : **Didier Bourgoïn** // Directrice de la rédaction : **Hélène Puertolas**

Conception graphique : **Vincent Huet**, 06 81 50 46 83 // Illustrations : **Placide**, [www.placide-illustrations.com](http://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](mailto:contact@comdhabitude.fr) // [www.comdhabitude.fr](http://www.comdhabitude.fr)

N° ISSN : 1775-0288 // N° CPPAP : 1015 S 07573

Dépôt légal : avril 2016

# À la CASDEN, le collectif est notre moteur !

Banque coopérative créée par des enseignants, la CASDEN repose sur un système alternatif et solidaire : la mise en commun de l'épargne de tous pour financer les projets de chacun.

**Comme plus d'un million de Sociétaires, faites confiance à la CASDEN !**



Découvrez la CASDEN  
sur [www.casden.fr](http://www.casden.fr) ou contactez  
un conseiller au 01 64 80 64 80\*



L'offre CASDEN est disponible  
dans les agences Banques Populaires,  
sur [www.casden.fr](http://www.casden.fr) et sur l'application mobile CASDEN.



Accueil téléphonique ouvert du lundi au vendredi  
de 8h30 à 18h30 (heure de Paris).  
Appel non surtaxé. Coût selon votre opérateur.

**casden**   
BANQUE POPULAIRE

CASDEN, la banque coopérative de toute la Fonction publique



## Comment ne pas être touché quand 94%\* de nos sociétaires se disent satisfaits par nos services ?

---

Ce n'est pas rien de prendre soin de 3,6 millions de sociétaires : avec 787 000 sinistres gérés en 2014 et un taux de satisfaction de 94%\*, nous nous attachons plus que jamais à vous proposer une prise en charge rapide, efficace et de qualité quand vous en avez le plus besoin. C'est ce qui fait de nous le **1<sup>er</sup> assureur des Agents des Services Publics**. Et nous sommes tellement comblés de vous combler.

---

\*Baromètre BVA pour GMF T2 2014 de satisfaction Sinistres.

**LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148, rue Anatole France 92300 Levallois-Perret et ses filiales GMF ASSURANCES et LA SAUVEGARDE. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

