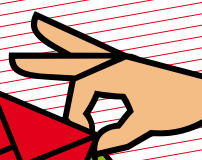


ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

CHSCT
GT

GAP



MOI ? C'EST TOUT VU !
JE VOTE FSU

FSU
FPT

GUIDE DES CARRIÈRES

2014-2015



CALCULEZ VOTRE SALAIRE

TOUTES LES GRILLES INDICIAIRES

DÉROULEMENTS DE CARRIÈRES

DOSSIERS THÉMATIQUES

SUPPLEMENT DE
Syndicalement
NUMERO 36

MNFCT

VOS SOLUTIONS SANTÉ & PRÉVOYANCE

MNFCT
**GARANTIES
LABELLISÉES**
L'OSNR

LES PACKS SANTÉ TERRITORIAUX

Adhérer en ligne sur :

WWW.MNFCT.FR

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



Créateur de solidarité depuis 1933



Mutuelle
Nationale des
Fonctionnaires des
Collectivités
Territoriales

* Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités Territoriales
22 rue des Vignerons - 94006 Vincennes Cedex - www.mnfct.fr

Pour adhérer : **0 810 46 47 48**

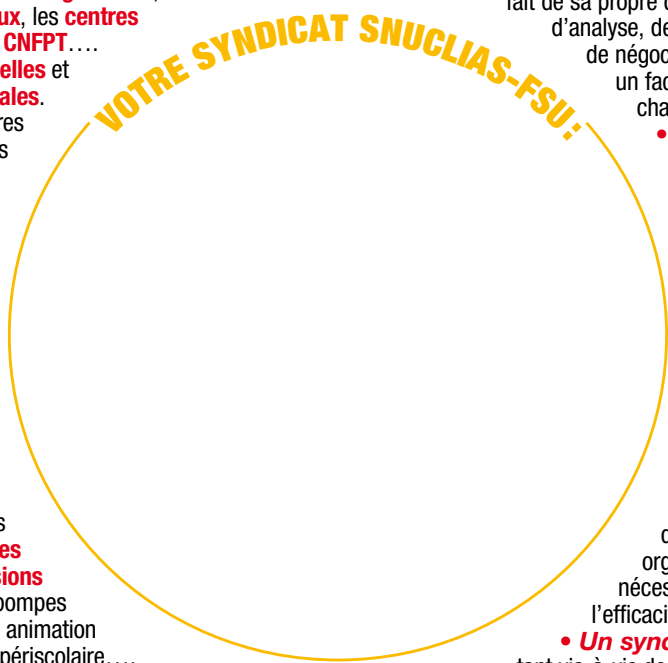
le SNUCLIAS FSU

POUR QUOI ?

POUR QUI ?

Le SNUCLIAS syndique des personnels relevant de différents statuts :

1. Les agents titulaires et non-titulaires 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**, les **conseils généraux**, les **conseils régionaux**, les **centres de gestion**, le **CNFPT**....
2. Les **Assistantes Maternelles** et les **Assistantes Familiales**.
3. Les agents titulaires et non-titulaires des services déconcentrés de la fonction publique de l'État : **préfectures**, **DDASS** et **DRASS**.
4. Les agents titulaires et non-titulaires de la **fonction publique hospitalière** travaillant dans les **foyers de l'enfance** et dans les services de l'**ASE** des conseils généraux.
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....



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.

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

Le SNUCLIAS-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.



Bienvenue dans la 9^e, et maintenant traditionnelle, édition du GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, supplément de *SYNDICALEMENT VÔTRE*, le journal de notre syndicat : le SNUCLIAS-FSU.

Notre « GdesC » poursuit son travail d'information et de proposition en vous présentant les règles essentielles du statut de la Fonction Publique Territoriale, de nos carrières et quelques éléments des droits et obligations des agents publics territoriaux : qu'ils soient fonctionnaires ou agents non titulaires. Bien sûr, vous pouvez continuer à suivre notre actualité nationale et locale sur www.snuclias-fsu.fr. Vous y trouverez également nos revendications, nos actions, nos dossiers thématiques, les coordonnées de nos syndicats locaux...

Objectif « Conseil sup » : Le 4 décembre 2014 auront lieu les élections professionnelles. Pour la première fois, tous les agents publics, titulaires et non-titulaires, voteront le même jour, pour désigner leurs représentants et leurs représentantes aux Comités Techniques, Commissions Administratives Paritaires, Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail, quel que soit le versant de la fonction publique dans lequel ils exercent leurs missions. Ces élections sont extrêmement importantes pour nous tous, puisque nous allons choisir nos représentants au niveau local mais aussi au niveau national : c'est notre droit à la participation inscrit dans le statut, pour une fonction publique plus démocratique et plus solidaire. La FSU Territoriaux ambitionne d'entrer au CSFPT pour porter au plus haut niveau un syndicalisme de transformation sociale. Chaque voix comptera, la vôtre aussi, et aussi toutes les voix de celles et ceux qui « veulent que ça change », enfin.

Nous avons toujours autant d'inquiétudes et de questions autour des projets de réformes subis par les agents et les services publics locaux que nous continuons, bien sûr, chaque jour de défendre avec détermination tant les attaques sont fortes.

C'est entre autre pourquoi, nous avons quitté la **Conférence Sociale de juillet 2014**. En frappant du poing sur la table, la FSU a rappelé quelques vérités. Alors que la situation économique, sociale et environnementale exige un **haut niveau d'écoute** des attentes et propositions des orga-

nisations syndicales et des personnels, le gouvernement ne semble pas décidé à répondre à la hauteur de la gravité de la situation tant sur le plan de l'emploi que du pouvoir d'achat et de la protection sociale. Ainsi nous attendons toujours l'annonce de la **fin de la politique d'austérité**. Nous attendons que le gouvernement prenne des mesures concrètes et qu'il rétablisse les conditions d'un **dialogue social de qualité** et de respect mutuel des différents acteurs afin de mener les réformes dont le pays a besoin : des réformes pour davantage de **justice sociale, d'égalité entre les citoyens et les territoires et de progrès social pour toutes et tous**.

Les agents territoriaux, les usagers et les services publics locaux méritent mieux que la situation telle qu'elle se dessine aujourd'hui. 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. 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 ses missions, dans 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 SNUCLIAS-FSU : pour l'action de tous au service de chacun !

Didier Bourgoïn
secrétaire général du SNUCLIAS- FSU





**PLUS DE 3 MILLIONS
DE PERSONNES
ONT FAIT LE CHOIX
DE S'ASSURER
À LA GMF.**

Aujourd'hui, 3,3 millions de personnes qui partagent les valeurs d'engagement et de solidarité du 1^{er} assureur des agents des services publics ont fait le choix de la GMF. 3,3 millions d'assurés qui vivent la même vie que vous et bénéficient de garanties performantes et innovantes pour leur famille, leurs biens et leur épargne.

C'est ça, une bonne assurance.
Faites la différence, rencontrons-nous.

Renseignez-vous au **0 970 809 809** (numéro non surtaxé)
ou sur **www.gmf.fr**





4 DÉCEMBRE 2014 : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

**CONDITIONS DE TRAVAIL... CARRIÈRES...
PRÉCARITÉ... SALAIRES...**



**...vous défendre
est notre
combat !**

Objectif « Conseil Sup »!

**LE 4 DÉCEMBRE 2014 :
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE,
TOUS ET TOUTES CONCERNÉS-ES**

Le 4 décembre 2014, pour la première fois, tous les agents publics, titulaires et non-titulaires, voteront pour désigner leurs représentants aux Comités Techniques (CT), Commissions Administratives Paritaires (CAP pour les fonctionnaires) Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT) le même jour, quel que soit le versant de la fonction publique dans lequel ils exercent. Ces élections sont extrêmement importantes pour la FSU et le SNUCLIAS puisque, pour la première fois aussi, de nouvelles règles de représentativité seront mises en œuvre conformément à la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue

social dans la Fonction Publique : un seul tour de scrutin, un droit syndical et une représentativité adossés aux élections au Comité Technique pour lesquelles tous les agents votent titulaires et non-titulaires, fin de la règle des sièges dits « préciputaires » mais une représentation proportionnelle aux résultats obtenus. Les règles changent mais les enjeux restent les mêmes.

En 2008, les « Territoriaux de la FSU » ont obtenu 3,1% des suffrages avec 28 563 voix. Un score honorable pour une première élection depuis notre création en 2003. Nous devons bien sûr améliorer ce score pour entrer au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Depuis 2008, le SNUCLIAS-FSU a progressé constamment en adhérents et en implantations. Ces élections sont cruciales pour le SNUCLIAS et la FSU toute entière, nous avons à cœur de progresser en présentant le plus grand nombre de listes possibles aux élections CT. En votant pour nos listes vous soutiendrez des « collègues territoriaux » comme vous, qui ont à cœur de gagner sur les salaires, les conditions de travail et les services publics.



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI ? C'EST TOUT VU ! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015



« Moi par exemple*, j'ai économisé
23 000 € sur mon crédit immobilier,
9 000 € sur l'achat de la voiture,
sans compter les assurances
superflues que j'ai résiliées... »

Alexandre, 34 ans.



MAIF FAMILLES

La MAIF s'attaque à ce qui pèse vraiment dans
votre budget.

Réduisez vos charges sur maif-familles.fr



Voir conditions sur maif-familles.fr. * Exemple non contractuel. Économie moyenne de 23 000 € réalisée sur la durée totale du prêt pour les dossiers de renégociation validés du 01/04/2013 au 31/03/2014 par Crédit Immobilier Direct, SAS au capital de 858 000 €, filiale de la MAIF, RCS Niort 445 091 416, 61 rue de la Gare, 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement non exclusif inscrit à l'Orias sous le n° 07030069 (www.orias.fr). Économie moyenne de 9 000 € pour l'achat d'un monospace en 2013 auprès de Aramis et Auto-IES, partenaires de la MAIF. MAIF, société d'assurance mutuelle à cotisations variables – CS 90000 – 79038 Niort cedex 9. Filia-MAIF, société anonyme au capital de 114 337 500 € entièrement libéré, RCS Niort B 341 672 681 – CS 20000 – 79076 Niort cedex 9. Entreprises régies par le Code des assurances.

Le service public local : un engagement

Ensemble, nous avons choisi de travailler dans la Fonction Publique Territoriale. C'est une mission souvent difficile mais en même temps pleine de responsabilités : travailler au service du public, être en charge de l'intérêt général. C'est notre engagement quotidien.

Pourtant, notre travail, nos missions, nos métiers et parfois nous-mêmes, agents publics, sommes trop souvent dénigrés, stigmatisés, caricaturés : en un mot « montrés du doigt ».

Le Président de la République lui-même, a jugé les services publics « trop lourds, trop lents, trop chers ».

CETTE IMAGE NÉGATIVE DE LA FONCTION PUBLIQUE EST INACCEPTABLE.

Nous traversons actuellement une période de crise difficile et plus que jamais les interventions de nos services publics locaux, nos missions, sont importantes pour satisfaire les besoins sociaux de la population mais aussi assurer la cohésion sociale.

C'EST POURQUOI, BIEN DES QUESTIONS DOIVENT ÊTRE TRAITÉES EN PARTICULIER SUR LE PLAN STATUTAIRE.

Il n'est pas acceptable que le blocage de la valeur du point d'indice et les pertes cumulées de pouvoir d'achat depuis 2001 aboutissent à faire des agents territoriaux les salariés les plus mal rémunérés en France (enquête INSEE 2014)

Il n'est pas acceptable que les déroulements de carrière soient aussi chaotiques voire inexistantes pour certains collègues, en parti-

culier ceux de la catégorie C qui bénéficient si peu d'avancements ou de promotions (documents DGAFP 2013).

Il n'est pas acceptable que les conditions de travail se détériorent au point de mettre en danger notre santé.

Il n'est pas acceptable que certains employeurs territoriaux continuent de précariser les emplois en dépit de la loi du 12 mars 2012, peu ou mal appliquée.

Il n'est pas acceptable que les qualifications ne soient pas reconnues à leur juste niveau quelle que soit la catégorie A, B ou C.

Il n'est pas acceptable que les inégalités flagrantes de traitement perdurent entre les filières en particulier au détriment des femmes.

Il n'est pas acceptable qu'il y ait tant de différences entre les situations des agents au seul motif que : « C'est le Maire ou le Président qui décide... »

Il n'est pas acceptable que la nouvelle phase de décentralisation se fasse dans la précipitation, sans réelle concertation avec les personnels.

SI COMME NOUS, VOUS PENSEZ QUE « ÇA SUFFIT ! » et qu'il « faudrait que ça change », n'hésitez pas à nous en faire part, n'hésitez pas à nous contacter : nous sommes là pour ça !!

EN EFFET, NOUS AVONS TOUTES ET TOUS DES DROITS

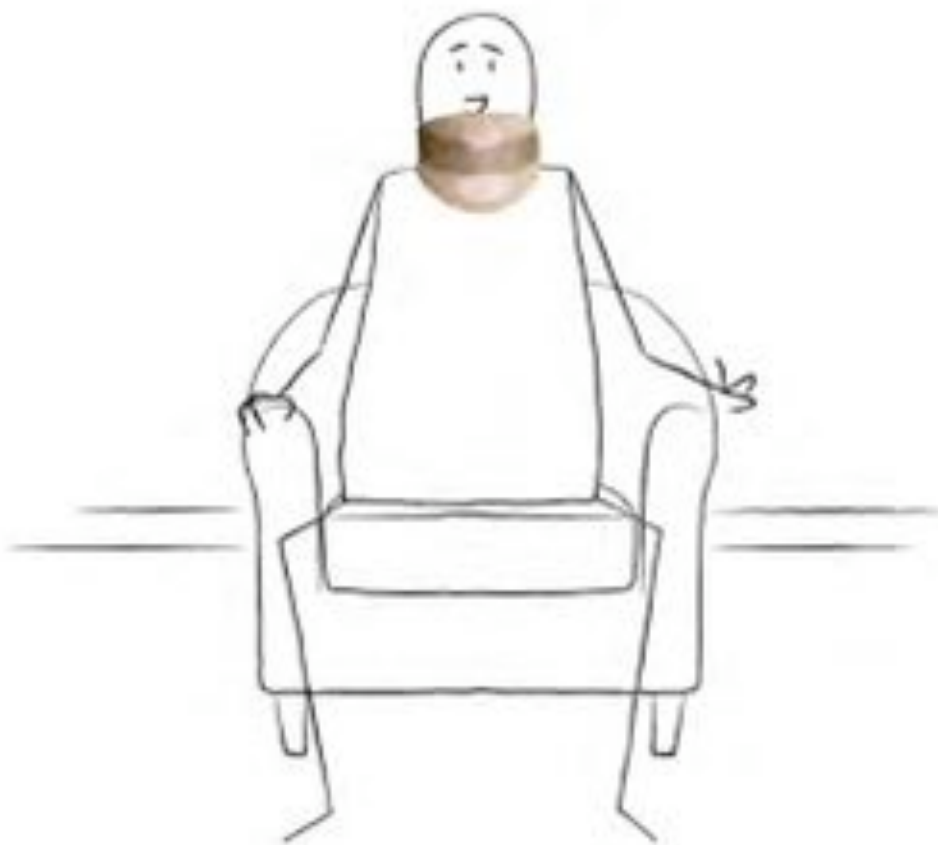
Métiers, emplois, salaires, conditions de travail, déroulement de carrière, lutte contre la précarité, statut... Le SNUCLIAS-FSU a porté ces revendications notamment dans les différentes concertations avec le Gouvernement, avec nos employeurs territoriaux, et continue d'agir en ce sens.

Oui, il est urgent d'améliorer la qualité des services rendus aux usagers, mais cela passe par l'amélioration des conditions de travail



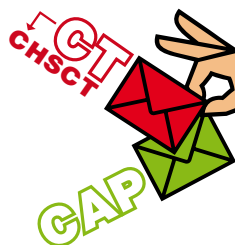
« C'est le jour où tu auras un pépin que tu verras vraiment la différence. »

Guy – sociétaire MAIF à Lyon.



VOUS AUSSI, REJOIGNEZ-NOUS SUR MAIF.FR





ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI ? C'EST TOUT VU !
JE VOTE FSU

POUR



- ⇒ le **SALAIRE MINIMUM** à 1700 € net
- ⇒ **50 POINTS d'indice** pour tous
- ⇒ le **DÉGEL** du point d'indice

NOUS AVONS DES DROITS
FAISONS LES RESPECTER
 Avec la **FSU TERRITORIAUX**

www.snuclias-fsu.fr

des agents, la reconnaissance de leurs qualifications et de leurs compétences, de leur engagement et de leur rôle, en particulier par le salaire.

LA FPT ET SES AGENTS CONTINUENT DE SUBIR UN CERTAIN NOMBRE DE DÉCISIONS NÉGATIVES : le blocage des salaires, la remise en cause par certains employeurs locaux des dispositions concernant la Réduction du Temps de Travail, les projets de loi de Décentralisation, la banalisation de la précarité, la création du Nouvel Espace Statutaire pour la filière sociale, la réforme des échelles de rémunération de la catégorie C, les attaques contre notre système de protection sociale, la détérioration des conditions de travail...

Les agents territoriaux méritent mieux. L'ambition d'un grand service public local passe par le respect de chaque agent quelle que soit sa catégorie. Un service public de qualité, ce sont des carrières attractives, des métiers reconnus, un vrai statut pour tous, un

salaire motivant, une formation professionnelle, qui permettent à chaque agent de se sentir « bien dans son service public ».

NOUS avons des droits
Faisons LES respecter !

SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT

Les agents territoriaux sont les salariés les plus mal payés en France (source INSEE janvier 2014) Le salaire moyen y est le plus faible y compris si on le compare avec le secteur privé. Que ce soit pour les catégories A, B ou C le pouvoir d'achat baisse. C'est la conséquence des politiques austéritaires, de l'augmentation des cotisations sociales et de la TVA, et de l'absence d'une réforme fiscale d'envergure, plus juste et plus solidaire.



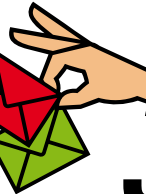
ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI ? C'EST TOUT VU ! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

CGT
CHSCT

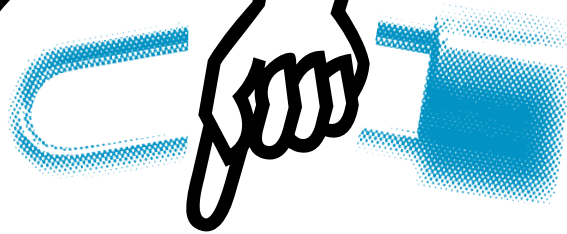
GAP



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI? C'EST TOUT VU!
JE VOTE FSU

POUR



⇒ **la reconnaissance
de nos QUALIFICATIONS**

⇒ **des AVANCEMENTS
et des PROMOTIONS
pour toutes et tous**

⇒ **une vraie
CARRIÈRE!**

**NOUS AVONS DES DROITS
FAISONS LES RESPECTER**

Avec la **FSU TERRITORIAUX**

www.snuclias-fsu.fr

Cette situation sans précédent a de graves répercussions sur les rémunérations et le pouvoir d'achat de tous les agents de la Fonction Publique.

Le gouvernement annonce « des mesures », tout en baissant ses ressources budgétaires. Dès lors, ses propositions ne répondent pas aux 16% de perte cumulée de pouvoir d'achat depuis 1998; soit entre 230 et 280 euros en moins par mois pour les agents de catégorie C par exemple !! A la fin de l'année c'est presque 2 mois de salaire en moins : **C'EST INACCEPTABLE !!**

EN CATÉGORIE C : Même les documents fournis par le Ministère de la Fonction Publique montrent que ces agents sont les plus touchés par l'absence de « déroulé de carrière ».

Plus de 50% des « C » restent irrémédiablement « scotchés » dans leur grade de recrutement avec peu d'espoir d'augmentation, hormis les passages d'échelons. 65% restent toute leur carrière en échelle 3 dont les premiers indices flirtent régulièrement avec le SMIC.

Quelques exemples : seuls 8% des adjoints administratifs atteignent l'échelle 6, moins de 1% pour les ATSEM et les agents sociaux et 6% pour les auxiliaires de puériculture qui doivent pourtant être recrutées par concours sur titre !

**Ces professions essentiellement féminines
sont particulièrement maltraitées.**

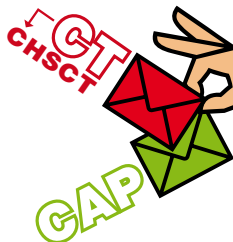
EN CATÉGORIE B : Les salaires de « pied de grille » seront équivalents à ceux du début de la catégorie C dès le 1^{er} janvier 2015. Par exemple un rédacteur recruté par concours avec le BAC commencera avec un indice égal (INM 321) qu'un agent de cat C relevant de l'E3 recruté lui sans concours. Une assistante sociale (BAC +3) commence sa carrière à l'indice 327, soit 1 point de plus qu'un adjoint administratif territorial principal de 2^e classe. La réforme du Nouvel Espace Statutaire (NES) provoque un allongement des carrières ! Une éducatrice spécialisée qui débutait sa carrière en 1984 avec 1,3 smic commence aujourd'hui avec 1,07 smic... soit une perte de plusieurs milliers d'euros sur une année. →

CGT
CHSCT

ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI? C'EST TOUT VU! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI ? C'EST TOUT VU !
JE VOTE FSU

POUR



- ⇒ plus de droits pour les **PRÉCAIRES**
- ⇒ **CDD ou CDI : améliorer la garantie de L'EMPLOI**
- ⇒ la **TITULARISATION pour tous**

NOUS AVONS DES DROITS
FAISONS LES RESPECTER
 Avec la **FSU TERRITORIAUX**

www.snuclias-fsu.fr

EN CATÉGORIE A : L'absence de reconnaissance des qualifications et des responsabilités provoque un tassement des rémunérations et un manque d'attractivité pour celles et ceux qui voudraient « embrasser » une carrière dans la FPT. Cette situation est aussi un frein pour la mobilité entre les différents secteurs de la FP.

EXIGEONS ENSEMBLE :

- ☞ 50 points d'indice pour toutes et tous
- ☞ le minimum Fonction Publique à 1700 € net
- ☞ La reconnaissance de nos métiers et de nos qualifications

STOP À LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Trente ans après la loi fondatrice du statut des fonctionnaires, un agent sur cinq est aujourd'hui en situation de précarité dans la fonction

publique. Dans certaines filières, c'est pire : les taux de non titulaires peuvent être supérieurs à 30% voire 50% dans certaines collectivités qui usent et abusent du recours aux agents non titulaires. Contrats successifs sur emplois permanents, faux emplois saisonniers, agents temporaires sur vacances d'emplois, faux vacataires, assistantes maternelles ou familiales, emplois aidés... la liste est longue des agents de la FPT en situation de précarité d'emploi qui plus est au mépris de la législation en vigueur. Certains collègues sont même éligibles au RSA.

La précarité constitue bien un outil de management, d'individualisation et d'isolement des agents. Elle est utilisée pour réduire les coûts de personnel au mépris du statut de la fonction publique et de la bonne marche du service public local.

Parmi les non titulaires, la part des femmes est de 69%, contre 57% parmi les titulaires. Depuis 10 ans, la précarité des emplois se traduit également par un rajeunissement constant de la pyramide des âges



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI ? C'EST TOUT VU ! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014
MOI? C'EST TOUT WU!
JE VOTE FSU

POUR

- ⇒ l'amélioration des **CONDITIONS DE TRAVAIL**
- ⇒ **RENFORCER les CHSCT**
- ⇒ la **PROTECTION des agents**

**NOUS AVONS DES DROITS
 FAISONS LES RESPECTER**
 Avec la **FSU TERRITORIAUX**
www.snuclias-fsu.fr

des non titulaires. Pour les jeunes, l'entrée dans la Fonction Publique Territoriale se fait donc de plus en plus par la case précarité.

Les fonctionnaires à temps non complet, les agents de catégorie C les plus faiblement rémunérés sont particulièrement frappés par la précarité liée à leurs conditions de rémunération et de statut : mal logement, fins de mois difficiles, accès impossible au crédit, conditions de vie dégradées.

Plus de 400 000 agents titulaires relèvent de l'échelle 3 de rémunération dont le salaire de départ flirte régulièrement avec le SMIC. Mais cette précarité n'est pas simplement liée aux conditions d'emploi. Les salaires, le pouvoir d'achat, les conditions de travail, le stress contribuent à accentuer ce phénomène.

Cette situation a des répercussions directes sur le service public.

La loi de mars 2012, dite « loi Sauvadet » était censée résorber les situations de précarité par la CDisation ou la titularisation. Mais

les conditions d'éligibilité sont particulièrement restrictives et les sélections professionnelles dépendent de la volonté ou pas des collectivités locales d'appliquer le dispositif. Cela ne peut se faire sans les agents territoriaux. Les employeurs publics doivent donc leur garantir la sécurité d'emploi et de carrière.

EXIGEONS ENSEMBLE :

- ☞ Un plan de titularisation
- ☞ Des droits collectifs améliorés
- ☞ Un renforcement du contrôle de la légalité des recrutements

GAGNER DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL

Stress, productivité, harcèlement, risques psycho-sociaux, autant de mots qui reviennent de plus en plus souvent dans notre secteur. Si la professionnalisation des fonctions est le gage d'une meilleure effica-



cité du service public elle ne doit pas se faire sur le dos des agents et au mépris de leur santé. Pourtant nombreux sont ceux qui se plaignent d'une dégradation de leurs conditions de travail : ce n'est pas normal. Aussi, par l'accroissement du rôle et des capacités d'intervention des élus CHS-CT, la FSU revendique de meilleures conditions de travail pour les agents en particulier en favorisant les processus d'expression démocratique des agents sur leur lieux de travail.

Depuis le 6 février 2012 les attributions des Comités d'Hygiène et de Sécurité ont été étendus aux Conditions de Travail. Au-delà des compétences et missions jusqu'alors dévolues au CHS en matière de protection physique des agents et de son contrôle, la circulaire du 12 octobre 2012 étend le pouvoir des CHSCT aux domaines de l'organisation du travail (charge de travail, pénibilité des tâches ...) environnement des postes de travail et leur aménagement, durée du temps de travail, horaires etc.

Dernière extension des compétences des CHSCT :

☞ La prévention des risques psychosociaux. Issue de l'accord cadre du 22 octobre 2013, signé par la FSU, relatif à ces risques, une circulaire du 20 mars fixe les conditions de mise en œuvre : **un diagnostic devra être réalisé en 2015 par chaque employeur et des mesures préventives seront élaborées avec le concours du CHSCT.**

☞ De nouvelles possibilités d'intervention pour les futurs élu-es qui seront **désignés par les organisations syndicales sur la base des résultats aux élections aux comités techniques.**

EXIGEONS ENSEMBLE :

- ☞ L'amélioration des conditions de travail
- ☞ La reconnaissance de la pénibilité
- ☞ Une véritable protection des agents

LA DÉFENSE DES SERVICES PUBLICS :

La défense et le développement des services publics est un des axes prioritaires de la FSU. Or, il y a fort à craindre que la période à venir soit l'occasion d'une attaque frontale contre notre secteur. Pourtant, les services publics de proximité font une large place à la redistribution sociale et territoriale à travers ses principes : continuité et accessibilité des services, égalité de traitement, péréquation tarifaire, souci de la qualité des prestations, minimisation des coûts pour la collectivité.

L'égalité d'accès et de traitement des usagers constitue un véritable enjeu de société.

C'est pourquoi la FSU considère que les services publics ne peuvent être conçus comme de simples prestataires de service obéissant à des règles de rentabilité financière déterminant leurs règles tarifaires comme leurs implantations.

Ils doivent permettre l'égal accès de chaque citoyen à des droits légitimes et essentiels : santé, emploi, éducation, culture, justice etc, sur tout le territoire. Ils doivent constituer également un outil de défense de l'intérêt général et favoriser la cohésion sociale.

EXIGEONS ENSEMBLE :

- ☞ Le maintien à un haut niveau de l'emploi public
- ☞ Le respect de la place des usagers
- ☞ La consultation des personnels

DÉCENTRALISATION

La première loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (Maptam) a été votée le 19 décembre 2013 puis validée par le conseil constitutionnel en janvier 2014 (parution au journal officiel du 28 janvier 2014). Elle constitue ce que l'on pourrait appeler l'Acte III de la décentralisation qui a fêté ses 30 ans en 2013. Le calendrier et le champ d'application sont en débat et les questions portent notamment sur la fusion des régions et la date des élections régionales et départementales ainsi que sur

les modalités de suppression des conseils généraux avec la prise en compte de contraintes constitutionnelles.

Sans consultation des citoyens, sans mandat, et a contrario de l'engagement pris par le Président de la République fin janvier 2014, le gouvernement engage un véritable « chamboule tout » de l'organisation territoriale. Faisant fi d'un quelconque bilan de la décentralisation engagée au début des années 80, avec pour seuls arguments des économies budgétaires improbables et un motif contestable sur la taille des régions.

Des centaines de milliers d'agents territoriaux assurant des missions aussi essentielles que l'aide aux personnes âgées, l'entretien de la voirie départementale, la protection de l'enfance, l'organisation des transports scolaires, le financement des transports ferroviaires régionaux, la restauration scolaire et l'entretien des collèges et lycées, les services sociaux, le soutien à la culture... sont concernés à terme par ce projet précipité et dangereux.

L'annonce de la suppression à terme des Conseils Généraux, menacés d'ici 18 mois de perdre 1/3 de leurs personnels par transfert dans les nouvelles régions, relève de l'improvisation et même du mépris vis-à-vis du travail engagé par les agents de ces collectivités depuis de nombreuses années.

Nombre de collègues ne savent pas demain où ils devront travailler ni quelles seront leurs missions ou leurs conditions de travail. Que deviendront leurs droits sociaux ? Régime indemnitaire, temps de travail, congés, carrière, œuvres sociales. Toute mobilité doit être choisie et non subie ! Des centaines de non titulaires sont à la merci de suppressions de postes du fait de l'annonce gouvernementale, contenue dans le pacte de responsabilité, de baisser de 11 milliards d'euros les dotations aux collectivités. Il faut cesser de considérer les personnels et les services publics comme une variable d'ajustement des économies budgétaires de l'Etat. Ceux-ci doivent disposer des moyens nécessaires pour exercer leurs missions. Pour la FSU toute réforme doit assurer la solidarité et la coopération entre les collectivités territoriales, l'égal accès de tous aux droits sociaux fondamentaux sur l'ensemble du territoire de la République.

EXIGEONS ENSEMBLE :

- ☞ le respect des droits individuels
- ☞ la garantie des droits collectifs
- ☞ la consultation des agents et un bilan de la décentralisation

NOUS avons des droits Faisons NOUS respecter!

LE SNUCLIAS-FSU : POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La FSU est une organisation syndicale qui a pour objectif de promouvoir un syndicalisme unitaire au service des aspirations et des revendications des personnels. Elle œuvre en faveur de choix économiques et sociaux de justice, d'égalité et de démocratie. La FSU défend un syndicalisme de proposition, de concertation mais aussi d'action.

Dernièrement, elle a de nouveau œuvré à construire et réussir les manifestations pour la défense des salaires, la refonte des grilles de rémunération, la défense de l'emploi et des statuts, contre la précarité, pour le développement des services publics de qualité pour tous et partout et pour la défense de l'école.

Le SNUCLIAS-FSU est une union de syndicats départementaux qui interviennent dans la fonction publique territoriale. Son rôle est de porter nos revendications au niveau national tout en préservant la souveraineté de ses équipes locales. Nous défendons un syndicalisme qui combine à la fois concertation, proposition, rapport de force, action et négociation.

☞ **Un syndicalisme de concertation et de négociation sans bien évidemment exclure le recours à l'action lorsque cela est nécessaire**

☞ **Un syndicalisme de transformation sociale**

☞ **Un syndicalisme de solidarité**

☞ **Un syndicalisme démocratique tant vis-à-vis des adhérents que des salariés**

LE SNUCLIAS-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.

L'Action de tous au service des Droits de chacun

**ELECTIONS
PROFESSIONNELLES
LE 4 DECEMBRE
2014**

**MOI? C'EST
TOUT WU!
JE VOTE
FSU.**



www.snuclias-fsu.fr
TERRITORIAUX

**SNUCLIAS
FSU.**



SOMMAIRE

CATÉGORIE

B

Éducateurs de jeunes enfants	56
Assistants socio-éducatifs	57
Moniteurs-éducateurs	57
Techniciens	58
Animateurs	59
Éducateurs des activités physiques et sportives	59
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	59
Rédacteurs	60
Techniciens paramédicaux	61
Infirmiers territoriaux	61
Assistants d'enseignement artistique	61
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	62
Chefs de service de police municipale	62

CATÉGORIE

A

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

CATÉGORIE

C

Élections professionnelles 2014	6
Mobilité et parcours professionnel	17
Avancement et promotion interne	18
Calcul de la rémunération	19
Les agents non titulaires dans la FPT	21
Les assistantes familiales	27
Les assistantes maternelles	28
L'entretien professionnel	29
La notation	30
Sanctions disciplinaires	31
Les organismes paritaires	32
Les congés de maladie	34
La GIPA	36
La catégorie C	37
Déroulement de carrière des personnels de la catégorie C	38
Catégorie C : grilles des salaires et échelonnements indiciaires	40
« Revalorisation » de la catégorie C... peut mieux faire	40
La catégorie B	53
Réforme de la catégorie B : enfin bouclée... mais toujours très loin du compte	54
La catégorie A	63
Bulletin contact	70

Adjointes territoriales spécialisées des écoles maternelles	44
Auxiliaires de soins / Auxiliaires de puériculture	45
Agents sociaux	43
Adjointes administratives	46
Adjointes d'animation	51
Adjointes techniques	48
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	49
Agents de maîtrise	50
Adjointes du patrimoine	47
Agents de police municipale	52
Sapeurs et caporaux de sapeur-pompiers	52
Sous-officiers de sapeur-pompiers	52





MOBILITÉ ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Émblématique de la présidence Sarkozy, la loi n° 2009-972 du 9 août 2009 « relative à la mobilité et aux parcours professionnels » donnait les bases d'un droit à la mobilité, en même temps qu'elle accompagnait les restructurations liées à la RGPP. En septembre 2014 des négociations sur les « parcours professionnels, les carrières et les rémunérations » s'ouvrent enfin avec le gouvernement dans le cadre de l'agenda social. Ces négociations doivent se poursuivre en 2015.

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 A 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 du décret n°91-298 du 20 mars 1991.

LA POSSIBILITÉ DE RECOURIR À L'INTÉRIM

L'exposé des motifs est on ne peut plus clair: « le gouvernement entend prévoir le même cadre juridique pour le recours à l'intérim par les employeurs publics que celui qui existe pour les employeurs privés ». 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.



AVANCEMENT ET PROMOTION INTERNE

Il faut distinguer :

1 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.

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. À compter du 7 juillet 2013, l'échelon spécial prévu dans l'échelle 6 de rémunération de la catégorie C est remplacé par un 8^e échelon. Les conditions d'accès à ce 8^e échelon sont celles de l'avancement d'échelon de droit commun présentées ci-dessus.

À noter : les tableaux d'avancement à l'échelon spécial des grades classés dans l'échelle 6 de rémunération des cadres d'emplois de la catégorie C établis au titre de l'année 2013 avant le 7 juillet 2013 demeurent valables.

2 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.

3 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) utilisé pour la gestion administrative de la carrière de l'agent,
- un indice majoré (IM) qui sert au calcul du traitement brut mensuel, obtenu en multipliant cet indice par la valeur du point.

Auparavant, le montant du traitement brut annuel et mensuel, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement correspondant à chaque indice était fixé officiellement: il était en effet donné dans la « brochure 1014 », publiée au Journal officiel. Le mode de calcul suivant était retenu :

> pour le traitement annuel : deux chiffres après la virgule, avec arrondi à l'entier supérieur lorsque le 3^e chiffre est égal ou supérieur à 5.

> pour le traitement mensuel, l'IR et le SFT : deux chiffres après la virgule, sans arrondi, quel que soit le troisième chiffre.

La brochure 1014 n'est plus éditée et la dernière version date de mars 2008. Les dernières communications officielles relatives à la rémunération font apparaître un arrondi à l'entier supérieur pour le traitement mensuel, par exemple pour le montant du traitement indiciaire correspondant à l'indice majoré minimal 302, tel qu'il a été communiqué par le ministère de la fonction publique.

La valeur annuelle du traitement indiciaire brut correspondant à l'IM 100 est de 5 556,35 euros selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 1^{er} juillet 2010. Au 1^{er} janvier 2014 l'indice minimum a été porté à 316 soit un traitement de 1463,17€ bruts et sera porté au 1^{er} janvier 2015 à 321 soit un traitement brut de 1486,32€.

Calcul du traitement mensuel brut :
Valeur de l'indice 100 x IM détenu
100 x 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^{er} janvier 2014 est de : 9,53€ par heure, soit 1 445,38€ par mois. Cela implique qu'aucune indemnité différentielle compensatrice n'est versée puisque le montant du traitement indiciaire minimal brut correspondant à l'IM 316 est de 1 463,17 euros et est supérieur au montant du SMIC brut mensuel.

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.

A noter que la circulaire du 24 février 2012 concernant le «délai de carence», qui consiste à ne pas verser sa rémunération à l'agent

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 ^e	4,57	6 %

ATTENTION: des négociations se tiennent actuellement entre les organisations syndicales et le gouvernement pour une réforme de l'indemnité de résidence et le SFT. Une revalorisation du SFT en particulier pour le 1^{er} enfant est à envisager.

durant le premier jour de congé de maladie ordinaire (voir plus loin les congés de maladie), ne s'applique pas au SFT.

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^{er} 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^e ;



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

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

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

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

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.

C'est le décret 2006-780 du 3 juillet 2006 qui indique les fonctions ouvrant droit au bénéfice de la NBI pour les fonctionnaires exerçant, à titre principal, soit dans des **zones urbaines sensibles**, soit dans les services ou équipements situés à la périphérie, soit dans les établissements publics locaux d'enseignement figurant sur l'une des listes prévues respectivement par les articles 2 et 3 des décrets du 11 septembre 1990 et du 15 janvier 1993.

En ce qui concerne les zones urbaines sensibles, elles sont fixées par le décret n° 96-1156 du 26 décembre 1996 modifié.





LES AGENTS NON TITULAIRES DANS LA FPT

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

Un changement réglementaire est intervenu à la suite de la parution de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 consécutive à la signature du protocole d'accord sur la résorption de l'emploi précaire dans la Fonction Publique. 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 sa date de publication, c'est-à-dire jusqu'au 13 mars 2016 : 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'acquerraient 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.

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 2011, la qualité de fonctionnaire de l'une des trois fonctions publiques, ou qui l'acquerraient entre cette date et la date de clôture des inscriptions aux recrutements organisés en application du dispositif. ...



LES AGENTS NON TITULAIRES DANS LA FPT

1^{ère} CONDITION : SITUATION AU 31 MARS 2011

A. Agents en fonction au 31 mars 2011, ou dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011, 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 2011, 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^{er} janvier et le 31 mars 2011.

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^e 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 2011 ;
- 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 2011.

Ces 4 années de services doivent avoir été accomplies

auprès de la collectivité ou de l'établissement qui emploie l'agent au 31 mars 2011.

Pour un agent dont le contrat a pris fin entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011, les 4 années de services doivent avoir été accomplies auprès de la collectivité ou de l'établissement qui l'a employé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011.

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.

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.



Nous avons des droits, faisons-les respecter !



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI ? C'EST TOUT WI ! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

**3^e 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 2011, des fonctions relevant d'une catégorie hiérarchique équivalant à celle dont relèvent les missions du cadre d'emplois concerné.

**4^e CONDITION :
CONDITION DE TITRE OU DE DIPLOME.**

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.



IV. LA NOTION D'AGENT NON TITULAIRE 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 non titulaires 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 non titulaire 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 fonction 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 non titulaire est une qualité « par défaut » ; en effet, la loi ne prévoit la possibilité de recruter un agent non titulaire 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 non titulaire 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.

Distinction agents non titulaires de droit public et vacataires

La situation des agents non titulaires 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 non titulaires, telles qu'elles sont fixées par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Les vacataires sont engagés pour exécuter un acte déterminé, et non pas pour occuper un « emploi ».

Une réponse ministérielle a tenté de dégager les critères liés à la qualité de vacataire :

- exécution d'un acte déterminé;
- absence de continuité dans le temps;
- rémunération attachée à l'acte;
- absence de subordination directe à l'autorité administrative.

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 non titulaire.

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

- 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.

La situation des agents non-titulaires est principalement réglementée :

- par le décret n°88-145 du 15 février 1988
- par certains articles de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (statut général des fonctionnaires) et de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (statut des fonctionnaires territoriaux).

Sont concernés, dans ces deux lois, les articles qui mentionnent explicitement les agents non titulaires, 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^{er} :

- aux agents recrutés sur la base de l'article 3 de la loi n°84-53;
- aux agents recrutés directement dans certains emplois fonctionnels;
- aux collaborateurs de cabinet;
- aux travailleurs handicapés;
- aux anciens salariés de droit privé recrutés en qualité d'agent non titulaire de droit public à l'occasion de la reprise, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique.

Une partie de ses dispositions est également applicable :

- aux agents recrutés dans le cadre du PACTE;
- aux assistants maternels et aux assistants familiaux.

L'absence de carrière

Les agents non titulaires 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. 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 : possibilité d'évolution de la rémunération, 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;
- 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 non titulaires peuvent se présenter, au titre des services accomplis en leur qualité d'agent non titulaire, 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 non titulaire.

Les agents non titulaires 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 non titulaire 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 fonction lors de l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984;

- 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 (voir pages précédentes).

La notion de « position statutaire » n'est pas compatible avec la qualité d'agent non titulaire, 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 non titulaire « en activité », ce terme renvoyant simplement au fait, pour l'agent, d'exercer ses fonctions, ou mentionne la « position de congé parental » et la position « accomplissement du service national ».

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 non titulaire.

Le détachement, la position hors cadres, la disponibilité ne sont en particulier pas applicables aux agents non titulaires.

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.

Les agents non titulaires 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.

Les instance collectives

Les agents non titulaires ne sont ni électeurs, ni éligibles aux commissions administratives paritaires, au sein desquelles ils ne comptent donc aucun représentant, pas plus qu'au conseil de discipline, émanation de la CAP.

Les CAP ne sont en effet compétentes qu'à l'égard des fonctionnaires. Toutefois, la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a instauré, dans des conditions qui seront précisées par décret, des « commissions consultatives paritaires », chargées des questions individuelles pour les agents non titulaires.

Ces agents ne sont pas non plus représentés dans les commissions de réforme. Ils sont en revanche représentés dans les comités techniques et dans les comités d'hygiène et de sécurité.

V. CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983, statut général des fonctionnaires, prévoit des droits et des obligations qui s'appliquent aux agents non titulaires, 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 non titulaires 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-devoir d'information du public ;
- devoir d'obéissance hiérarchique.

Régime des congés

Les agents non titulaires bénéficient d'un régime de congés, issu pour partie de dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui leur 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 non titulaires 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.

Notation, évaluation

Les agents non titulaires font l'objet d'une notation. Toutefois, si la notation concerne les agents non titulaires recrutés sur la base de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, ne sont en revanche pas notés :

- les travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agent non titulaire ;
- les agents recrutés dans le cadre d'un PACTE ;
- les agents non titulaires occupant un emploi fonctionnel pourvu par voie directe ;
- les collaborateurs de cabinet.

Quant aux agents sous CDI, ils font l'objet, outre la notation, d'une évaluation au moins tous les trois ans.

Pour les agents faisant l'objet d'une notation, celle-ci a lieu dans les conditions suivantes :

- la notation est établie chaque année au dernier trimestre, après recueil des vœux de l'intéressé ;
- la fiche individuelle de notation comporte une appréciation d'ordre général, une note chiffrée et les observations de l'autorité territoriale sur les vœux ;

...



LES AGENTS NON TITULAIRES DANS LA FPT (SUITE)

- cette fiche est communiquée à l'agent, qui atteste en avoir pris connaissance.

On signalera que le dispositif expérimental consistant à remplacer la procédure de la notation par celle de l'entretien professionnel, instauré par le décret n°2010-716 du 29 juin 2010, n'est pas applicable aux agents non titulaires.

Discipline

Toute faute commise par un agent non titulaire 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 disciplinaire par renvoi figurant à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement. Le conseil de discipline, qui est issu de la commission administrative paritaire, n'est pas compétent à l'égard des agents non titulaires.

L'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a simplement 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. L'autorité territoriale doit informer l'agent de son droit à communication de son dossier. En revanche, rien ne l'oblige à l'informer de sa faculté à se faire assister d'un défenseur. Le Conseil d'Etat n'a, à ce jour, pas confirmé la position contraire adoptée par la cour administrative d'appel de Marseille.

En cas de licenciement disciplinaire, l'agent doit en outre :

- être convoqué à un entretien préalable ;
- recevoir notification de la décision par lettre recommandée avec AR, 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 non titulaires ; 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 non titulaire peut parallèlement faire l'objet d'une mesure de suspension, même si cela n'est prévu par aucun texte.

Durée du travail

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

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

Durée de service de l'emploi

Les agents non titulaires peuvent, comme les fonctionnaires, occuper soit un emploi à temps complet, soit un ou plusieurs emplois à temps non complet.

Temps partiel

Les agents non titulaires peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel, soit de droit dans certaines situations spécifiques, 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. À 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^{er} CAS : TEMPS PARTIEL DE DROIT. Les agents non titulaires bénéficient, sur leur demande, du temps partiel de droit : en cas de naissance, jusqu'au 3^{ème} 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^e CAS : TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION. Les agents non titulaires 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 de façon continue 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.

Protection sociale

Les agents non titulaires 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 non titulaire 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 non titulaires 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 introduit toutefois 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 continue à être distincte selon que l'accueil est continu ou discontinu, les nouveaux 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 par mois, soit $9,53 \text{ €} \times 50 = 476,50 \text{ €}$
- un montant variable lié à l'accueil spécifique de chaque enfant qui ne peut être inférieur à 70 fois le SMIC par mois, soit $9,53 \text{ €} \times 70 = 667,10 \text{ €}$

Ce qu'il faut retenir :

- Le SMIC a été revalorisé de 1,1 % au 1^{er} janvier 2014, son montant est fixé à 9,53 € contre 9,43 € au 1^{er} janvier 2013.
- Les nouveaux salaires minima s'établissent comme suit au 1^{er} janvier 2014; 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	1 143,60 €
2 enfants	190 SMIC	1 810,70 €
3 enfants	260 SMIC	2 477,80 €
4 enfants*	330 SMIC	3 144,90 €
par enfant en +	70 SMIC	667,10 €

* 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 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^e et ce jusqu'à la fin du contrat : soit $9,53 \text{ €} \times 84,5 = 805,29 \text{ €}$.

Attention pour les nouveaux placements, la rémunération à partir d'un 4^e 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 38,12 €

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 147,72 € minimum par mois,
- 1/2 SMIC horaire pour un enfant accueilli de façon intermittente ou non permanente, soit 4,77 € minimum par enfant et par jour.

> Indemnités 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 $3,51 \text{ €} \times 3,5 = 12,29 \text{ €}$. Elle est due pour toute journée commencée. ...



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI? C'EST TOUT VU! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

... > **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, $9,53 \text{ €} \times 2,25 = 21,45 \text{ €}$ par jour.

> **Indemnité de congés payés** 1/10^e 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 $9,53 \text{ €} \times 2,8 = 26,69 \text{ €}$ 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 476,50 €.

> **Le stage préparatoire** de 60 h 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 476,50 €.

Récapitulatif des indemnités	
Majoration minimale pour sujétions exceptionnelles en accueil continu	147,72 € par mois et par enfant
Majoration minimale pour sujétions exceptionnelles en accueil intermittent	4,77 € par jour et par enfant
Indemnité minimale d'entretien	12,29 € par jour et par enfant
Indemnité minimale accueil d'urgence	21,45 € par jour
Indemnité minimale d'attente	26,69 € par jour pendant 4 mois maximum
Indemnité minimale en cas de suspension d'agrément	476,50 € par mois pendant 4 mois maximum
Rémunération minimale stage préparatoire de 60 h	476,50 € par mois



LES ASSISTANTES MATERNELLES

Principales 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 2,68 €,
- 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	2,68 €
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 2,99 € le calcul se fait au prorata de la durée effective de l'accueil journalier. Montant horaire : 0,3315

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 : 1,34 € 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 1,88 € 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 314,49 € par mois.

> **Indemnité absence enfant malade** : Montant correspondant à 50% du salaire minimum soit 1,34€ 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 ^{er} juillet 2012	
Indemnité minimale d'entretien	2,99 € pour une journée à 9 h
Indemnité minimale sujétion exceptionnelle	1,34 € par enfant et par heure
Indemnité minimale d'attente	1,88 €
Indemnité minimale en cas de suspension d'agrément	314,49 € par mois
Indemnité minimale absence enfant malade	1,34 € par heure d'absence



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

D'un système qui se voulait expérimental jusqu'en 2012, on s'oriente vraisemblablement vers la pérennisation de ce dispositif et c'est très inquiétant.

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.

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'attente 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 : c'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 projet est dangereux : « l'entretien professionnel » va générer des risques psycho-sociaux. Un rapport sénatorial du groupe socialiste de juillet 2010 l'avait dénoncé et avait conclu qu'il était « *fondamental de cesser de pratiquer des évaluations individuelles* ».

Là où ce système est expérimenté, les collègues déchantent, les résultats sont catastrophiques et les conséquences parfois dramatiques. Par exemple, les collègues des secteurs État de notre syndicat mais aussi de différentes collectivités territoriales qui expérimentent ce « *dispositif facultatif* » ont témoigné des difficultés importantes quand il ne s'agit pas de dysfonctionnements avérés.

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 de la PFR (prime de fonction et de résultat) 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 va le voir 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.

La loi dite de « *mobilité* » n°2009-972 du 3 août 2009 a inséré dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 un article 76-1 qui permet aux employeurs territoriaux de remplacer à titre expérimental, pour les années 2010, 2011 et 2012, la notation par un « *entretien professionnel* ».

Un prochain projet de loi est annoncé par circulaire ministérielle du 4 mars 2013. Il devrait avoir pour objet de prolonger cette expérimentation au titre des années 2013 et 2014 et de pérenniser l'entretien professionnel en lieu et place de la notation à compter de l'année 2015 (circ. min. du 4 mars 2013).

La mise en place à titre expérimental de l'entretien professionnel est facultative ; elle peut être décidée par une délibération, qui doit viser les fonctionnaires territoriaux auxquels l'entretien s'applique. L'expérimentation peut concerner, dans la collectivité ou l'établissement, tous les fonctionnaires normalement soumis à la notation, ou bien seulement certains cadres d'emplois et emplois.

L'entretien professionnel expérimental ne concerne pas :

- les agents non titulaires puisque l'article 1^{er} du décret 2010-716 mentionne expressément les « *fonctionnaires territoriaux* ».
- les fonctionnaires stagiaires (circ. min. du 6 août 2010) : ceci nous paraît contestable !
- les cadres d'emplois dont le statut particulier ne prévoit pas de notation.

Les dispositions du décret n°86-473 du 14 mars 1986 sur la notation ne sont pas applicables, pour l'année considérée, aux fonctionnaires visés par la délibération. Cela implique que l'entretien professionnel ne peut se cumuler avec la notation.

La valeur professionnelle, telle qu'elle est appréciée au cours de l'entretien, sera prise en compte pour l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et la promotion interne (art. 76-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

La collectivité ou l'établissement qui met en place l'expérimentation en fait un bilan annuel, communiqué au comité technique paritaire, mais aussi au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

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 ;
- les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notam- ...

- ... ment, 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'APPRECIATION 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 :

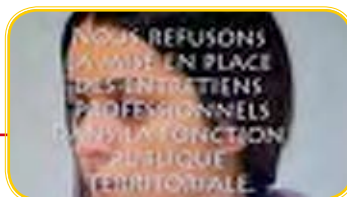
- l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

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.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL : ON EN VEUT PAS !



RETROUVEZ LA CAMPAGNE VIDEO SUR NOTRE SITE INTERNET : WWW.SNUCLIAS-FSU.FR



LA NOTATION

Comme nous l'avons vu dans la page précédente, l'année 2012 risque d'être l'année de la suppression de la notation des agents publics qui sera remplacée par le fameux « entretien professionnel ».

La notation exprime la valeur professionnelle des fonctionnaires. Elle se compose d'une note chiffrée et d'une appréciation générale. Elle doit être établie chaque année, pour chaque fonctionnaire, au moyen d'une fiche individuelle de notation, qui comprend entre autre les observations de l'autorité territoriale sur les vœux exprimés par l'intéressé.

L'attribution d'une note est 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, pour que sa valeur professionnelle puisse être appréciée. Faute de présence suffisante, aucune note ne peut être attribuée, pas même celle de l'année précédente.

La notation est le fondement du système de l'avancement. Elle est obligatoire. Elle est prise en compte pour l'avancement d'échelon et permet la sélection pour l'avancement de grade. Les avancements d'agents prononcés en l'absence de toute notation pourraient, à l'occasion d'un recours contentieux, être annulés par le juge administratif.

Elle peut être utile pour la promotion interne.

Sont notés :

- les fonctionnaires à temps complet relevant d'un statut particulier (sauf si ce statut ne le prévoit pas) ;
- les fonctionnaires à temps non complet ;
- les agents non titulaires.

Ne sont pas notés :

- les médecins territoriaux, biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux, psychologues territoriaux ;
- certains fonctionnaires en détachement.

La notation est considérée comme une disposition inapplicable par nature aux fonctionnaires stagiaires compte tenu du système d'évaluation propre à leur situation.

Cependant, le juge a estimé que les dispositions relatives à la notation des fonctionnaires n'étaient pas incompatibles avec la situation des stagiaires et leur étaient donc applicables.

Les fonctionnaires en position d'activité doivent être notés. Peu importe qu'ils exercent leurs fonctions :

- à temps plein ou à temps partiel ;
- dans la collectivité dont ils relèvent ou dans une autre si une mise à disposition a été prononcée.

Les notes et appréciations générales sont fixées par l'autorité territoriale au vu des propositions du directeur général des services. L'avis du chef de service n'est pas exigé. Il peut donc ne pas figurer sur la fiche individuelle de notation. Rien n'interdit cependant qu'il apparaisse sur la fiche elle-même ou en annexe à celle-ci. Il en va de même de l'avis des supérieurs hiérarchiques intermédiaires.

Le maire ou le président ne peut noter qu'au vu des propositions du directeur général ou du directeur.

Ce pouvoir de proposition ne semble pas pouvoir être délégué. Détentrices du pouvoir de notation, l'autorité territoriale doit, soit rédiger elle-même l'appréciation générale soit, à défaut, manifester qu'elle s'approprie la proposition portée sur la fiche de notation. La procédure est régulière dès lors que l'autorité territoriale signe la fiche de notation avant sa communication à l'agent et avant la réunion de la CAP.

La notation est établie au moyen d'une fiche individuelle de notation. Elle doit être communiquée à l'agent à différents stades de la procédure puis versée à son dossier. La notation a une influence directe sur le déroulement de la carrière.

La fiche individuelle de notation de chaque agent doit être signée par ce dernier.

Elle est également utile dans trois domaines :

- > **mobilité** : elle peut constituer un critère d'appréciation, notamment en cas de mutation entre deux collectivités ;
- > **insuffisance professionnelle** : elle constitue un des éléments servant à établir et à mettre en œuvre la procédure de licenciement correspondante ;
- > **discipline** : elle représente un élément d'information et d'appréciation utile pour l'autorité territoriale comme pour le conseil de discipline.

Pour un **agent non titulaire** qui n'a pas vocation à faire carrière dans l'administration, la notation peut notamment influencer la décision de renouveler ou non son contrat (CAA Marseille 24 mai 2005 n°01MA01882).



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

Cette liste est limitative. Aucune autre sanction ne peut être infligée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La sanction doit être précisément motivée.

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

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

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

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.



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI ? C'EST TOUT ! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015



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.

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 de 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 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 col-

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 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.

lectivité 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 volets: 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. Mais tout laisse à penser que cette élection ne devrait pas être organisée lors du scrutin du 4 décembre 2014. En effet le CSFPT du 2 juillet 2014 a publié le communiqué de presse suivant : « Par un vœu voté unanimement par le collège employeur et les représentants des organisations syndicales, il a été demandé que ce texte (créant les CCP NDRL) soit retiré de l'ordre du jour de cette séance, en vue d'être réécrit, après une révision législative, afin que ces commissions concernent un nombre plus important d'agents non titulaires et que leur composition et leur mise en œuvre puissent être réalisées dans des délais moins restreints, en vue d'une mise en œuvre plus sereine. » La DGCL a réservé une suite favorable à cette requête.



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI? C'EST TOUT VU! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015



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 21 à 26).

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^{er} 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^e de la durée normale du stage. L'agent est alors titularisé avec un reliquat d'ancienneté correspondant au temps passé en congé de maladie au delà de ce délai de carence.

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

REPLACEMENT

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, a 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.

Comme nous l'indiquions dans l'édition précédente les dispositions concernant le jour de carence ont été abrogées le 1er 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).



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DÉCEMBRE 2014

MOI? C'EST TOUT WI! JE VOTE FSU.

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015



Une « indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat » (GIPA) a été instaurée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 (voir également les circulaires ministérielles du 13 juin 2008 n°002164 et du 30 octobre 2008, n° 002170), qui prend effet à compter du 21 février 2008, date de la signature du protocole d'accord avec les syndicats. Ce texte abroge les décrets n°2005-396 du 27 avril 2005 relatif à l'indemnité exceptionnelle de sommet de grade et n°2006-778 du 30 juin 2006 portant attribution d'une bonification indemnitaire.

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.

1. 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.

Pour la mise en œuvre du dispositif en 2014, la période de référence va du 31 décembre 2009 au 31 décembre 2013, et les valeurs de base sont les suivantes (arr. min. du 3 mars 2014) :

- inflation : 6,3%
- valeur moyenne du point 2009 : 55,0260 €
- valeur moyenne du point 2013 : 55,5635 €

Le montant calculé n'est pas soumis aux majorations et indexations pouvant être versées aux agents en poste dans les collectivités et départements d'outre-mer.

2. 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 EST DISPONIBLE SUR NOTRE SITE :



WWW.SNUCLIAS-FSU.FR

Adjoint administratif de 2^e classe
 Adjoint administratif de 1^e classe
 Adjoint administratif principal 2^e classe
 Adjoint administratif principal 1^e classe
 Adjoint technique de 2^e classe
 Adjoint technique de 1^e classe
 Adjoint technique principal de 2^e classe
 Adjoint technique principal de 1^e classe
 Adjoint technique des EE de 2^e classe
 Adjoint technique des EE de 1^e classe
 Adjoint technique principal des EE de 2^e classe
 Adjoint technique principal des EE de 1^e classe
 Agent de maîtrise
 Agent de maîtrise principal
 Adjoint du patrimoine de 2^e classe
 Adjoint du patrimoine de 1^e classe
 Adjoint du patrimoine principal de 2^e classe
 Adjoint du patrimoine principal de 1^e classe
 Aide opérateur des APS
 Opérateur des APS
 Opérateur qualifié des APS
 Opérateur principal des APS
 Agent social de 2^e classe
 Agent social de 1^e classe
 Agent social principal de 2^e classe
 Agent social principal de 1^e classe
 ATSEM 1^e classe
 ATSEM principal de 2^e classe
 ATSEM principal de 1^e classe
 Auxiliaire de soins de 1^e classe
 Auxiliaire de soins principal de 2^e classe
 Auxiliaire de soins principal de 1^e classe
 Auxiliaire de puériculture de 1^e classe
 Auxiliaire de puériculture principal de 2^e classe
 Auxiliaire de puériculture principal de 1^e classe
 Garde champêtre principal
 Garde champêtre chef
 Garde champêtre chef principal
 Gardien de police municipale
 Brigadier de police municipale
 Brigadier chef principal de police municipale
 Adjoint d'animation de 2^e classe
 Adjoint d'animation de 1^e classe
 Adjoint d'animation principal de 2^e classe
 Adjoint d'animation principal de 1^e classe
 Sapeur de 2^e classe
 Sapeur de 1^e classe
 Caporal
 Caporal chef
 Sergent
 Adjudant

CATEGORIE

À NOTER :

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 paritaire 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.



DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES PERSONNELS DE LA

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

CATÉGORIE C

Échelle/Grade/Conditions d'accès au grade

Filière police municipale

4	Auxiliaire de puériculture de 1^{re} classe Concours sur titres + épreuves	
5	Auxiliaire de puériculture principal de 2^e classe CAP CAP : avancement de grade ouvert aux auxiliaires de puériculture de 1 ^{re} classe ayant atteint le 5 ^e échelon et 6 ans de services effectifs dans leur grade.	
6	Auxiliaire de puériculture principal de 1^{re} classe CAP CAP : avancement de grade ouvert aux auxiliaires de puériculture principales de 2 ^e classe ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6 ^e échelon et 5 ans de services effectifs dans leur grade.	
4	Garde champêtre principal Concours sur titre avec épreuves	
5	Garde champêtre chef CAP CAP : avancement de grade ouvert aux gardes champêtres principaux ayant atteint le 5 ^e échelon et 6 ans de services effectifs dans leur grade.	
6	Garde champêtre chef principal CAP CAP : avancement de grade ouvert aux gardes champêtres chefs ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6 ^e échelon et 5 ans de services effectifs dans leur grade.	
4	Gardien de police municipale Concours sur titres avec épreuves	
5	Brigadier de police municipale CAP CAP : avancement de grade ouvert aux gardiens ayant 4 ans au moins de service effectifs dans leur grade.	
Spé	Brigadier chef principal de police municipale CAP CAP : avancement de grade ouvert aux brigadiers ayant 2 ans de services effectifs dans leur grade.	

Filière animation

3	Adjoint d'animation de 2^e classe Sans concours	
4	Adjoint d'animation de 1^{re} classe Concours/CAP Concours externe sur titres avec épreuves [40%], interne sur épreuves (1 an de services effectifs) [40%] et 3 ^e concours [20%]. CAP : avancement de grade après examen professionnel ouvert aux adjoints d'animation de 2 ^e classe ayant atteint le 4 ^e échelon et 3 ans de services effectifs dans le grade ou au choix pour les agents de 2 ^e classe ayant atteint le 7 ^e 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	Adjoint d'animation principal de 2^e classe CAP CAP : avancement de grade ouvert aux adjoints d'animation de 1 ^{re} classe ayant atteint le 5 ^e échelon et 6 ans de services effectifs dans le grade.	
6	Adjoint d'animation principal de 1^{re} classe CAP CAP : avancement de grade ouvert aux adjoints d'animation principaux de 2 ^e classe ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6 ^e échelon et 5 ans de services effectifs dans le grade.	
3	Sapeur de 2^e classe Sans concours sans concours réservé au sapeurs- pompiers volontaires. Ces dispositions sont en vigueur depuis le 1 ^{er} mai 2013.	
4	Sapeur de 1^{ère} classe Concours/CAP 2 concours externes dont 1 réservé aux sapeurs pompiers volontaires CAP : après examen professionnel ouvert aux sapeurs de 2 ^e 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	Caporal CAP Au choix ouvert aux sapeurs de 1 ^{re} classe justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans leur grade .	
6	Caporal chef CAP Au choix ouvert aux caporaux justifiant de 6 ans de services effectifs dans leur grade.	
Spé	Sergent 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	Adjudant CAP Au choix sergents justifiant de 6 ans de services effectifs dans leur grade.	



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI? C'EST TOUT VOI! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015



CATÉGORIE C : GRILLES DES SALAIRES...

Les décrets n° 2014-78 et 80 du 29 janvier 2014 modifient les différentes échelles de rémunération pour la catégorie C des fonctionnaires territoriaux. Au 1^{er} janvier 2015 toutes les grilles seront revalorisées de 5 points d'indice pour chaque échelon.

Echelle 3

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	330	316	321
2	1 an	1 an	334	317	322
3	2 ans	1 an 8 mois	336	318	323
4	2 ans	1 an 8 mois	337	319	324
5	2 ans	1 an 8 mois	339	320	325
6	2 ans	1 an 8 mois	340	321	326
7	2 ans	1 an 8 mois	342	323	328
8	3 ans	2 ans 6 mois	349	327	332
9	3 ans	2 ans 6 mois	358	333	338
10	4 ans	3 ans 4 mois	374	345	350
11	-	-	393	358	363

grades concernés :

- adjoint administratif territorial de 2^e classe
- adjoint technique territorial de 2^e classe
- adjoint technique territorial de 2^e classe des EE
- adjoint du patrimoine de 2^e classe
- aide opérateur territorial des APS
- agent social territorial de 2^e classe
- adjoint territorial d'animation de 2^e classe
- garde champêtre
- sapeur-pompier de 2^e classe

Echelle 4

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	336	318	323
2	1 an	1 an	337	319	324
3	2 ans	1 an 8 mois	339	320	325
4	2 ans	1 an 8 mois	340	321	326
5	2 ans	1 an 8 mois	341	322	327
6	2 ans	1 an 8 mois	346	324	329
7	2 ans	1 an 8 mois	349	327	332
8	3 ans	2 ans 6 mois	367	340	345
9	3 ans	2 ans 6 mois	379	349	354
10	4 ans	3 ans 4 mois	400	363	368
11	4 ans	3 ans 4 mois	416	370	375
12	-	-	424	377	382

grades concernés :

- adjoint administratif territorial de 1^e classe
- adjoint technique territorial de 1^e classe
- adjoint technique territorial de 1^e classe des EE
- adjoint territorial du patrimoine de 1^e classe
- opérateur territorial des APS
- agent social territorial de 1^e classe
- ATSEM de 1^e classe
- auxiliaire de puériculture territorial de 1^e classe
- auxiliaire de soins territorial de 1^e classe
- gardien de police municipale
- garde champêtre principal
- adjoint territorial d'animation de 1^e classe
- sapeur-pompier de 1^{ère} classe

REVALORISATION DE LA CATEGORIE C ?

Les nouvelles grilles de la catégorie C sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2014 mais force est de constater que la revalorisation n'est à la hauteur ni des enjeux, ni des attentes, ni de l'urgence.

Une « revalorisation » qui ne compense pas les pertes de pouvoir d'achat subies ces dernières années

☞ En échelle 3 : la grande majorité des agents ont vu leur salaire brut mensuel être augmenté de 32,41€ sauf pour ceux du 11^e échelon (11,89€) ;

☞ En échelle 4 : augmentation de 37,04€ bruts mensuels aux 6 premiers échelons et variant entre 4,63 et 32,41€ bruts mensuels pour les autres échelons ; création d'un 12^e échelon doté de l'indice nouveau majoré (INM) 377 ;

☞ En échelle 5 : augmentation selon les échelons entre 50,93 et 4,63 euros bruts mensuels ; création d'un 12^e échelon à l'INM 402 ;

☞ En échelle 6 : augmentation variant selon les échelons entre 4,63 et 37,04 euros bruts mensuels ; création d'un 9^e échelon à l'INM 457.

☞ En échelle spécifique d'agent de maîtrise principal : création d'un 10^e échelon doté de l'indice nouveau majoré (INM) 480.

Les durées de carrière sont réduites à 22 ans pour l'échelle 3, à 26 ans pour les échelles 4 et 5 et à 30 ans pour l'échelle 6, mesures rendues effectives par la réduction du temps de passage de certains échelons à l'échelon supérieur.

Mesure complémentaire devant intervenir au 1^{er} janvier 2015 : l'ensemble des différents échelons des échelles 3, 4, 5 et 6 se verra augmenté de 5 points d'indice nouveau majoré soit 23,15 euros bruts mensuels.

Si ces nouvelles grilles ont bien pour conséquence une hausse de la rémunération brute des agents concernés, celle-ci n'est pas à la hauteur des attentes ni du contexte particulièrement scandaleux dans lequel se situent les salaires et les carrières de la catégorie C. Ramenée en pourcentage du salaire brut mensuel de 2013, l'évolution envisagée représente selon les échelles et les échelons une augmentation comprise entre 0,8 et 3,5%. **Toujours bon à prendre, certes, mais certainement pas à la hauteur des enjeux !**



Echelle 5

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	340	321	326
2	1 an	1 an	341	322	327
3	2 ans	1 an 8 mois	342	323	328
4	2 ans	1 an 8 mois	347	325	330
5	2 ans	1 an 8 mois	350	327	332
6	2 ans	1 an 8 mois	359	334	339
7	2 ans	1 an 8 mois	368	341	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	388	355	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	417	371	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	430	380	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	447	393	398
12	-	-	459	402	407

grades concernés :

- adjoint administratif territorial principal de 2^e classe
- adjoint technique territorial principal de 2^e classe
- adjoint technique territorial principal des EE de 2^e classe
- adjoint territorial principal du patrimoine de 2^e classe
- adjoint territorial d'animation principal de 2^e classe
- agent de maîtrise
- opérateur territorial des APS qualifié
- agent social territorial principal de 2^e classe
- ATSEM principal de 2^e classe
- auxiliaire territorial de puériculture principal de 2^e classe
- auxiliaire territorial de soins principal de 2^e classe
- brigadier de police municipale
- garde champêtre chef
- receveur principal
- chef de standard téléphonique
- caporal pompier

Echelle 6

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	358	333	338
2	1 an	1 an	367	340	345
3	2 ans	1 an 8 mois	380	350	355
4	2 ans	1 an 8 mois	404	365	370
5	3 ans	2 ans 6 mois	430	380	385
6	3 ans	2 ans 6 mois	450	395	400
7	4 ans	3 ans 4 mois	481	417	422
8	4 ans	3 ans 4 mois	500	431	436
9	-	-	536	457	462

grades concernés :

- adjoint administratif territorial principal de 1^e classe
- adjoint technique territorial principal de 1^e classe
- adjoint technique territorial principal des EE de 1^e classe
- adjoint territorial du patrimoine principal de 1^e classe
- adjoint territorial d'animation principal de 1^e classe
- opérateur territorial principal des APS
- agent social territorial principal de 1^e classe
- ATSEM principal de 1^e classe
- auxiliaire de puériculture territorial principal de 1^e classe
- auxiliaire de soins territorial principal de 1^e classe
- garde champêtre chef principal
- caporal-chef pompier*

...PEUT MIEUX FAIRE !

L'augmentation n'évitera pas le minimum fonction publique d'être rattrapé par la hausse régulière du SMIC. Elle ne permettra pas non plus le maintien du pouvoir d'achat dans ce contexte de hausse des impôts directs et indirects.

Le point d'indice, qui sert de référence pour nos salaires est bloqué depuis le 1^{er} juillet 2010. Aucune évolution n'est prévue pour 2014, et peut être rien en 2015, quant à 2016 ?

Par contre tout le reste augmente : le montant de la retenue retraite, la TVA, les prix à la consommation, le coût du logement... ! De ce fait notre pouvoir d'achat ne cesse de baisser : 14 % de perte cumulée de pouvoir d'achat depuis 1998 ; soit entre 230 et 280 € en moins par mois pour les agents de caté-

gorie C par exemple ! A la fin de l'année c'est plus d'un mois de salaire en moins.

Enfin les blocages qui existent en catégorie C (des avancements de grade beaucoup trop lents notamment), empêchent les personnels d'être reconnus régulièrement par des mesures d'avancement rapides.

Plus de 50 % des « C » restent irrémédiablement « scotchés » dans leur grade de recrutement avec peu d'espoir d'augmentation, hormis les passages d'échelons, 65 % restent toute leur carrière en échelle 3 dont les premiers indices flirtent régulièrement avec le SMIC.

Quelques exemples : seuls 8 % des adjoints administratifs atteignent l'échelle 6, moins de 10 % pour les ATSEM et les agents sociaux, 6 % pour les auxiliaires de puéri-

culture qui doivent pourtant être recrutées par concours sur titre !

Ces professions essentiellement féminines sont particulièrement maltraitées.

Pour le SNUCLIAS-FSU, la question des salaires n'est pas réglée par les nouvelles grilles de catégorie C

Contre la politique d'austérité, nous continuerons sans relâche à défendre les revendications salariales et catégorielles

☞ pour permettre le rattrapage du pouvoir d'achat perdu

☞ pour rendre les carrières attractives

☞ et pour **faire reconnaître enfin les personnels de nos filières à la hauteur de leur investissement quotidien pour le service du public.**



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI ? C'EST TOUT VOI ! JE VOTE FSU.

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015



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 obligatoire 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^e CONCOURS

Les agents recrutés par la voie du 3^e 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)

CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

Agent social de 2^e classe

E3

Agent social de 1^e classe

E4

Agent social principal de 2^e classe

E5

Agent social principal de 1^e 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^e classe :** sans concours
- **Agent social de 1^e 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^e classe :** au choix, après inscription sur un tableau annuel d'avancement des Agents Sociaux de 2^e classe ayant atteint le 4^eme échelon de leur grade, comptant 3 ans au moins de services effectifs et ayant réussi l'examen professionnel.

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

• **Agent social principal de 1^e classe :** au choix, après inscription sur un tableau annuel d'avancement des Agents Sociaux Principaux de 2^e classe ayant atteint le 6^e 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 CTP.

Echelle 3

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	330	316	321
2	1 an	1 an	334	317	322
3	2 ans	1 an 8 mois	336	318	323
4	2 ans	1 an 8 mois	337	319	324
5	2 ans	1 an 8 mois	339	320	325
6	2 ans	1 an 8 mois	340	321	326
7	2 ans	1 an 8 mois	342	323	328
8	3 ans	2 ans 6 mois	349	327	332
9	3 ans	2 ans 6 mois	358	333	338
10	4 ans	3 ans 4 mois	374	345	350
11	-	-	393	358	363

Echelle 4

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	336	318	323
2	1 an	1 an	337	319	324
3	2 ans	1 an 8 mois	339	320	325
4	2 ans	1 an 8 mois	340	321	326
5	2 ans	1 an 8 mois	341	322	327
6	2 ans	1 an 8 mois	346	324	329
7	2 ans	1 an 8 mois	349	327	332
8	3 ans	2 ans 6 mois	367	340	345
9	3 ans	2 ans 6 mois	379	349	354
10	4 ans	3 ans 4 mois	400	363	368
11	4 ans	3 ans 4 mois	416	370	375
12	-	-	424	377	382

Echelle 5

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	340	321	326
2	1 an	1 an	341	322	327
3	2 ans	1 an 8 mois	342	323	328
4	2 ans	1 an 8 mois	347	325	330
5	2 ans	1 an 8 mois	350	327	332
6	2 ans	1 an 8 mois	359	334	339
7	2 ans	1 an 8 mois	368	341	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	388	355	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	417	371	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	430	380	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	447	393	398
12	-	-	459	402	407

Echelle 6

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	358	333	338
2	1 an	1 an	367	340	345
3	2 ans	1 an 8 mois	380	350	355
4	2 ans	1 an 8 mois	404	365	370
5	3 ans	2 ans 6 mois	430	380	385
6	3 ans	2 ans 6 mois	450	395	400
7	4 ans	3 ans 4 mois	481	417	422
8	4 ans	3 ans 4 mois	500	431	436
9	-	-	536	457	462



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI? C'EST TOUT VU! JE VOTE FSU.

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES

(décret n° 92-850 du 28 août 1992)

CADRE D'EMPLOIS

3 grades :

ATSEM de 1^{re} classe

E4

ATSEM principal de 2^e classe

E5

ATSEM principal de 1^{re} 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^{re} classe :

- concours externe sur titres ouvert aux candidats titulaires du CAP Petite Enfance.

- concours interne ouvert aux candidats justifiant d'au moins 2 années de services publics effectifs accomplis auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel,
- concours 3^e voie.

[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^e classe** : au choix, après inscription sur un tableau annuel d'avancement des ATSEM de 1^{re} classe ayant atteint le 5^e échelon de leur grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs.

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

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



ATSEM : ça ne peut plus durer !

AUXILIAIRES DE SOINS

(décret n° 92-866 du 28 août 1992)

CADRE D'EMPLOIS

3 grades :

<i>Auxiliaires de puériculture ou de soins de 1^{re} classe</i>	E4
<i>Auxiliaires de puériculture ou de soins principal de 2^e classe</i>	E5
<i>Auxiliaires de puériculture ou de soins principal de 1^{re} classe</i>	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^{re} classe*

- concours externe sur titre avec épreuves

et AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE

(décret n° 92-865 du 28 août 1992)

- 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 réusite à l'examen de passage de 1^{er} en 2^e 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^{re} 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-psychologique ou d'un diplôme niveau 5 dans une discipline à caractère médico-social

AVANCEMENT

*Auxiliaire de puériculture /
de soins principal de 2^e classe*

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

*Auxiliaire de puériculture /
de soins principal de 1^{re} classe*

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

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

Echelle 4

Echelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	336	318	323
2	1 an	1 an	337	319	324
3	2 ans	1 an 8 mois	339	320	325
4	2 ans	1 an 8 mois	340	321	326
5	2 ans	1 an 8 mois	341	322	327
6	2 ans	1 an 8 mois	346	324	329
7	2 ans	1 an 8 mois	349	327	332
8	3 ans	2 ans 6 mois	367	340	345
9	3 ans	2 ans 6 mois	379	349	354
10	4 ans	3 ans 4 mois	400	363	368
11	4 ans	3 ans 4 mois	416	370	375
12	-	-	424	377	382

Echelle 5

Echelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	340	321	326
2	1 an	1 an	341	322	327
3	2 ans	1 an 8 mois	342	323	328
4	2 ans	1 an 8 mois	347	325	330
5	2 ans	1 an 8 mois	350	327	332
6	2 ans	1 an 8 mois	359	334	339
7	2 ans	1 an 8 mois	368	341	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	388	355	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	417	371	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	430	380	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	447	393	398
12	-	-	459	402	407

Echelle 6

Echelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	358	333	338
2	1 an	1 an	367	340	345
3	2 ans	1 an 8 mois	380	350	355
4	2 ans	1 an 8 mois	404	365	370
5	3 ans	2 ans 6 mois	430	380	385
6	3 ans	2 ans 6 mois	450	395	400
7	4 ans	3 ans 4 mois	481	417	422
8	4 ans	3 ans 4 mois	500	431	436
9	-	-	536	457	462



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI? C'EST TOUT VU! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX

(décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006)

CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

Adjoint administratif de 2^e classe	E3
Adjoint administratif de 1^e classe	E4
Adjoint administratif principal de 2^e classe	E5
Adjoint administratif principal de 1^e 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^e classe : sans concours.

Les adjoints administratifs territoriaux de 1^e classe :

- Par concours interne ouvert, pour 40 % au plus des postes,

à tout fonctionnaire ou agent public (1 an au moins de services effectifs).

- Par concours externe ouvert, pour 40 % au moins des postes, aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau 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^e 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^e classe ayant atteint le 4^e échelon et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade;

OU

- au choix pour les adjoints administratifs de 2^e classe ayant atteint le 7^e 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^e classe.

Au grade d'**adjoint administratif territorial principal de 2^e 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^e classe ayant atteint au moins le 5^e 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^e 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^e classe justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté dans le 6^e 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 CTP.

Echelle 3

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	330	316	321
2	1 an	1 an	334	317	322
3	2 ans	1 an 8 mois	336	318	323
4	2 ans	1 an 8 mois	337	319	324
5	2 ans	1 an 8 mois	339	320	325
6	2 ans	1 an 8 mois	340	321	326
7	2 ans	1 an 8 mois	342	323	328
8	3 ans	2 ans 6 mois	349	327	332
9	3 ans	2 ans 6 mois	358	333	338
10	4 ans	3 ans 4 mois	374	345	350
11	-	-	393	358	363

Echelle 4

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	336	318	323
2	1 an	1 an	337	319	324
3	2 ans	1 an 8 mois	339	320	325
4	2 ans	1 an 8 mois	340	321	326
5	2 ans	1 an 8 mois	341	322	327
6	2 ans	1 an 8 mois	346	324	329
7	2 ans	1 an 8 mois	349	327	332
8	3 ans	2 ans 6 mois	367	340	345
9	3 ans	2 ans 6 mois	379	349	354
10	4 ans	3 ans 4 mois	400	363	368
11	4 ans	3 ans 4 mois	416	370	375
12	-	-	424	377	382



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI ? C'EST TOUT WI ! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE

(décret n° 2006-1692 du 22 décembre 2006)

CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

Adjoint du patrimoine de 2^e classe	E3
Adjoint du patrimoine de 1^e classe	E4
Adjoint du patrimoine principal de 2^e classe	E5
Adjoint du patrimoine principal de 1^e classe	E6

MISSIONS

Les **adjoints du patrimoine de 2^e 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^e classe** assurent l'encadrement des adjoints du patrimoine de 2^e 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^e classe** assurent le contrôle hiérarchique et technique des adjoints territoriaux du patrimoine de 2^e classe et de 1^e 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^e classe** assurent le contrôle hiérarchique et technique des adjoints territoriaux du patrimoine principaux de 2^e classe et des adjoints territoriaux du patrimoine de 2^e et 1^e 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^e classe : sans concours

Adjoint du patrimoine de 1^e 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^{er} janvier de l'année du concours de 4 années au moins de services publics effectifs, dont 2 années au moins dans les services d'un musée, d'une bibliothèque, des archives, de la documentation ou des parcs et jardins ;

- à un 3^e 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^e 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^e classe ayant atteint le 4^e 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^e classe ayant atteint le 7^e 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^{ère} classe.

Adjoint du patrimoine principal de 2^e 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^e classe ayant atteint le 5^e échelon de leur grade et qui comptent 6 ans de services effectifs dans leur grade.

Adjoint du patrimoine principal de 1^e 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^e classe qui justifient d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6^e 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 CTP.

Echelle 5

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	340	321	326
2	1 an	1 an	341	322	327
3	2 ans	1 an 8 mois	342	323	328
4	2 ans	1 an 8 mois	347	325	330
5	2 ans	1 an 8 mois	350	327	332
6	2 ans	1 an 8 mois	359	334	339
7	2 ans	1 an 8 mois	368	341	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	388	355	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	417	371	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	430	380	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	447	393	398
12	-	-	459	402	407

Echelle 6

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	358	333	338
2	1 an	1 an	367	340	345
3	2 ans	1 an 8 mois	380	350	355
4	2 ans	1 an 8 mois	404	365	370
5	3 ans	2 ans 6 mois	430	380	385
6	3 ans	2 ans 6 mois	450	395	400
7	4 ans	3 ans 4 mois	481	417	422
8	4 ans	3 ans 4 mois	500	431	436
9	-	-	536	457	462



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI? C'EST TOUT VU! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX (décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006)

CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

Adjoint technique de 2^e classe	E3
Adjoint technique de 1^e classe	E4
Adjoint technique principal de 2^e classe	E5
Adjoint technique principal de 1^e 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 du permis de conduire approprié 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^e classe** : sans concours

Au grade d'**adjoint technique de 1^e classe** :

- par concours interne sur épreuves (40 % des postes) ouvert à tout fonctionnaire ou agent public (1 an au moins de services effectifs).
- par concours externe sur titres avec épreuves (40% des postes) ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme homologué au niveau V (CAP, BEP...)
- par 3^e concours avec épreuves (20% des postes) ouvert aux candidats justifiant pendant une durée de 4 ans au moins de l'exercice soit d'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^e 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^e classe ayant atteint le 4^e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade;

OU

- au choix pour les adjoints techniques de 2^e classe ayant atteint le 7^e 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^e classe.

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

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

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

Echelle 3

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	330	316	321
2	1 an	1 an	334	317	322
3	2 ans	1 an 8 mois	336	318	323
4	2 ans	1 an 8 mois	337	319	324
5	2 ans	1 an 8 mois	339	320	325
6	2 ans	1 an 8 mois	340	321	326
7	2 ans	1 an 8 mois	342	323	328
8	3 ans	2 ans 6 mois	349	327	332
9	3 ans	2 ans 6 mois	358	333	338
10	4 ans	3 ans 4 mois	374	345	350
11	-	-	393	358	363

Echelle 4

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	336	318	323
2	1 an	1 an	337	319	324
3	2 ans	1 an 8 mois	339	320	325
4	2 ans	1 an 8 mois	340	321	326
5	2 ans	1 an 8 mois	341	322	327
6	2 ans	1 an 8 mois	346	324	329
7	2 ans	1 an 8 mois	349	327	332
8	3 ans	2 ans 6 mois	367	340	345
9	3 ans	2 ans 6 mois	379	349	354
10	4 ans	3 ans 4 mois	400	363	368
11	4 ans	3 ans 4 mois	416	370	375
12	-	-	424	377	382

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

(décret n° 2007-913 du 15 mai 2007)

CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

Adjoint technique des EE de 2^e classe	E3
Adjoint technique des EE de 1^e classe	E4
Adjoint technique principal des EE de 2^e classe	E5
Adjoint technique principal des EE de 1^e classe	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^e classe et de 1^e 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^e classe des établissements d'enseignement** sont appelés à exécuter des travaux ouvriers ou techniques nécessitant une qualification professionnelle.

Les **adjoints techniques principaux de 2^e et de 1^e 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^e classe des EE** :

- sans concours

Au grade d'**adjoint technique de 1^e 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^e 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 niveau V obtenu dans la spécialité choisie.
- À un **concours interne** ouvert pour 40% au plus des postes aux fonctionnaires et agents publics, ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale : les candidats doivent justifier au 1^{er}

janvier de l'année du concours d'un an au moins de services publics effectifs.

- À un **3^e 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^e 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^e classe des EE ayant atteint le 5^e 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^e 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^{ère} classe des établissements d'enseignement ayant atteint au moins le 5^e échelon de leur grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade.

Adjoints techniques principaux de 1^e 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^e classe des établissements d'enseignement ayant atteint au moins 1 an d'ancienneté dans le 5^e 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 CTP.

Echelle 5

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	340	321	326
2	1 an	1 an	341	322	327
3	2 ans	1 an 8 mois	342	323	328
4	2 ans	1 an 8 mois	347	325	330
5	2 ans	1 an 8 mois	350	327	332
6	2 ans	1 an 8 mois	359	334	339
7	2 ans	1 an 8 mois	368	341	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	388	355	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	417	371	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	430	380	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	447	393	398
12	-	-	459	402	407

Echelle 6

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	358	333	338
2	1 an	1 an	367	340	345
3	2 ans	1 an 8 mois	380	350	355
4	2 ans	1 an 8 mois	404	365	370
5	3 ans	2 ans 6 mois	430	380	385
6	3 ans	2 ans 6 mois	450	395	400
7	4 ans	3 ans 4 mois	481	417	422
8	4 ans	3 ans 4 mois	500	431	436
9	-	-	536	457	462



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI ? C'EST TOUT ! JE VOTE FSU.

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX (décret n° 88-547 du 6 mai 1988)

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 métré 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.

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^{er} 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^e 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^e échelon du grade d'adjoint technique de 1^e 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^e échelon du grade d'adjoint technique de 2^e classe et admis à un examen professionnel.
- Les fonctionnaires mentionnés au 2^e peuvent être recrutés en qualité d'agents de maîtrise territoriaux à raison d'un recrutement pour deux nominations prononcées au titre du 1^{er} 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^e 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 CTP.



Echelle spécifique des agents de maîtrise

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	340	321	326
2	1 an	1 an	341	322	327
3	2 ans	1 an 8 mois	342	323	328
4	2 ans	1 an 8 mois	347	325	330
5	2 ans	1 an 8 mois	350	327	332
6	2 ans	1 an 8 mois	359	334	339
7	2 ans	1 an 8 mois	368	341	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	388	355	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	417	371	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	430	380	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	447	393	398
12	-	-	459	402	407

Echelle spécifique des agents de maîtrise principaux

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	359	334	339
2	1 an	1 an	370	342	347
3	2 ans	1 an 8 mois	396	360	365
4	2 ans	1 an 8 mois	428	379	384
5	2 ans	1 an 8 mois	451	396	401
6	2 ans	1 an 8 mois	470	411	416
7	3 ans	2 ans 6 mois	487	421	426
8	3 ans	2 ans 6 mois	500	431	436
9	4 ans	3 ans 4 mois	530	454	459
10	-	-	567	480	485

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION

(décret n° 2006-1693 du 22 décembre 2006)

CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

Adjoint d'animation de 2^e classe E3

Adjoint d'animation de 1^e classe E4

Adjoint d'animation

principal de 2^e classe E5

Adjoint d'animation

principal de 1^e 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^e 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 oeuvre des activités d'animation.
- Les adjoints territoriaux d'animation de 1^e classe ainsi que les adjoints territoriaux d'animation principaux de 2^e et de 1^e classe mettent en oeuvre, 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^e classe** : sans concours

Au grade d'**adjoint d'animation de 1^e classe** : les candidats déclarés admis :

- À un concours externe sur titres avec épreuves ouvert, pour 40 % au moins des postes mis aux concours aux candidats titulaires du brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur-technicien ou d'une qualification reconnue comme équivalente.
- À un concours interne sur épreuves ouvert, pour 40% au plus des postes aux fonctionnaires et agents publics qui doivent justifier, au 1^{er} janvier de l'année du concours, d'une année au moins de services publics effectifs.
- À un troisième concours avec épreuves ouvert pour 20% au plus des postes aux candidats justifiant de l'exercice pendant une durée de 4 ans au moins : d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, d'une ou plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association.

AVANCEMENT

Au grade d'**adjoint d'animation de 1^e 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^e classe ayant atteint le 4^e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade,

OU

- au choix pour les adjoints d'animation de 2^e classe ayant atteint le 7^e 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^e classe.

Adjoint d'animation principal de 2^e 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^e classe ayant atteint au moins le 5^e échelon de leur grade et comptant au moins six ans de services effectifs dans ce grade.

Adjoint d'animation principal de 1^e 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^e classe justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté dans le 6^e 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 CTP.

Echelle 3

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	330	316	321
2	1 an	1 an	334	317	322
3	2 ans	1 an 8 mois	336	318	323
4	2 ans	1 an 8 mois	337	319	324
5	2 ans	1 an 8 mois	339	320	325
6	2 ans	1 an 8 mois	340	321	326
7	2 ans	1 an 8 mois	342	323	328
8	3 ans	2 ans 6 mois	349	327	332
9	3 ans	2 ans 6 mois	358	333	338
10	4 ans	3 ans 4 mois	374	345	350
11	-	-	393	358	363

Echelle 4

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	336	318	323
2	1 an	1 an	337	319	324
3	2 ans	1 an 8 mois	339	320	325
4	2 ans	1 an 8 mois	340	321	326
5	2 ans	1 an 8 mois	341	322	327
6	2 ans	1 an 8 mois	346	324	329
7	2 ans	1 an 8 mois	349	327	332
8	3 ans	2 ans 6 mois	367	340	345
9	3 ans	2 ans 6 mois	379	349	354
10	4 ans	3 ans 4 mois	400	363	368
11	4 ans	3 ans 4 mois	416	370	375
12	-	-	424	377	382

Echelle 5

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	340	321	326
2	1 an	1 an	341	322	327
3	2 ans	1 an 8 mois	342	323	328
4	2 ans	1 an 8 mois	347	325	330
5	2 ans	1 an 8 mois	350	327	332
6	2 ans	1 an 8 mois	359	334	339
7	2 ans	1 an 8 mois	368	341	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	388	355	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	417	371	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	430	380	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	447	393	398
12	-	-	459	402	407

Echelle 6

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	358	333	338
2	1 an	1 an	367	340	345
3	2 ans	1 an 8 mois	380	350	355
4	2 ans	1 an 8 mois	404	365	370
5	3 ans	2 ans 6 mois	430	380	385
6	3 ans	2 ans 6 mois	450	395	400
7	4 ans	3 ans 4 mois	481	417	422
8	4 ans	3 ans 4 mois	500	431	436
9	-	-	536	457	462



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI? C'EST TOUT VOI! JE VOTE FSU.

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

AGENTS DE POLICE MUNICIPALE (décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006)

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 (décret 2012-520 du 20 avril 2012)

CADRE D'EMPLOIS

4 grades :

Sapeur de 2^e classe	E3
Sapeur de 1^{ère} 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^e classe** : sans concours réservé aux sapeurs-pompiers volontaires. Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} mai 2013.

Au grade de **sapeur de 1^{ère} classe** : 2 concours externes dont 1 réservé aux sapeurs pompiers volontaires ou après examen professionnel ouvert aux sapeurs de 2^e 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'équiper.

AVANCEMENT

Sapeur de 1^{ère} classe après examen professionnel ouvert aux sapeurs de 2^e 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'équiper.

Caporal au choix : au choix ouvert aux sapeurs de 1^{ère} 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	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	336	318	323
2	1 an	1 an	337	319	324
3	2 ans	1 an 8 mois	339	320	325
4	2 ans	1 an 8 mois	340	321	326
5	2 ans	1 an 8 mois	341	322	327
6	2 ans	1 an 8 mois	346	324	329
7	2 ans	1 an 8 mois	349	327	332
8	3 ans	2 ans 6 mois	367	340	345
9	3 ans	2 ans 6 mois	379	349	354
10	4 ans	3 ans 4 mois	400	363	368
11	4 ans	3 ans 4 mois	416	370	375
12	-	-	424	377	382

Echelle 5

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	340	321	326
2	1 an	1 an	341	322	327
3	2 ans	1 an 8 mois	342	323	328
4	2 ans	1 an 8 mois	347	325	330
5	2 ans	1 an 8 mois	350	327	332
6	2 ans	1 an 8 mois	359	334	339
7	2 ans	1 an 8 mois	368	341	346
8	3 ans	2 ans 6 mois	388	355	360
9	3 ans	2 ans 6 mois	417	371	376
10	4 ans	3 ans 4 mois	430	380	385
11	4 ans	3 ans 4 mois	447	393	398
12	-	-	459	402	407

Echelle spécifique des agents de police municipale

Échelons	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré	Indice majoré au 01/01/2015
1	2 ans	1 an 8 mois	359	334	339
2	2 ans	1 an 8 mois	379	349	354
3	2 ans 3 mois	2 ans	403	364	369
4	2 ans 3 mois	2 ans	429	379	384
5	2 ans 3 mois	2 ans	453	397	402
6	2 ans 1 mois	1 an 9 mois	467	408	413
7	3 ans	2 ans 6 mois	481	417	422
8	4 ans	3 ans 4 mois	500	431	436
9	-	-	536	457	462

SOUS-OFFICIERS DE SAPEUR POMPIERS

(décrets 2014-716 et 717 du 26 juin 2014)

CADRE D'EMPLOIS

2 grades

Sergent Echelle spécifique

Adjudant Echelle spécifique

au 1^{er} juillet 2014: 9 échelons IB 350 à 543
au 1^{er} janvier 2015: échelons IB 356 à 550
au 1^{er} juillet 2014: 10 échelons IB 359 à 567
au 1^{er} janvier 2015; 10 échelons IB 366 à 574

Assistant socio-éducatif
Animateur
Assistant de conservation
Éducateur des activités physique 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

CATÉGORIE

À NOTER :

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 paritaire 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 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.



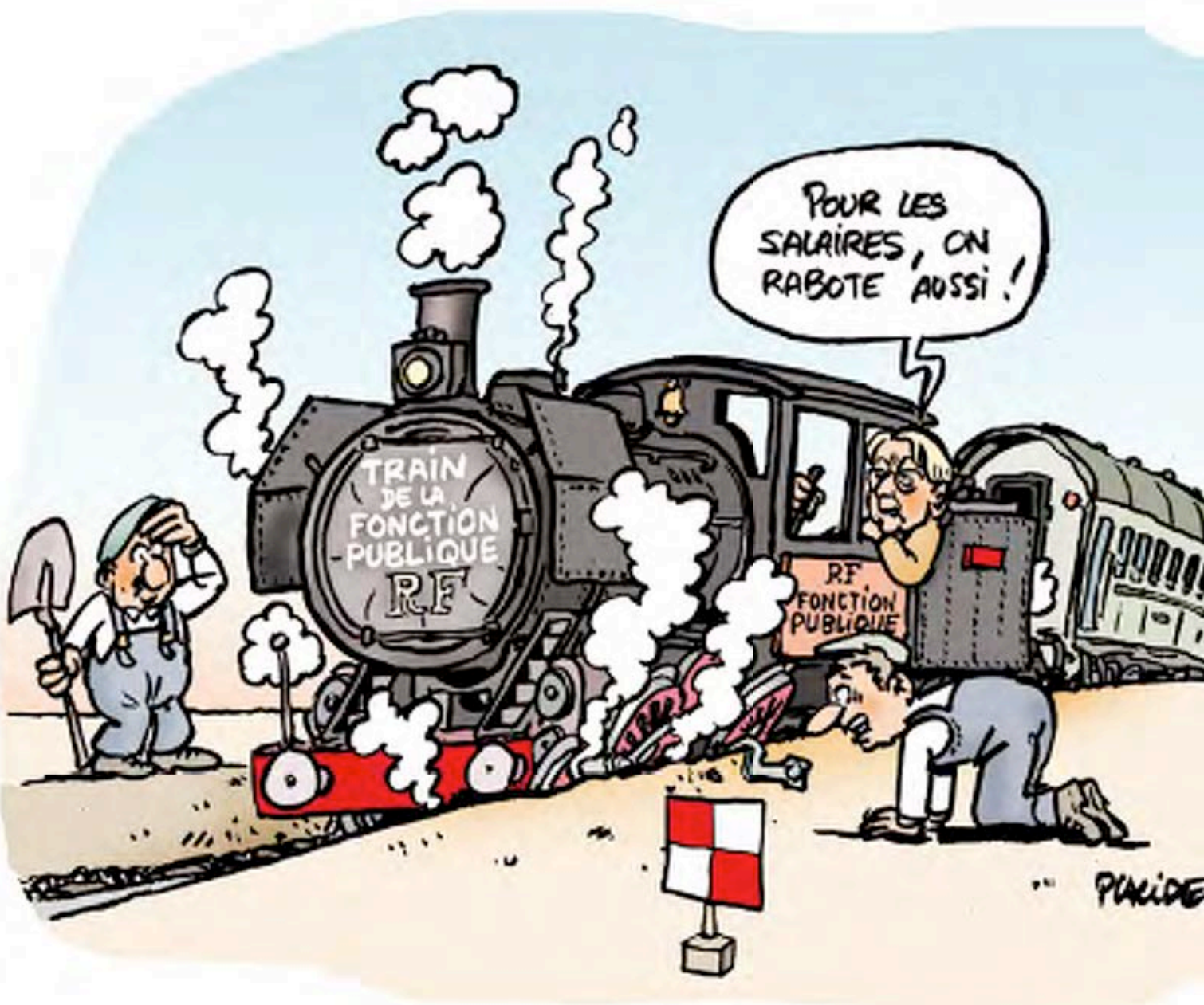
RÉFORME DE LA CATÉGORIE B : TRÈS LOIN DU COMPTE

La réforme de la catégorie B fait partie intégrante d'un accord scandaleux qui entérinait une perte générale des salaires dans toute la Fonction Publique, signé le 21 février 2008 par seulement 4 organisations syndicales sur 8 (CFDT-UNSA-CFTC-CGC). Seules les organisations syndicales signataires de l'accord salarial ont eu le droit de participer aux négociations sur la réforme de la catégorie, ce qui est un déni de démocratie.

Lancée fin 2009 par la parution du décret indiciaire n° 2009-1389 du 11 novembre 2009, puis par les décrets 2010-329 et 330 du 22 mars 2010, la réforme de la catégorie B a été bouclée pour l'ensemble des cadres d'emplois concernés en juin 2013. La mise en place du Nouvel Espace Statutaire (NES) s'est faite progressivement, au fur et à mesure de la publication des statuts particuliers, de

décembre 2010 à juin 2013 avec un retard certain et donc des disparités entre filières.

Le nouvel espace statutaire prévoit une structuration des cadres d'emplois en trois grades. La nouvelle grille est directement accessible par la voie du concours au niveau des premier et deuxième grades. Le premier grade correspond à un recrutement de niveau IV comme pour le B type avec un baccalauréat, et le deuxième grade à un recrutement de niveau III comme pour le CII avec un BAC+2. Le deuxième grade est donc tout à la fois un grade de recrutement et un grade d'avancement accessible, par la voie de l'examen professionnel et par la voie de la liste d'aptitude, aux personnels titulaires du premier grade.



Les nouvelles grilles indiciaires et durée d'échelon sont les suivantes :

À NOTER

les indices 1, 2, 3, 4, 8 et 10 seront majorés de 5 points d'indice au 1^{er} janvier 2015.

1^{ER} GRADE

échelons	Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	340	321
2	2 ans	1 an 8 mois	342	323
3	2 ans	1 an 8 mois	347	325
4	2 ans	1 an 8 mois	359	334
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	436	384
9	3 ans	2 ans 7 mois	457	400
10	4 ans	3 ans 3 mois	486	420
11	4 ans	3 ans 3 mois	516	443
12	4 ans	3 ans 3 mois	548	466
13	-	-	576	486

2^E GRADE

échelons	Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj
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^E GRADE

échelons	Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj
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

La grille indiciaire n'est pas à la hauteur des qualifications exigées. La FSU revendique des mesures d'urgence de revalorisation des traitements : 60 points pour tous. Le début de carrière ne bénéficie que de 13 points d'indice supplémentaires. La fin de carrière est revalorisée de 48 points mais il sera nettement plus difficile d'y parvenir. En effet l'accès du 1^{er} au 3^e grade par la voie de l'examen est supprimé.

Comme en catégorie C, la carrière s'allonge avec une durée maximale théorique de 33 ans pour atteindre l'indice terminal contre 26 ans actuellement !

La structuration des nouveaux cadres d'emplois n'est pas sans danger :

- la fusion des 2 cadres d'emplois techniques conduit à une uniformisation et une polyvalence accrue des missions que nous dénonçons et qui se développent depuis des années (Cf. refonte des cadres d'emplois en catégorie C) ;
- un recrutement externe à 2 niveaux (BAC et BAC +2), donc sur 2 grades différents pour un même cadre d'emplois va évidemment généraliser les recrutements par les employeurs sur le 1^{er} grade, ce qui coûtera moins cher.

Assistants socio-éducatifs et Educateurs de jeunes enfants : le maintien en catégorie B est inacceptable

Le SNUCLIAS s'est mobilisé fortement avec les assistants socio-éducatifs et les EJE pour obtenir l'intégration des professions du travail social en catégorie A, renforcés dans leur détermination par la reconnaissance européenne de leur diplôme au niveau licence.

En 2010, ceux qui sont aujourd'hui à la tête de l'Etat ont soutenu tous les professionnels et leurs syndicats mais, en 2013, au mépris des engagements pris lors des mobilisations unitaires initiées par l'Intersyndicale FPT, le gouvernement a publié les nouveaux statuts, maintenant en B tous les travailleurs sociaux.

La nouvelle grille des salaires, dans le cadre du NES, constitue un déni de reconnaissance des diplômes d'Etat. Contrairement aux autres cadres d'emplois, les grilles de salaires des travailleurs sociaux sont les mêmes depuis leur publication en 1992. Dans le décret, au delà de quelques points en début et en fin de carrière, la carrière s'allonge et dès le 5^e échelon il y aura de graves pertes de salaire !

Avec les professionnels le SNUCLIAS poursuit la mobilisation pour la catégorie A et qu'enfin les engagements soient tenus !

CETTE RÉFORME FAIT PARTIE
D'UN ACCORD SCANDALEUX
QUI ENTÈRINE UNE PERTE
GÉNÉRALE DE SALAIRE DANS
TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI ? C'EST TOUT ! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

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^{er} janvier au moins le 5^e 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 CTP.



• Educateur de jeunes enfants (décrets n°2013-491 et 495 du 10/06/2013)

échelons	Éducateur de jeunes enfants				Éducateur principal de jeunes enfants			
	Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	350	327	1 an	1 an 6 mois	422	375
2	2 ans	1 an 6 mois	357	332	2 ans	1 an 6 mois	441	388
3	2 ans	1 an 6 mois	370	342	2 ans	1 an 6 mois	461	404
4	2 ans	1 an 6 mois	384	352	2 ans	1 an 6 mois	486	420
5	2 ans	1 an 6 mois	406	366	2 ans	1 an 6 mois	514	442
6	2 ans	1 an 6 mois	430	380	2 ans	1 an 6 mois	544	463
7	2 ans	1 an 6 mois	450	395	2 ans	1 an 6 mois	572	483
8	2 ans	1 an 6 mois	472	412	3 ans	2 ans 6 mois	599	504
9	3 ans	2 ans 6 mois	500	431	3 ans	2 ans 6 mois	625	524
10	3 ans	2 ans 6 mois	528	452	4 ans	3 ans 6 mois	646	540
11	3 ans	2 ans 6 mois	558	473	-	-	675	562
12	4 ans	3 ans 6 mois	584	493				
13	-	-	614	515				



• Assistants territoriaux socio-éducatifs
(décrets n°2013-491 et 494 du 10/06/2013)

échelons	Assistant socio-éducatif				Assistant socio-éducatif principal			
	Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	350	327	1 an	1 an 6 mois	422	375
2	2 ans	1 an 6 mois	357	332	2 ans	1 an 6 mois	441	388
3	2 ans	1 an 6 mois	370	342	2 ans	1 an 6 mois	461	404
4	2 ans	1 an 6 mois	384	352	2 ans	1 an 6 mois	486	420
5	2 ans	1 an 6 mois	406	366	2 ans	1 an 6 mois	514	442
6	2 ans	1 an 6 mois	430	380	2 ans	1 an 6 mois	544	463
7	2 ans	1 an 6 mois	450	395	2 ans	1 an 6 mois	572	483
8	2 ans	1 an 6 mois	472	412	3 ans	2 ans 6 mois	599	504
9	3 ans	2 ans 6 mois	500	431	3 ans	2 ans 6 mois	625	524
10	3 ans	2 ans 6 mois	528	452	4 ans	3 ans 6 mois	646	540
11	3 ans	2 ans 6 mois	558	473	-	-	675	562
12	4 ans	3 ans 6 mois	584	493				
13	-	-	614	515				

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^{er} janvier au moins le 5^e 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 CTP.

• Moniteur-éducateur / • Intervenant familial
(décrets n°2013-490 du 10/06/2013)

échelons	Moniteur-éducateur/Intervenant familial				Moniteur-éducateur/Intervenant familial principaux			
	Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	340	321*	1 an	1 an	350	327
2	2 ans	1 an 8 mois	342	323*	2 ans	1 an 8 mois	357	332
3	2 ans	1 an 8 mois	347	325*	2 ans	1 an 8 mois	367	340
4	2 ans	1 an 8 mois	359	334*	2 ans	1 an 8 mois	378	348
5	2 ans	1 an 8 mois	374	345	2 ans	1 an 8 mois	397	361
6	2 ans	1 an 8 mois	393	358	2 ans	1 an 8 mois	422	375
7	2 ans	1 an 8 mois	418	371	2 ans	1 an 8 mois	444	390
8	3 ans	2 ans 7 mois	436	384*	3 ans	2 ans 7 mois	463	405
9	3 ans	2 ans 7 mois	457	400	3 ans	2 ans 7 mois	493	425
10	4 ans	3 ans 3 mois	486	420*	4 ans	3 ans 3 mois	518	445
11	4 ans	3 ans 3 mois	516	443	4 ans	3 ans 3 mois	551	468
12	4 ans	3 ans 3 mois	548	466	4 ans	3 ans 3 mois	581	491
13	-	-	576	486	-	-	614	515

* Ces échelons seront revalorisés de 5 points au 1^{er} janvier 2015.

MONITEURS-ÉDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX

Le cadre d'emplois des Moniteurs-éducateurs et Intervenant 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 Intervenant familiaux ayant atteint le 7^e 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 Intervenant familiaux justifiant d'1 an dans le 4^e 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 CTP.





TECHNICIENS TERRITORIAUX

- 3 grades : > **technicien**
 > **technicien principal de 2^e classe**
 > **technicien principal de 1^e classe**

RECRUTEMENT

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

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

PROMOTION INTERNE

Technicien : au choix, pour les agents de maîtrise justifiant de 8 ans de services dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emploi technique et pour les adjoints techniques principaux de 1^e classe et adjoints techniques des établissements d'enseignements principaux de 1^e classe justifiant de 10 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.

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

ATTENTION : 1 nomination pour 3 recrutements.

AVANCEMENT DE GRADE

Se fait par deux voies, 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^e classe (du 1^{er} au 3^e grade).

Technicien principal de 2^e classe :

- au choix : technicien ayant atteint le 7^e 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^e échelon du grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Technicien principal 1^e classe :

- au choix : technicien principal de 2^e classe ayant atteint le 7^e 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^e classe ayant atteint le 6^e 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.

- **Techniciens territoriaux** (décret n° 2010-1357 du 9 novembre 2010)
- **Animateurs territoriaux** (décret n°2011-558 du 20 mai 2011)
- **Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives** (décret n°2011-605 du 30 mai 2011)
- **Assistants Territoriaux de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques** (décret n°2011-1642 du 23 novembre 2011)

échelons	1 ^{er} grade				principal 2 ^e classe				principal 1 ^e classe			
	Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	340	321*	1 an	1 an	350	327	1 an	1 an	404	365
2	2 ans	1 an 8 mois	342	323*	2 ans	1 an 8 mois	357	332	2 ans	1 an 8 mois	430	380
3	2 ans	1 an 8 mois	347	325*	2 ans	1 an 8 mois	367	340	2 ans	1 an 8 mois	450	395
4	2 ans	1 an 8 mois	359	334*	2 ans	1 an 8 mois	378	348	2 ans	1 an 8 mois	469	410
5	2 ans	1 an 8 mois	374	345	2 ans	1 an 8 mois	397	361	2 ans	1 an 8 mois	497	428
6	2 ans	1 an 8 mois	393	358	2 ans	1 an 8 mois	422	375	2 ans	1 an 8 mois	524	449
7	2 ans	1 an 8 mois	418	371	2 ans	1 an 8 mois	444	390	3 ans	2 ans 5 mois	555	471
8	3 ans	2 ans 7 mois	436	384*	3 ans	2 ans 7 mois	463	405	3 ans	2 ans 5 mois	585	494
9	3 ans	2 ans 7 mois	457	400	3 ans	2 ans 7 mois	493	425	3 ans	2 ans 5 mois	619	519
10	4 ans	3 ans 3 mois	486	420*	4 ans	3 ans 3 mois	518	445	3 ans	2 ans 5 mois	646	540
11	4 ans	3 ans 3 mois	516	443	4 ans	3 ans 3 mois	551	468	-	-	675	562
12	4 ans	3 ans 3 mois	548	466	4 ans	3 ans 3 mois	581	491	-	-	-	-
13	-	-	576	486	-	-	614	515	-	-	-	-

* Ces échelons seront revalorisés de 5 points au 1^{er} janvier 2015.

ANIMATEURS TERRITORIAUX



- 3 grades : > **Animateur**
 > **Animateur principal 2^e classe**
 > **Animateur principal 1^{ère} classe**

RECRUTEMENT

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

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

PROMOTION INTERNE

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

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

ATTENTION : 1 nomination pour 3 recrutements

AVANCEMENT DE GRADE

Se fait par deux voies, 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^{ère} classe (du 1^{er} au 3^e grade).

Animateur principal 2^e classe :

- au choix : animateur ayant atteint le 7^e échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.
- après examen professionnel : ouvert aux animateurs justifiant d'1 an dans le 4^e échelon du grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Animateur principal 1^{ère} classe :

- au choix : animateur principal 2^e classe ayant atteint le 7^e échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B.
- après examen professionnel : ouvert aux animateurs principaux de 2^e classe ayant atteint le 6^e 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.



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI ? C'EST TOUT WI ! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

EDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES



- 3 grades: > **ETAPS**
> **ETAPS principal 2^e classe**
> **ETAPS principal 1^{ère} classe**

RECRUTEMENT

ETAPS : concours externe ouvert aux titulaires d'un BEES, BPJEPS (40%), concours interne (40%) ou concours 3^e voie (20%)

ETAPS principal de 2^e classe : concours externe ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau BAC+2 de type DEJEPS, spécialité « perfectionnement sportif » (50%), concours interne (30%) ou concours 3^e voie (20%)

PROMOTION INTERNE

ETAPS

Après examen professionnel : ouvert aux opérateurs des APS qualifiés et principaux justifiant de 8 ans de services effectifs dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans en qualité de fonctionnaire dans le cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des APS.

ETAPS principal 2^e classe

Après examen professionnel : ouvert aux opérateurs des APS qualifiés et principaux justifiant de 10 ans de services effectifs dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans en qualité de fonctionnaire dans le cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des APS.

ATTENTION : 1 nomination pour 3 recrutements

AVANCEMENT DE GRADE

Se fait par 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 d'Eduteur des APS à Educateurs des APS de 1^{ère} classe (du 1^{er} au 3^e grade).

ETAPS principal 2^e classe

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

ETAPS principal 1^{ère} classe

- au choix : ETAPS principal 2^e classe ayant atteint le 7^e échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie B,

- après examen professionnel : ouvert aux ETAPS principaux 2^e classe ayant atteint le 6^e 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 TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES



- 3 grades: > **Assistant de Conservation**
> **Assistant de Conservation principal de 2^e classe**
> **Assistant de Conservation principal de 1^{ère} classe.**

RECRUTEMENT

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

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

PROMOTION INTERNE

Assistant de Conservation : au choix, adjoint du patrimoine principal 2^e ou 1^{ère} 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^e classe : après examen professionnel, ouvert aux adjoints du patrimoine principaux de 2^e ou de 1^{ère} classe justifiant de 12 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'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 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 d'assistant de conservation à assistant de conservation principal de 1^{ère} classe (du 1^{er} au 3^e grade).

Assistant de Conservation principal 2^e classe :

- au choix : assistant de conservation ayant atteint le 7^e 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^e 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^{ère} classe:

- au choix : assistant de conservation principal 2^e classe ayant atteint le 7^e 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^e classe ayant atteint le 6^e 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.



Le cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux est désormais composé de 3 grades :

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

RECRUTEMENT

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

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

PROMOTION INTERNE

Rédacteur : au choix ouvert aux adjoints administratifs principaux de 1^{ère} classe justifiant de 10 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux **ou** aux adjoints administratifs de 1^{ère} classe, aux adjoints administratifs principaux de 1^{ère} ou 2^e classe, justifiant de 8 ans de services effectifs et exerçant les fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2000 h depuis au moins 4 ans.

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

- aux adjoints administratifs principaux 1^{ère} et 2^e classe justifiant de 12 ans de services effectifs dont 5 ans en qualité de fonctionnaire territorial dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux **ou**
- aux adjoints administratifs principaux 1^{ère} et 2^e 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 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 rédacteur à rédacteur principal de 1^{ère} classe (du 1^{er} au 3^e grade)

Rédacteur principal de 2^e classe :

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

Rédacteur principal 1^{ère} classe :

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

Promotion interne pour les agents ayant réussi l'examen professionnel de rédacteur :

Le SNUCLIAS-FSU s'est mobilisé dès le mois de mai 2010, alertant sur la situation des agents lauréats de l'examen professionnel de rédacteur qui risquaient d'en perdre le bénéfice, en raison de la suppression de cette disposition exceptionnelle au 1^{er} décembre 2011. Nous avons écrit à plus de 300 députés et sénateurs, interpellé les instances concernées afin que la situation de ces agents soit prise en compte et débouche sur une solution.

Notre intervention, notre action ont mis un coup de projecteur sur cette injustice et permis l'ouverture d'une réflexion sur ce sujet, en particulier entre la DGCL et les organisations syndicales. Nous avons réussi à obtenir la pérennisation de la validité de l'examen professionnel, mais pas la suppression des quotas qui aurait permis la résorption rapide des lauréats à l'examen.

Une dérogation exceptionnelle et temporaire pour une durée de 3 ans :

Le décret prévoit une dérogation exceptionnelle et temporaire, pour une durée de 3 ans, modifiant les modalités de calcul du nombre de promotions internes pour l'accès au cadre d'emplois de rédacteur.

Les collectivités auront la possibilité, plutôt que d'appliquer le taux de 1 nomination pour 3 recrutements, de calculer chaque année et pendant 3 ans, le nombre de promotions sur la base d'un taux de 5% de l'effectif de leurs rédacteurs titulaires.

Cette dérogation devrait permettre de débloquer, mais seulement en partie, la situation des agents lauréats de l'examen professionnel qui depuis le 30 novembre 2011 n'avaient plus aucune possibilité d'être promus.

Le SNUCLIAS-FSU prend acte des évolutions qui ont permis de débloquer ce dossier, mais réaffirme que la véritable solution était de supprimer les quotas.

• Rédacteurs territoriaux

Le décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 organise le statut particulier des Rédacteurs Territoriaux, les décrets 2012-939, 940,941,942 portent sur l'organisation des concours et examens.

échelons	Rédacteur				Rédacteur principal 2 ^e classe				Rédacteur principal 1 ^e classe			
	Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	1 an	1 an 8 mois	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	340	321*	2 ans	1 an 8 mois	350	327	1 an	1 an	404	365
2	2 ans	1 an 8 mois	342	323*	2 ans	1 an 8 mois	357	332	2 ans	1 an 8 mois	430	380
3	2 ans	1 an 8 mois	347	325*	2 ans	1 an 8 mois	367	340	2 ans	1 an 8 mois	450	395
4	2 ans	1 an 8 mois	359	334*	2 ans	1 an 8 mois	378	348	2 ans	1 an 8 mois	469	410
5	2 ans	1 an 8 mois	374	345	2 ans	1 an 8 mois	397	361	2 ans	1 an 8 mois	497	428
6	2 ans	1 an 8 mois	393	358	2 ans	1 an 8 mois	422	375	2 ans	1 an 8 mois	524	449
7	2 ans	1 an 8 mois	418	371	2 ans	1 an 8 mois	444	390	3 ans	2 ans 5 mois	555	471
8	3 ans	2 ans 7 mois	436	384*	3 ans	2 ans 7 mois	463	405	3 ans	2 ans 5 mois	585	494
9	3 ans	2 ans 7 mois	457	400	3 ans	2 ans 7 mois	493	425	3 ans	2 ans 5 mois	619	519
10	4 ans	3 ans 3 mois	486	420*	4 ans	3 ans 3 mois	518	445	3 ans	2 ans 5 mois	646	540
11	4 ans	3 ans 3 mois	516	443	4 ans	3 ans 3 mois	551	468	-	-	675	562
12	4 ans	3 ans 3 mois	548	466	4 ans	3 ans 3 mois	581	491				
13	-	-	576	486	-	-	614	515				

* Ces échelons seront revalorisés de 5 points au 1^{er} janvier 2015.



ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

3 grades :

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

RECRUTEMENT : concours externe, interne ou 3^e concours

- Assistant d'enseignement artistique
- Assistants d'enseignement artistique principal de 2^e 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 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 d'assistant d'enseignement artistique à assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe (du 1^{er} au 3^e grade).

Assistant d'enseignement artistique principal 2^e classe : • au choix : assistants d'enseignement artistique ayant atteint le 7^e 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^e échelon du grade.
Assistant d'enseignement artistique principal 1^{ère} classe : • au choix : assistants d'enseignement artistique principal 2^e classe ayant atteint le 7^e 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^e classe ayant atteint le 6^e 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 CTP.

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^e échelon et justifiant de 10 ans de services effectifs en catégorie B.

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

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^e échelon et justifiant de 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emploi ou corps d'infirmier.

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

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

échelons	Classe normale				Classe supérieure			
	Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	350	327	2 ans 2 mois	2 ans	490	423
2	2 ans 2 mois	2 ans	357	332	3 ans 3 mois	3 ans	522	448
3	3 ans 3 mois	3 ans	375	346	3 ans 3 mois	3 ans	555	471
4	3 ans 3 mois	3 ans	416	370	3 ans 3 mois	3 ans	585	494
5	4 ans 4 mois	4 ans	449	394	4 ans 4 mois	4 ans	619	519
6	4 ans 4 mois	4 ans	486	420	4 ans 4 mois	4 ans	646	540
7	4 ans 4 mois	4 ans	525	450	-	-	675	562
8	4 ans 4 mois	4 ans	572	483				
9	-	-	614	515				

Assistants territoriaux d'enseignement artistique (décret n°2012-437 du 29 mars 2012)

échelons	Assistants d'enseignement artistique				Assistants d'enseignement artistique principal 2 ^e classe				Assistants d'enseignement artistique principal 1 ^e classe			
	Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	340	321*	2 ans	1 an 8 mois	350	327	1 an	1 an	404	365
2	2 ans	1 an 8 mois	342	323*	2 ans	1 an 8 mois	357	332	2 ans	1 an 8 mois	430	380
3	2 ans	1 an 8 mois	347	325*	2 ans	1 an 8 mois	367	340	2 ans	1 an 8 mois	450	395
4	2 ans	1 an 8 mois	359	334*	2 ans	1 an 8 mois	378	348	2 ans	1 an 8 mois	469	410
5	2 ans	1 an 8 mois	374	345	2 ans	1 an 8 mois	397	361	2 ans	1 an 8 mois	497	428
6	2 ans	1 an 8 mois	393	358	2 ans	1 an 8 mois	422	375	2 ans	1 an 8 mois	524	449
7	2 ans	1 an 8 mois	418	371	2 ans	1 an 8 mois	444	390	3 ans	2 ans 5 mois	555	471
8	3 ans	2 ans 7 mois	436	384*	3 ans	2 ans 7 mois	463	405	3 ans	2 ans 5 mois	585	494
9	3 ans	2 ans 7 mois	457	400	3 ans	2 ans 7 mois	493	425	3 ans	2 ans 5 mois	619	519
10	4 ans	3 ans 3 mois	486	420*	4 ans	3 ans 3 mois	518	445	3 ans	2 ans 5 mois	646	540
11	4 ans	3 ans 3 mois	516	443	4 ans	3 ans 3 mois	551	468	-	-	675	562
12	4 ans	3 ans 3 mois	548	466	4 ans	3 ans 3 mois	581	491				
13	-	-	576	486	-	-	614	515				

* Ces échelons seront revalorisés de 5 points au 1^{er} janvier 2015.

LIEUTENANTS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

- 3 grades : > *Lieutenant de 2^e classe*
> *Lieutenant de 1^{ère} classe*
> *Lieutenant hors classe*

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

RECRUTEMENT

Lieutenant de 2^e classe : concours interne (70%) et promotion interne (30%)

Lieutenant 1^{ère} classe : concours interne (50%) et concours externe (50%)

PROMOTION INTERNE

Lieutenant de 2^e classe : au choix ouvert aux adjudants justifiant de 6 ans de services effectifs dans ce grade.

AVANCEMENT DE GRADE

Lieutenant de 1^{ère} classe

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

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

Lieutenant hors classe

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

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

- Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels (Décret n° 2012-522 du 20 avril 2012).
- Chef de police municipale (Décret n° 2011-444 du 21 avril 2011).

échelons	LSPP 2 ^e classe / CSPM				LSPP 1 ^{ère} classe / CSPM principal 2 ^e classe				LSPP hors classe / CSPM principal 1 ^{ère} classe			
	Durées		Indices		Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	340	321*	2 ans	1 an 8 mois	350	327	1 an	1 an	404	365
2	2 ans	1 an 8 mois	342	323*	2 ans	1 an 8 mois	357	332	2 ans	1 an 8 mois	430	380
3	2 ans	1 an 8 mois	347	325*	2 ans	1 an 8 mois	367	340	2 ans	1 an 8 mois	450	395
4	2 ans	1 an 8 mois	359	334*	2 ans	1 an 8 mois	378	348	2 ans	1 an 8 mois	469	410
5	2 ans	1 an 8 mois	374	345	2 ans	1 an 8 mois	397	361	2 ans	1 an 8 mois	497	428
6	2 ans	1 an 8 mois	393	358	2 ans	1 an 8 mois	422	375	2 ans	1 an 8 mois	524	449
7	2 ans	1 an 8 mois	418	371	2 ans	1 an 8 mois	444	390	3 ans	2 ans 5 mois	555	471
8	3 ans	2 ans 7 mois	436	384*	3 ans	2 ans 7 mois	463	405	3 ans	2 ans 5 mois	585	494
9	3 ans	2 ans 7 mois	457	400	3 ans	2 ans 7 mois	493	425	3 ans	2 ans 5 mois	619	519
10	4 ans	3 ans 3 mois	486	420*	4 ans	3 ans 3 mois	518	445	3 ans	2 ans 5 mois	646	540
11	4 ans	3 ans 3 mois	516	443	4 ans	3 ans 3 mois	551	468	-	-	675	562
12	4 ans	3 ans 3 mois	548	466	4 ans	3 ans 3 mois	581	491	* Ces échelons seront revalorisés de 5 points au 1 ^{er} janvier 2015.			
13	-	-	576	486	-	-	614	515				

CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

- 3 grades : > *Chef de service de police municipale*
> *Chef de service de police municipale Principal 2^e classe*
> *Chef de service de police municipale Principal 1^{ère} classe*

RECRUTEMENT

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

PROMOTION INTERNE

Chef de service de police municipale

- au choix : 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 mini-

mum 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^{ère} classe (du 1^{er} au 3^e grade).

Chef de service de police municipale Principal 2^e classe

- au choix : chef de service de police municipale ayant atteint le 7^e 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^e échelon du grade de chef de service de police municipale.

Chef de service de police municipale Principal 1^{ère} classe

- au choix : chef de service de police municipale principal 2^e classe ayant atteint le 7^e 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^e classe ayant atteint le 6^e 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 CTP.

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
 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

À NOTER :

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 paritaire 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.

PROJET DE RÉFORME CATÉGORIE A : Le troisième volet du relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la Fonction publique prévoit une reconstruction des grilles indiciaires des catégories A. Au cours du second semestre 2009, les discussions se sont poursuivies sur les grilles indiciaires de catégorie A.

Ces travaux ont conduit à examiner simultanément les conditions de revalorisation des corps et cadres d'emplois de catégorie A, à partir de l'analyse des évolutions de carrière des corps d'attachés d'administration et d'administrateurs civils.

Les mesures suivantes ont été arrêtées :

- le début de la grille de catégorie « A type » sera portée de l'IB 379 à l'IB 398;
- création d'un grade d'accès fonctionnel (GRAF) culminant en HEA pour les grades administratifs, technique et éducatifs est envisagée;
- création d'un GRAF culminant en HEC;
- la refonte des emplois fonctionnels de direction.

• **Attachés (décrets n°87-1099 & 1100 du 30/12/1987)**

échelons	Premier grade				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								

RECRUTEMENT :

concours sur épreuves interne (au plus 30%), externe (au plus 50%) et 3^e 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 2000 à 5000 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^{er} grade ayant 3 ans de services effectifs en catégorie A et 1 an dans le 5^e échelon + examen professionnel ; ou au choix les agents du 1^{er} grade ayant 7 ans de services effectifs en catégorie A et 1 an dans le 9^e 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 CTP.

• **Administrateurs territoriaux (décrets n°2013-738, 739 du 12/08/2013 et 2013-766 du 23/08/2013)**

échelons	Élève administrateur				Administrateur				Administrateur hors classe				Administrateur général (Grade à accès fonctionnel)			
	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	1015	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								

* : échelons spéciaux soumis à conditions

RECRUTEMENT : Concours externe (45%) interne (45%) et 3^e voie (10%)

PROMOTION INTERNE : à compter du 1^{er} janvier 2014 examen professionnel ouvert :

- aux attachés principaux, directeurs, conseillers des APS principaux de 1^{ère} et 2^e classe justifiant au 1^{er} 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 10000 hbts, DG ou DGA d'un EPL de + de 20000 hbts, DGAS d'une commune de + de 20000 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^{ème} 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^e 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 CTP.

• Ingénieurs (décrets n°90-126 & 127 du 09/02/1990)

échelons	Ingénieur				Ingénieur principal				Ingénieur en chef de classe normale				Ingénieur en chef de classe exceptionnelle			
	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	379	349	2 ans	1 an 6 mois	541	460	1 an	1 an	450	395	2 ans	1 an 6 mois	750	619
2	2 ans 6 mois	2 ans	430	380	2 ans 9 mois	2 ans 3 mois	593	500	1 an 6 mois	1 an	513	441	2 ans	1 an 6 mois	830	680
3	3 ans	2 ans 6 mois	458	401	3 ans	2 ans 6 mois	641	536	2 ans 6 mois	1 an 6 mois	562	476	2 ans 6 mois	2 ans	901	734
4	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	492	425	3 ans	2 ans 6 mois	701	582	2 ans	1 an 6 mois	612	514	2 ans 6 mois	2 ans	966	783
5	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	540	459	3 ans	2 ans 6 mois	759	626	2 ans 6 mois	2 ans	655	546	3 ans	2 ans 6 mois	1015	821
6	3 ans 6 mois	3 ans	588	496	3 ans 3 mois	2 ans 9 mois	811	665	2 ans 6 mois	2 ans	701	582	3 ans 6 mois	3 ans	HEA	-
7	3 ans 6 mois	3 ans	621	521	3 ans 3 mois	2 ans 9 mois	864	706	3 ans	2 ans	772	635	-	-	HEB	-
8	3 ans 6 mois	3 ans	668	557	4 ans 3 mois	3 ans 9 mois	916	746	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	852	696	-	-	-	-
9	4 ans	3 ans	710	589	-	-	966	783	3 ans 6 mois	3 ans	901	734	-	-	-	-
10	-	-	750	619	-	-	-	-	-	-	966	783	-	-	-	-

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 20 000 hbts qui ne compte ni ingénieur, ni ingénieur principal.
- Au choix : les techniciens principaux de 1^{ère} classe comptant au moins 8 ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2^e classe ou de 1^e classe.

AVANCEMENT DE GRADE

Ingénieur principal : ingénieurs ayant 1 an et demi d'ancienneté dans le 4^e échelon de leur grade.

Ingénieur en chef de classe normale :

- concours externe sur titres avec épreuves (60% au moins) et interne (40% au plus)
- après examen professionnel sur titre avec épreuves, les ingénieurs et les ingénieurs principaux qui justifient de 12 ans de services effectifs ou les ingénieurs principaux au 5^e échelon de leur grade.

Ingénieur en chef de classe exceptionnelle : ingénieur en chef de classe normale qui justifient de 6 ans de services effectifs dans le grade et d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 5^e échelon.

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

• Médecins (décrets n° 92-851 du 28/08/1992 & 2014-924 du 18/08/2014)

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	-	-	-	-	-	-	-	-

RECRUTEMENT : concours sur titres avec épreuves

AVANCEMENT DE GRADE :

Médecin 1^{ère} classe : CAP, médecin de 2^e classe justifiant de 5 ans de services effectifs et ayant atteint le 6^e échelon.

Médecin hors classe : CAP, médecin de 1^e classe ayant 1 an de service dans le 3^e échelon et 12 ans de services effectifs en qualité de médecin dans la fonction publique.

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

• Biologistes, vétérinaires, pharmaciens (décrets n° 92-867 & 868 du 28/08/1992)

RECRUTEMENT : concours externe sur titres avec épreuves.

AVANCEMENT DE GRADE :

1^{ère} classe : CAP, agents de 2^e classe ayant atteint le 8^e échelon.

Hors classe : CAP : agents de 1^e et 2^e classe ayant 10 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

Classe exceptionnelle : agent de 1^e classe et hors classe ayant 4 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

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

échelons	Deuxième classe				Première classe				Hors classe				Classe exceptionnelle			
	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	401	363	2 ans 2 mois	2 ans	772	635	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	821	673	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	-	-	852	696	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	éch provisoire	-	901	734	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 9 mois	2 ans 6 mois	701	582	-	-	-	-	-	-	-	-	4 ans	3 ans 6 mois	1015	821
8	-	-	750	619	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HEA	-



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

MOI? C'EST TOUT WI! JE VOTE FSU

SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

• **Sages-femmes (décrets n°92-855 & 856 du 28/08/1992)**

échelons	Classe normale				Classe supérieure				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	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								

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 CTP.

• **Puéricultrices (décrets n°923-924 du 18/08/2014)**

échelons	Puéricultrice de classe normale*				Puéricultrice de classe supérieure*				Puéricultrice 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	439	387	2 ans 1 an 10 mois	533	456	1 an	1 an	455	398	
2	2 ans	1 an 10 mois	457	400	3 ans 2 ans 9 mois	565	478	2 ans	1 an 10 mois	483	418	
3	2 ans	1 an 10 mois	480	416	3 ans 2 ans 9 mois	594	501	2 ans	1 an 10 mois	504	434	
4	2 ans	1 an 10 mois	506	436	4 ans 3 ans 8 mois	625	524	2 ans	1 an 10 mois	531	454	
5	2 ans	1 an 10 mois	533	456	4 ans 3 ans 8 mois	656	547	2 ans	1 an 10 mois	567	480	
6	3 ans	2 ans 9 mois	554	470	4 ans 3 ans 8 mois	685	570	2 ans	1 an 10 mois	593	500	
7	3 ans	2 ans 9 mois	583	493	-	-	700	581	3 ans	2 ans 9 mois	626	525
8	4 ans	3 ans 8 mois	615	516					4 ans	3 ans 8 mois	659	550
9	-	-	637	533					4 ans	3 ans 8 mois	693	575
10									4 ans	3 ans 8 mois	716	593
11									-	-	740	611

* échelonnement indiciaire applicable jusqu'au 30 juin 2015.
Au 1^{er} juillet 2015 : classe normale de IB 444 à 460, classe sup de IB 541 à 730, hors classe de IB 460 à 766

• **Puéricultrice de classe supérieure Échelons provisoires d'intégration**

échelons	Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	387	439
2	2 ans	1 an 10 mois	457	400
3	2 ans	1 an 10 mois	480	416
4	2 ans	1 an 10 mois	506	436

• **Psychologues (décrets n°92-853 & 854 du 28/08/1992)**

échelons	Classe normale				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				

RECRUTEMENT : concours sur titres avec épreuves.

AVANCEMENT DE GRADE :

Psychologues hors classe :

CAP : psychologue ayant atteint le 7^e échelon.

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

• **Puéricultrices cadres de santé (décrets n°92-857 & 858 du 28/08/1992)**

échelons	Puéricultrice cadre de santé				Puéricultrice cadre supérieur de santé			
	Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an 6 mois	1 an	430	380	2 ans 3 mois	2 ans	625	524
2	2 ans 6 mois	2 ans	480	416	3 ans 3 mois	3 ans	651	544
3	2 ans 6 mois	2 ans	520	446	3 ans 3 mois	3 ans	680	566
4	3 ans 6 mois	3 ans	558	473	3 ans 3 mois	3 ans	700	581
5	3 ans 6 mois	3 ans	589	497	3 ans 3 mois	3 ans	752	621
6	4 ans 3 mois	4 ans	627	526	-	-	780	642
7	4 ans 3 mois	4 ans	664	554				
8	-	-	740	611				

AVANCEMENT DE GRADE

Puéricultrice cadre de santé : concours interne sur titre ouvert aux agents titulaires et non titulaires de la FPT justifiant de 5 ans de services effectifs et avec épreuves ou par 3^e concours sur titre ou diplôme et avec épreuves aux personnes justifiant de 5 ans d'activité professionnelle de puériculture.

Puéricultrice cadre supérieur de santé : puéricultrice cadre de santé ayant 3 ans de services effectifs. + examen professionnel.

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

• **Conseillers socio-éducatifs (Décrets n° 2013-489 et 492 du 10/06/2013)**

échelons	Conseiller socio-éducatif				Conseiller supérieur socio-éducatif			
	Durées		Indices		Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	365	404	2 ans	1 an 6 mois	592	499
2	2 ans	1 an 6 mois	376	423	2 ans	1 an 6 mois	625	524
3	2 ans	1 an 6 mois	392	446	2 ans 6 mois	2 ans	651	544
4	2 ans	1 an 6 mois	471	411	2 ans 6 mois	2 ans	689	566
5	2 ans	1 an 6 mois	436	428	3 ans	2 ans 6 mois	700	581
6	2 ans	1 an 6 mois	524	449	3 ans	2 ans 6 mois	742	613
7	2 ans	1 an 6 mois	554	470	3 ans	2 ans 6 mois	780	642
8	2 ans 6 mois	2 ans	582	492	-	-	801	658
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				

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 (concours, mutation, détachement, intégration directe) de Conseillers socio-éducatifs intervenus dans la collectivité.

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^e échelon du grade et comptant au moins 9 ans de services effectifs dans ce grade.

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

• **Infirmier en soins généraux (décrets 2012-1420 et 1421 du 18 décembre 2012)**

échelons	Classe normale				Classe supérieure				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	370	342	3 ans	2 ans 9 mois	490	423	1 an	1 an	439	387
2	2 ans	1 an 10 mois	388	355	3 ans	2 ans 9 mois	533	456	2 ans	1 an 10 mois	457	400
3	3 ans	2 ans 9 mois	428	379	3 ans	2 ans 9 mois	577	487	2 ans	1 an 10 mois	480	416
4	3 ans	2 ans 9 mois	456	399	4 ans	3 ans 8 mois	600	505	2 ans	1 an 10 mois	506	436
5	3 ans	2 ans 9 mois	490	423	4 ans	3 ans 8 mois	625	524	2 ans	1 an 10 mois	533	456
6	3 ans	2 ans 9 mois	530	454	4 ans	3 ans 8 mois	357	548	3 ans	2 ans 9 mois	565	478
7	3 ans	2 ans 9 mois	575	486	-	-	680	566	3 ans	2 ans 9 mois	594	501
8	4 ans	3 ans 8 mois	595	501					4 ans	3 ans 8 mois	625	524
9	-	-	618	518					4 ans	3 ans 8 mois	656	547
10									4 ans	3 ans 8 mois	685	570
11									-	-	700	581

• **Infirmier en soin généraux de classe supérieure**

ÉCHELON PROVISOIRES créés pour permettre l'intégration des infirmiers de catégorie B

échelons	Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj
1	2 ans	1 an 10 mois	388	355
2	3 ans	2 ans 9 mois	428	379
3	3 ans	2 ans 9 mois	456	399

NB : Une revalorisation de cet échelonnement indiciaire sera opérée à compter du 1^{er} juillet 2015.

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^e échelon.

Infirmier en soins généraux hors classe : au choix les infirmiers de classe supérieure comptant au moins 1 an d'ancienneté dans le 1^{er} échelon de leur classe.

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

• **Cadres de santé**

[Infirmier / rééducateur / Assistant médico-technique (Décrets n° 2003-676 & 677 du 23/07/2003)]

échelons	Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj
1	1 an 6 mois	1 an	430	380
2	2 ans 6 mois	2 ans	480	416
3	2 ans 6 mois	2 ans	520	446
4	3 ans 6 mois	3 ans	558	473
5	3 ans 6 mois	3 ans	589	497
6	4 ans 3mois	4 ans	627	526
7	4 ans 3mois	4 ans	664	554
8	-	-	740	611

RECRUTEMENT :

• concours interne sur titres pour les fonctionnaires territoriaux titulaires du diplôme de cadre de santé ou d'un titre équivalent, justifiant de 5 ans de services effectifs accomplis dans leur cadre d'emplois + épreuves.

• 3^e concours pour les personnes titulaires de l'un des diplômes d'accès à l'un des trois cadres d'emplois des infirmiers, des rééducateurs ou des assistants médico-techniques, et du diplôme de cadre de santé ou d'un titre équivalent et, justifiant de 5 ans au moins de l'exercice d'une activité professionnelle d'infirmier, de rééducateur ou d'assistant médico-technique + épreuves.



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014
MOI? C'EST TOUT VOI! JE VOTE FSU.
SYNDICALEMENT VÔTRE SUPPLÉMENT GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2014/2015

• **Conseillers des activités physiques et sportives (décrets n°92-364 & 365 du 01/04/1992)**

échelons	Premier grade				Principal 2 ^e classe				Principal 1 ^e 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								

RECRUTEMENT: concours sur épreuves, interne (30%), externe (70%).

PROMOTION INTERNE: au choix les éducateurs principaux de 1^{ère} classe âgés de 40 ans et qui justifient de 5 ans de services effectifs en catégorie B (1 nomination pour 3 recrutements).

Principal 2^e classe:

agents du 1^{er} grade ayant 2 ans de services dans le 12^e échelon ou 8 ans de services effectifs en catégorie A + examen professionnel.

Principal 1^e classe: agent du 2^e grade ayant 2 ans de services dans le 6^e échelon.

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

• **Professeurs d'enseignement artistique (décrets n°91-857 et 858 du 02/09/1991)**

échelons	Classe normale				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				

RECRUTEMENT: concours externes 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 ayant atteint le 6^e échelon.

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

• **Attachés de conservation du patrimoine (décrets n°91-843 & 844 du 02/09/1991)**

• **Bibliothécaires (décrets n°91-845 & 846 du 02/09/1991)**

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

RECRUTEMENT: concours interne (30%), externe (60%) et 3^e voie (10%).

PROMOTION INTERNE des assistants de conservation principaux de 1^{ère} 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).

• **Conservateurs du patrimoine (décrets n° 91-839 & 840 du 02/09/1991)** • **Conservateurs des bibliothèques (décrets n° 91-841 & 842 du 02/09/1991)**

échelons	Élève		Stagiaire				Conservateur				Conservateur en chef				
	Durées	Indices		Durées	Indices		Durées		Indices		Durées		Indices		
		brut	maj		brut	maj	maxi	mini	brut	maj	maxi	mini	brut	maj	
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	-

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^e échelon et au moins 3 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

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

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^e échelon et au moins 3 ans de service effectifs dans le cadre d'emplois.

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

• Directeurs de police municipale
(décrets n°2006-1392 & 1993 du 17/11/2006)

échelons	Durées		Indices	
	maxi	mini	brut	maj
1	1 an	1 an	379	349
2	2 ans 1 mois	1 an 11 mois	417	371
3	2 ans 1 mois	1 an 11 mois	453	397
4	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	491	424
5	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	524	449
6	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	562	476
7	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	592	499
8	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	630	528
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

RECRUTEMENT : les directeurs de police municipale ne peuvent être recrutés que par les communes et EPCI à fiscalité propre comptant au moins 40 agents relevant des cadres d'emplois de la police municipale. Concours externe (40%) et interne (60%).

PROMOTION INTERNE : après examen professionnel aux fonctionnaires âgés d'au moins 38 ans et justifiant de plus de 10 ans de services effectifs en police municipale dont 5 ans au moins en qualité de chef de service de police municipale (1 promotion pour 3 recrutements).

HORS ECHELLE

	Indices majorés		
	1 ^e chevron	2 ^e chevron	3 ^e 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	-	-

• Directeurs d'établissement d'enseignement artistique
(décrets n° 91-855 & 856 du 02/09/1991)

échelons	Deuxième catégorie				Première catégorie			
	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	-	-	-	-

RECRUTEMENT : concours externe (50%) avec épreuves 1^e et 2^e catégorie et interne (50%) :
> Concours interne de 2^e catégorie ouvert aux professeurs titulaires depuis au moins 5 ans,
> Concours interne 1^e catégorie ouvert aux directeurs de 2^e catégorie et aux professeurs ayant exercé pendant 5 ans au moins en qualité de directeur ou professeur titulaire.

PROMOTION INTERNE des professeurs ayant 40 ans au moins, 10 ans de services + examen professionnel (1 nomination pour 3 recrutements).

AVANCEMENT DE GRADE :

Directeur de 1^e catégorie : CAP, directeur de 2^e catégorie ayant 1 an au moins dans le 6^e échelon.

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

• Secrétaires de mairie
(décrets n°87-1103 & 1104 du 30/12/1987)

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 de Sapeurs-pompiers professionnels (décret n°2001-682 du 30/07/2001 consolidé au 1/05/2012)

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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

RECRUTEMENT : concours externe niveau II, concours interne ouvert aux lieutenants justifiant de 3 ans de services effectifs dans ce grade, promotion interne pour les 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 leur grade.

AVANCEMENT DE GRADE
Au choix, 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.

AVANCEMENT DE GRADE
Au choix, 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 service d'incendie et de secours,
• soit de 5 ans de services effectifs dans leur grade et affectés dans un autre emploi de direction.



BULLETIN CONTACT



Les informations personnelles
sont destinées uniquement pour être
utilisées dans le cadre de la
relation d'accompagnement des
communes et de leur
partenaires sociaux et
ne sont pas
transmises à
des tiers.

Madame

Monsieur

Nom

Prénom

Mail

Adresse postale

Code postal

Ville

Téléphone

Grade ou emploi

Employeur

Je souhaite être contacté par le SNUCLIAS - FSU

Date

Signature

A retourner au :
SNUCLIAS - FSU
173 rue de Charenton
75012 Paris



Guide des carrières 2014-2015 de la fonction publique territoriale, supplément à **Syndicalement Votre n°36**

journal du **SNUCLIAS-FSU** 173, rue de Charenton 75012 Paris

Tél. : 01 43 47 53 95 // Fax : 01 49 88 06 17 // Mail : snuclias-fsu@orange.fr // Site : www.snuclias-fsu.fr

Directeur de la publication : **Michel Angot** // Directeur de la rédaction : **Hélène Puertolas**

Conception graphique : **Vincent Huet**, 06 81 50 46 83 // Illustrations : **Placide**, www.placide-illustrations.com // 06 78 78 60 35

Document garanti PEFC : imprimé sur du papier issu de forêts gérées durablement et réalisé dans des ateliers labélisés IMPRIM'VERT
par l'**Imprimerie Encre bleue**, 253, bd. de St-Marcel, 13011 Marseille.

Régie publicitaire : **Com d'habitude publicité** // 05 55 24 14 03 // contact@comdhabitude.fr // www.comdhabitude.fr

N° ISSN : 1775-0288 // N° CPPAP : 1015 S 07573

Dépôt légal : octobre 2014



Dépasser

son imagination

Depuis 50 ans, le Groupe Chèque Déjeuner conjugue **développement** économique, **innovation** sociale et **respect** de l'environnement, une stratégie de performance durable pour ses clients, salariés et partenaires.

Son modèle de gouvernance est singulier. À toutes les étapes de ses choix stratégiques, il y a des hommes, des coopérateurs, qui sont associés aux décisions de l'entreprise. Cette organisation permet au Groupe la pérennité des emplois, des ressources, et des richesses. Il témoigne ainsi chaque jour qu'il est possible de réussir économiquement tout en entreprenant différemment. Le Groupe Chèque Déjeuner est le 1^{er} acteur de son marché à avoir été évalué pour sa responsabilité sociétale. Groupe indépendant, n° 3 mondial sur le marché des solutions sociales, culturelles et cadeaux, et des dispositifs de stimulation, le Groupe représente, en 2014, 5,8 milliards d'euros de volume d'émission* et 2451 collaborateurs dans 13 pays.

suivez-nous sur    

groupe
chequedejeuner
www.groupechequedejeuner.fr

TERRITORIALE

ET FIÈRE

DE L'ÊTRE

LA MNT, AU CŒUR DE LA PROTECTION SOCIALE DES 1,8 MILLION D'AGENTS TERRITORIAUX

Chaque jour, ils font vivre les services publics locaux, pour le bénéfice de 65 millions de Français. C'est pourquoi la Mutuelle Nationale Territoriale est fière de les protéger avec des couvertures de qualité en santé et prévoyance, depuis maintenant 50 ans. Et pour longtemps encore !

www.mnt.fr

 facebook.com/mutuelleMNT



groupe
ist / **ya**
mutuelle / assurance