



# Guide à l'usage de l'agent Territorial

Que tu sois nouvel agent de la Fonction Publique Territoriale ou agent de longue date, que tu sois nouvel adhérent de l'UNSA, ou sympathisant, l'UNSA Territoriaux a élaboré ce guide pratique pour te permettre de mieux comprendre ou te rappeler le cadre dans lequel tu exerces tes missions de service public.

L'UNSA Territoriaux est une Fédération de syndicats locaux ou nationaux catégoriels. Elle est une composante de l'UNSA Fonction Publique et de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes.

L'organisation de l'UNSA obéit au principe de liberté et de pleine autonomie des organisations qui la composent. Elle laisse à chaque structure la liberté de déterminer ses revendications dans son champ de syndicalisation ; le syndicat les détermine seul, en dehors de tout esprit partisan.

Pour l'UNSA Territoriaux, une seule règle : la défense des services publics et par voie de conséquence des agents qui les permettent. Laïcité, démocratie, solidarité, liberté, humanisme, justice sociale et réformisme sont les sept valeurs fondatrices autour desquelles se sont réunies les organisations constitutives de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes.

Une charte de déontologie des agents Ville de Marseille a été créée en 2021.

## Ce guide a pour ambition :

- de te donner des clefs de compréhension du fonctionnement de ta collectivité territoriale ou de ton établissement public,
- de t'informer sur ton environnement professionnel et t'éclairer sur tes obligations et tes droits en tant qu'agent de la Fonction Publique Territoriale. Cependant avant toute décision, tu dois te rapprocher de ta direction ou de ta DRH.

- Guide réalisé sur la base des textes officiels parus au JO

-Fiches technique UNSA Territoriaux, et DRH



# SOMMAIRE

L'organisation de ta collectivité ou de ton établissement.....	5
1.1 L'organisation politique.....	5
L'assemblée délibérante .....	5
L'exécutif : le Président, le Maire .....	5
1.2 L'organisation fonctionnelle .....	5
1.3 Les élections professionnelles dans la Fonction Publique Territoriale.....	5
1.4 Les instances du personnel .....	6
CAP : Commission Administrative Paritaire.....	6
CCP : Commission Consultative Paritaire .....	6
CST : Comité Social Territorial .....	6
La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT) .....	7
Être un agent dans la fonction publique territoriale .....	8
2.1 Le statut des agents public.....	8
Stagiaire.....	8
Titulaire .....	8
Contractuel .....	8
2.2 Principes généraux .....	9
Les Filières .....	9
Les Catégories .....	10
Les Cadres d'Emplois .....	10
Les Grades .....	10
2.3 Le dossier individuel .....	10
2.4 Le temps de travail .....	11
Garanties minimales .....	11
La journée de carence .....	11
Temps complet .....	12
Temps non complet et temps partiel .....	12
Les régimes d'obligation de service .....	13
Les horaires variables .....	13
L'annualisation du temps de travail.....	13
L'astreinte .....	14
La permanence .....	14
Tes obligations et tes droits d'agent territorial .....	14
3.1 Tes obligations .....	14
Te consacrer uniquement à ta fonction .....	14
Ton devoir de neutralité et d'information vis-à-vis des administrés.....	15
Ton devoir de formation .....	15
3.2 Tes droits .....	15
Les libertés individuelles .....	15

Ton droit à rémunération .....	17
Tes droits sociaux .....	17
Les congés annuels .....	17
RTT.....	18
Le don de jours .....	18
Les congés pour raisons familiales.....	18
Les autorisations d'absence.....	21
Le Compte Epargne Temps (CET) .....	22
Le télétravail .....	23
<b>3.3 Se former tout au long de ta carrière .....</b>	<b>23</b>
Les formations statutaires d'intégration et de professionnalisation .....	23
La préparation aux examens et concours dans la Fonction Publique Territoriale.....	23
Le Compte Personnel de Formation (CPF) .....	24
Les formations de perfectionnement .....	25
Le Congé de formation professionnelle (CFP) .....	25
<b>Le droit disciplinaire .....</b>	<b>25</b>
<b>4.1 Les différentes sanctions .....</b>	<b>25</b>
<b>4.2 Les procédures .....</b>	<b>26</b>
<b>4.3 Tes droits.....</b>	<b>27</b>
<b>4.4 Les recours en matière disciplinaire .....</b>	<b>28</b>
<b>Ta rémunération et son évolution .....</b>	<b>29</b>
<b>5.1 Comment se calcule ton traitement ? .....</b>	<b>29</b>
<b>5.2 Les éléments de ta rémunération .....</b>	<b>29</b>
L'indemnité de résidence .....	29
La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) .....	30
Le Supplément Familial de Traitement (SFT) .....	30
La Garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) .....	31
Le régime indemnitaire (RI) .....	31
Le RIFSEEP .....	31
<b>5.3 Les retenues sur la rémunération .....</b>	<b>32</b>
Cotisation aux régimes de retraite.....	32
Les contributions sociales CSG/CRDS .....	33
<b>5.4 Comment le salaire évolue-t-il ?.....</b>	<b>33</b>
<b>L'évolution de ta carrière .....</b>	<b>33</b>
<b>6.1 L'avancement d'échelon .....</b>	<b>33</b>
<b>6.2 L'avancement de grade .....</b>	<b>34</b>
<b>6.3 La promotion interne .....</b>	<b>34</b>
<b>6.4 La mobilité .....</b>	<b>34</b>

6.5 Le détachement.....	34
6.6 Les autres positions administratives .....	35
La retraite dans la fonction publique territoriale.....	35
7.1 La retraite des titulaires.....	35
7.2 La retraite des contractuels (et agents titulaires à temps non complet inférieur à 28 heures par semaine.....	36
Tes avantages sociaux .....	36
Ta protection sociale.....	37
9.1 La protection sociale obligatoire .....	37
9.2 Le congé maladie ordinaire du fonctionnaire (CMO) .....	38
9.3 Le congé de longue maladie du fonctionnaire (CLM).....	38
9.4 Le congé de longue durée du fonctionnaire (CLD).....	39
9.5 Le temps partiel thérapeutique .....	40
9.6 Le congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions.....	40
9.7 La protection sociale complémentaire .....	41
9.8 La protection sociale complémentaire.....	41
9.9 Le Comité d'action social.....	41
Pour en savoir plus .....	41



**Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille**

**64 rue de la Joliette 13002 Marseille**

☎ **06 32 28 91 22 / 04 91 93 63**

✉ [unsaterritoriaux@marseille.fr](mailto:unsaterritoriaux@marseille.fr)    © [www.unsatvdm.fr](http://www.unsatvdm.fr)

# L'organisation de ta collectivité

## 1.1 L'organisation politique

### L'assemblée délibérante

Chaque collectivité territoriale est dirigée par une assemblée élue : le conseil municipal, élu lors des élections municipales tous les six ans, administre la commune. Il est présidé par le maire.

- Le conseil départemental, élu lors des élections départementales tous les six ans, administre le département. Il est présidé par le président du conseil départemental,
- Le conseil régional, élu lors des élections régionales tous les six ans, administre la région. Il est présidé par le président du conseil régional.
- Les communes transfèrent certaines de leurs compétences (fixées par la loi) à un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), administré par des conseils communautaires (communautés de communes, communautés d'agglomérations, communautés urbaines, métropoles.)
- Ces EPCI sont présidés par un président.

Ces assemblées délibérantes constituent l'organe de décision politique. Leurs décisions sont traduites par des délibérations. L'organe délibérant est compétent pour décider des créations d'emploi.

### L'exécutif : le Président, le Maire

Le Président ou le Maire constitue l'organe exécutif de la collectivité ou de l'établissement public, c'est-à-dire qu'il est chargé de préparer et d'exécuter le budget et les délibérations du conseil. Il peut déléguer l'exercice d'une partie de ses fonctions aux vice-présidents, aux adjoints au maire ou, dans certaines conditions, à des membres du conseil.

Ils sont chargés de la gestion du personnel. A ce titre, ils procèdent aux nominations, titularisations, avancements, positions et sanctions disciplinaires.

## 1.2 L'organisation fonctionnelle

Le Président ou le Maire nomme un Directeur Général des Services (DGS). Celui-ci organise et dirige l'administration.

Le DGS peut être secondé par un ou plusieurs directeur(s) général(aux) adjoint(s). Au niveau fonctionnel, la collectivité est donc organisée comme une entreprise avec ses différentes directions et services, en fonction de sa taille.

## 1.3 Les élections professionnelles dans la Fonction Publique Territoriale

Tous les quatre ans, tu es appelé(e) à voter pour désigner tes représentants du personnel au sein des instances paritaires appelées : **Comité Social Territorial (CST) ex CT, Commission Administrative Paritaire (CAP) et Commission Consultative Paritaire (CCP) et si une Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) existe**, ses membres sont désignés par chaque organisation syndicale représentée au CST.



Grâce aux représentants UNSA qui s'investissent pour leurs collègues et l'intérêt collectif, les primes, les règles d'avancements, le temps de travail, les conditions de travail, les avantages sociaux, l'application du statut de la Fonction Publique Territoriale, ... sont défendus.

### Bon à savoir

Ton vote est très important, il participe au dialogue social dans ta collectivité. Les voix portées sur les listes qui se présentent pour siéger au CST déterminent le nombre de représentants pour chaque liste qui siégeront à la formation spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail du CST (F3SCT).

## 1.4 Les instances du personnel

### CAP : Commission Administrative Paritaire

Il y a une CAP soit dans ta collectivité ou ton établissement public, soit au centre de gestion, si ta structure y est affiliée.

Les centres de gestion ont pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux fonctionnaires et au développement des collectivités.

Les collectivités de moins de 350 fonctionnaires y sont affiliées obligatoirement. La CAP examine des questions d'ordre individuel et liées à la carrière des agents, titulaires ou stagiaires.

Il s'agit par exemple des cas de demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel annuel, du refus d'une demande de télétravail, les reclassements, les demandes de disponibilité, les sanctions disciplinaires, etc...

En cas de désaccord sur une décision de ton employeur (compte rendu d'entretien professionnel et appréciation, refus de titularisation, prorogation de stage, de travail à temps partiel, etc...), et en cas d'échec d'un recours amiable, tu peux saisir le Président de la CAP.

**Attention, les avis des CAP sont consultatifs : l'autorité territoriale n'est pas tenue de les suivre.**

### CCP : Commission Consultative Paritaire

La Commission Consultative Paritaire (CCP) est le reflet des CAP pour les agents contractuels. Elle examine les questions d'ordre individuel.

Elle est consultée sur les licenciements, les sanctions disciplinaires ou sur les motifs empêchant le reclassement des agents contractuels et sur les demandes faisant suite à des refus de temps partiel, de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, de refus de télétravail, de formation, ...

### CST : Comité Social Territorial (ex Comité Technique)

Le Comité Social Territorial est l'instance de représentation du personnel qui aborde les questions collectives de travail. Il comprend des représentants du personnel et des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, mais le paritarisme n'est pas obligatoire.



Un Comité Social Territorial est obligatoirement créé :

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

**Ce Comité est consulté pour avis sur les questions relatives :**

- à l'organisation et au fonctionnement des services, aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels,
- aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences, en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents, aux lignes directrices de gestion (critères d'avancement et de promotion),
- 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.

Les Comités Sociaux Territoriaux sont également consultés sur les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi que sur l'action sociale.

Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information du Comité Social Territorial.

### Bon à savoir

Les avis du Comité Social Territorial sont diffusés aux agents par tout moyen disponible. Pense à consulter les panneaux d'affichage internes, l'intranet, ou à solliciter les représentants du personnel.

### La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT).

La formation spécialisée du CST est une instance consultative spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité, et les conditions de travail des agents.

Les représentants du personnel qui y siègent sont désignés par leur organisation syndicale, au regard des résultats aux élections CST.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoire dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 200 agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

Les principales missions de la F3SCT sont les suivantes :

- La teneur de tous documents se rattachant à sa mission (règlements et consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail).
- Les questions, autres que celles pour lesquelles le Comité Social Territorial est consulté, relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes



# Être un agent dans la Fonction Publique Territoriale

## 2.1 Le statut des agents publics

Les collectivités locales emploient des agents qui ne sont pas tous dans la même situation juridique.

Pour résumer : tu peux avoir la qualité de fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou de contractuel.

### Stagiaire

Le fonctionnaire stagiaire est nommé pour effectuer une période probatoire appelée « stage », qui est destinée à vérifier l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions.

Elle peut comprendre des périodes de formation. À l'issue, l'agent a vocation à être titularisé. La durée du stage (généralement d'un an), les conditions de sa prorogation et la situation du stagiaire durant cette période obéissent à des règles spécifiques.

La nomination en qualité de « stagiaire » a lieu dans un cadre d'emplois précis. Il peut s'agir d'une 1ère nomination dans la fonction publique, ou de l'accès à un nouveau cadre d'emplois, pour un fonctionnaire en cours de carrière, suite à concours ou promotion interne. Dans ce cas, des dispenses de stage peuvent être prévues lors de l'accès à un nouveau cadre d'emplois (ex. : pour certains fonctionnaires de catégorie C qui accèdent à un nouveau corps de catégorie C).

Lorsque les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation, le stage peut être prolongé d'une durée au maximum égale à la durée initiale (sauf disposition contraire).

Si les aptitudes professionnelles du fonctionnaire stagiaire sont jugées insuffisantes pour permettre sa titularisation, il fait l'objet d'un refus de titularisation ou d'un licenciement pour insuffisance professionnelle. Toute décision de refus de titularisation ou de licenciement en cours de stage est soumise à l'avis préalable de la CAP.

### Titulaire

À la fin de la période de stage, le fonctionnaire stagiaire qui a fait preuve des aptitudes professionnelles requises pour l'exercice de ses fonctions est titularisé. Un arrêté de titularisation est pris par l'autorité territoriale.

Il commence sa carrière dans la Fonction Publique Territoriale.

### Contractuel

L'agent contractuel est recruté par un contrat écrit. Sa rémunération est fixée par l'administration, sur une base indiciaire afférente à un grade et un échelon, au vu de ses fonctions, de sa qualification et de son expérience. Il peut être placé en congé pour raison de santé

Il peut bénéficier, sous conditions, de différents congés (congés annuels, congé de formation, congé parental, etc.). L'administration doit l'informer de sa décision de renouveler ou non son contrat en respectant un délai de prévenance.



## Le contrat mentionne:

- ☞ l'article de Loi en vertu duquel l'agent est recruté,
- ☞ la date de début et la durée de l'engagement,
- ☞ le poste occupé et sa catégorie hiérarchique,
- ☞ les conditions de rémunération,
- ☞ les conditions d'emploi (temps de travail, sujétions particulières),
- ☞ les droits et obligations de l'agent,
- ☞ une définition du motif de recrutement, lorsqu'il est conclu pour :
  - ☞ le remplacement momentané d'agent absent,
  - ☞ la vacance temporaire d'emploi,
  - ☞ l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités,
  - ☞ un contrat de projet ou d'opération.



Il peut prévoir une période d'essai. L'administration en fixe la durée dans la limite d'1 jour ouvré par semaine de durée de contrat et de :

- ☞ 3 semaines pour un CDD inférieur à 6 mois,
- ☞ 1 mois pour un CDD inférieur à 1 an,
- ☞ 2 mois pour un CDD inférieur à 2 ans,
- ☞ 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans,
- ☞ 4 mois pour un CDI.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. Il n'y a pas de préavis lorsque l'une des deux parties souhaite mettre fin au contrat au cours ou à la fin de la période d'essai.

En tant que contractuel, tu peux demander à faire évoluer tes missions, ta rémunération, etc ou encore postuler sur un autre poste. Mais cela pourrait impliquer une renégociation de ton contrat ou un nouveau contrat. Tu peux faire évoluer ta carrière territoriale en devenant un agent titulaire. Pour cela, il te faudra passer un concours. Dans ce cas, tu peux te renseigner auprès de ton service RH, de ton centre de gestion ou auprès du CNFPT.

En accord avec ton responsable hiérarchique, tu pourras également demander à suivre une formation de préparation aux concours.

## 2.2 Principes généraux

La Fonction Publique Territoriale est divisée en 8 filières. Dans chaque filière, les fonctionnaires territoriaux sont classés par catégorie : A, B, C.

Dans chaque catégorie, il y a plusieurs cadres d'emplois, chaque cadre d'emplois regroupant lui-même un ensemble de grades.

### Les Filières

Elles regroupent les emplois territoriaux selon leur nature : administrative, animation, culturelle, médico sociale, police municipale, sapeurs-pompiers professionnels, sportive, technique.



Les Catégories . Elles regroupent les cadres d'emplois par ordre hiérarchique :

- **Catégorie A : Bac 3 et plus.**

Emploi comportant des fonctions de conception et d'encadrement. Ex : attachés territoriaux, ingénieurs territoriaux, infirmiers, puéricultrices, conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, directeur de police municipale, officiers de pompiers, ...

- **Catégorie B : Bac ou Bac + 2.**

Emploi comportant des fonctions d'application ou d'encadrement intermédiaire. Ex : techniciens territoriaux, rédacteurs territoriaux, assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques, aide soignant, auxiliaire de puériculture, chef de service de police municipale, ...

- **Catégorie C : sans diplôme ou niveau infra Bac.**

Emploi comportant des fonctions dites d'exécution voire d'encadrement intermédiaire. Ex : adjoints administratifs, adjoints techniques, policiers municipaux, sapeurs-pompiers, agents de maîtrise, ...

### Les Cadres d'Emplois

Ils regroupent les fonctionnaires soumis à un même statut particulier qui détermine notamment leur domaine de compétences, les modalités de recrutement, de nomination, de formation, de titularisation, etc .. Ex : le cadre d'emploi des adjoints techniques ou celui des adjoints administratifs.

### Les Grades

Le grade est distinct de l'emploi :

- l'emploi est constitué par le poste de travail occupé par le fonctionnaire pour effectuer certaines tâches.
- le grade est le titre qui confère au fonctionnaire la vocation à occuper un des emplois correspondant au grade qu'il détient.

### Bon à savoir

**L'agent est titulaire de son grade mais pas de son poste !**

**Chaque cadre d'emplois comprend un grade initial et des grades d'avancement.**

**Le fonctionnaire développe sa carrière par avancement d'échelon et par avancement de grade dans son cadre d'emplois.**

**Tu veux en savoir plus ? Des fiches carrières sont à ta disposition sur le site de l'UNSA Territoriaux [www.unsa-territoriaux.org](http://www.unsa-territoriaux.org)**

## **2. 3 Le dossier individuel**

C'est l'arrêté ministériel du 21 décembre 2012 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique qui détermine le contenu du dossier individuel (y compris pour sa version papier). Tu peux consulter librement ton dossier, qui doit être numéroté, et demander une copie des éléments qui intéressent.

**Concernant les questions RH Ville de Marseille, le portail Connect RH-Agent propose un lien pour accéder aux différents formulaires de demandes, il est aussi la mémoire de ta carrière professionnelle.**

## 2.4 Le temps de travail

### Garanties minimales



Garanties minimales fixées par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 doivent être respectées :

Période de travail	Garanties minimales
Durée minimale hebdomadaire	48 heures maximum 44 heures en moyenne sur un période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale de journée de travail	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heure
Repos minimum hebdomadaire	35 heures, dimanche compris en principe
Pose formelle ou informelle	20 minutes si la période de 6 heures de travail effectif mais pas forcément consécutive.
Travail de nuit	Période comprise entre 22 h 00 et 5 h 00 ou une autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 h 00 et 7h00

- **Principes**

Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail sont fixées par la collectivité ou l'établissement public, dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité des missions exercées.

- **Dérogations**

Il ne peut être dérogé à ces garanties minimales que lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les membres du CT/ CST.

### La journée de carence

L'article 115 de la Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 a réintroduit un jour de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics. **Le jour de carence ne s'applique pas lors du 2e arrêt de travail lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures** entre les 2 congés maladie et si les 2 arrêts de travail ont la même cause.



Le jour de carence ne s'applique pas non plus aux congés suivants :

- ☞ congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- ☞ congé de longue maladie,
- ☞ congé de longue durée,
- ☞ congé de grave maladie,
- ☞ congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1er congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD).
- ☞ congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

## Temps complet

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an incluant les 7h de journée de solidarité), hors heures supplémentaires, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

### **La durée annuelle de travail peut être aménagée par délibération.**

La réduction de la durée doit tenir compte de sujétions liées aux missions et à la définition des cycles de travail en cas de travail le dimanche, en horaires décalés, en équipes, de modulation importante du cycle de travail, de travaux pénibles ou dangereux.

La durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à 35 heures. Des modes de compensation sont alors prévus, sous forme de journées de réduction du temps de travail (RTT) lorsque l'agent dépasse la durée annuelle du temps de travail de la collectivité.

## Temps non complet et temps partiel

- **Temps non complet** : en fonction des besoins de la collectivité ou de l'établissement public, l'organe délibérant fixe le temps de travail de l'emploi qu'il crée. Ce temps de travail peut être inférieur au temps complet. Aucun temps de travail minimum n'est prévu par la réglementation.
- **Temps partiel sur autorisation** : quel que soit leur statut, les agents territoriaux occupant un emploi à temps complet peuvent demander à exercer leurs fonctions à temps partiel. L'autorisation est donnée par l'autorité territoriale sous réserve des nécessités de service et selon une quotité qui ne peut être inférieure à 50% de la durée réglementaire.
- **Temps partiel de droit** : les agents territoriaux occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet bénéficient de droit, à leur demande, d'un temps partiel pour raisons familiales (ex. : pour élever un enfant de moins de 3 ans, donner des soins à son conjoint invalide, etc...) ou pour créer ou reprendre une entreprise.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés. En cas de refus ou de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel, tu peux saisir la commission administrative paritaire (CAP).

A l'issue d'un temps partiel, les fonctionnaires sont admis de plein droit à occuper à temps plein leur emploi ou, à défaut, un autre emploi correspondant à leur grade.



## Les régimes d'obligation de service.

Les régimes d'obligations de service sont ceux définis dans les statuts particuliers de leur cadre d'emplois :

- ☞ professeurs territoriaux d'enseignement artistique : 16h,
- ☞ assistants spécialisés, assistants d'enseignement artistique : 20h,
- ☞ fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,
- ☞ les personnels intervenants en milieu scolaire (ex. : ATSEM, ATTEE, ...) connaissent une organisation du temps de travail particulière, liée au calendrier scolaire ; les modalités d'application peuvent être prévues par le règlement intérieur du temps de travail de leur collectivité ou de leur établissement.

## Les horaires variables

La possibilité de travailler selon des horaires variables peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du CT/ CST.

Ce système définit une période de référence au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire (exemple : 70 heures pour une quinzaine).

### Les conditions de mise en place des cycles de travail portent sur :

- ☞ les limites quotidiennes et hebdomadaires,
- ☞ les modalités de repos et de pause,
- ☞ le report d'un nombre limité d'heures d'une période sur l'autre,
- ☞ le fait que les cycles soient définis par service ou par fonction.

## L'annualisation du temps de travail

La durée de travail peut être appréciée non pas sur la semaine (35 heures) mais sur l'année. Dans ce cas, le temps de travail est planifié, permettant de réaliser 1607 heures ou plus.

Si le temps de travail planifié et réalisé est supérieur à 1607 heures, alors les heures supplémentaires réalisées peuvent être soit payées, soit compensées par l'attribution de jours de RTT, calculés en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail (Circulaire du 18 janvier 2012 relative à la réduction des droits à RTT en cas de congé pour raison de santé dans la fonction publique).

### **Bon à savoir**

**Si le temps de travail planifié est inférieur à 1607h, il n'a pas à être récupéré l'année suivant.**



## L'astreinte

L'astreinte est une période pendant laquelle l'agent, sans être sur son lieu de travail, doit pouvoir intervenir si son administration lui demande.

Les cas de recours aux astreintes, les conditions de leur organisation et la liste des emplois concernés sont fixés par délibération.

La durée de l'intervention et le déplacement aller/retour sont considérés comme du temps de travail effectif. Les périodes d'astreintes ne sont pas du télétravail.

## La permanence

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié. C'est ce qui la distingue de l'astreinte.

**Seuls les agents de la filière technique peuvent les réaliser en semaine.**

# Tes obligations et tes droits d'agent territorial

Tous les agents publics ont des droits et des obligations, qui les distinguent des salariés du secteur privé. En contrepartie de leurs droits, ils ont de nombreuses obligations car les fonctionnaires sont au service de l'intérêt général et sont soumis aux contraintes résultant du principe de continuité des services.

## 3.1 Tes obligations



### **Te consacrer uniquement à ta fonction**

**Un agent consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Deux principes à cette obligation :**

#### **Le principe de non cumul d'activité**

L'interdiction de cumul d'activités, notamment d'une activité publique avec une activité privée, vise à préserver l'indépendance des fonctionnaires et par voie de conséquence du service public. Quelques dérogations sont toutefois possibles, comme l'enseignement, la formation, les activités sportives ou culturelle, la vente de bien fabriqués par soi-même, la réalisation de travaux de faible importance chez des particulier, ...

#### **Le principe d'obéissance**

Tout fonctionnaire doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique qui a un pouvoir d'instruction, de définition du volume des missions, d'affectation des agents, de sanctions disciplinaires.



Dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public, l'agent a un devoir de désobéissance et doit en référer aux autorités. Enfin, tout agent a le droit de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.



### Ton devoir de neutralité et d'information vis-à-vis des administrés

Le devoir de neutralité s'impose à tout agent collaborant à un service public qui doit adopter vis-à-vis des administrés un comportement indépendant de ses opinions politiques, religieuses ou philosophiques.

Cette obligation trouve sa source dans le principe d'égalité des usagers devant le service public et son corollaire dans le principe de laïcité.

Les fonctionnaires ont le devoir d'informer les usagers. Ils doivent le faire dans le respect des règles afférentes au secret et à la discrétion professionnels, et respecter le devoir de réserve.

- **L'obligation de secret professionnel** porte sur les faits dont la connaissance est réservée à quelques personnes ou qui constituent un secret par leur nature ou en raison des conséquences nuisibles qui pourraient résulter de leur divulgation constitue une violation du secret professionnel la divulgation intentionnelle de toute information qui relève du secret de la vie privée ou de tous les secrets protégés par la loi (dossiers médicaux par exemple).
- **L'obligation de discrétion professionnelle** s'impose aux fonctionnaires pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Cette obligation vise à protéger l'administration contre la divulgation d'informations relatives au service auprès de personnes étrangères à l'administration ou à d'autres fonctionnaires.
- **L'obligation de réserve** est une limite à la liberté d'opinion consacrée à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983. Elle concerne l'expression des opinions personnelles du fonctionnaire, qui ne doivent pas interférer avec les exigences de service. Elle s'applique pendant et en dehors du temps de travail.

### Ton devoir de formation

Dans le cadre de la formation obligatoire définie par les statuts particuliers, les fonctionnaires territoriaux sont astreints à suivre :

- ☞ des actions favorisant l'intégration dans la FPT, dispensées aux fonctionnaires de toutes catégories
- ☞ des actions de professionnalisation, dispensées aux fonctionnaires tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

Les agents qui accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, bénéficient de formations au management. Le fonctionnaire est formé au principe de laïcité.

## 3.2 Tes droits

### Les libertés individuelles

Les fonctionnaires jouissent, comme tout citoyen, de l'ensemble des libertés publiques individuelles (la liberté d'opinion, le droit au recours juridictionnel), collectives (le droit syndical, le droit de grève).

Ils bénéficient de droits résultant de l'appartenance à la fonction publique : la protection fonctionnelle vis-à-vis des administrés et de l'administration.



L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis, dès lors qu'aucune faute personnelle ne peut lui être imputée en cas :

- ☞ d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, ou aux biens,
- ☞ de violences,
- ☞ d'actes de harcèlement,
- ☞ de menaces,
- ☞ d'injures,
- ☞ de diffamations,

☞ d'outrages. La demande de protection doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur à la date des faits en cause. Elle peut être étendue aux membres de la famille.

- **La liberté d'opinion**

Elle couvre à la fois la liberté de conscience et la liberté d'expression. Aussi, durant ta carrière dans la Fonction Publique Territoriale, tu es protégé contre toute discrimination pour opinions religieuses, politiques, philosophiques, ou par rapport à l'origine ou l'orientation sexuelle.

De plus, au sein des services et directions, chacun doit suivre l'obligation de neutralité et le principe de laïcité. En dehors du travail, il s'agit de maintenir un devoir de réserve et de discrétion.

- **Le droit syndical**

Le droit syndical te permet de bénéficier d'informations syndicales et d'exercer une activité syndicale sur ton temps de travail. Tu as le droit de participer aux réunions d'information des organisations syndicales représentatives, à raison de 1h/mois ou 3h/trimestre. Tu as aussi le droit de constituer librement un syndicat et d'y exercer des mandats.

- **Le droit de grève**

La grève est une cessation du travail destinée à appuyer des revendications professionnelles. L'exercice du droit de grève est soumis à un préavis, fait l'objet de certaines limitations et de l'obligation de se déclarer gréviste pour certains services essentiels (restauration scolaire, déchets, transports, accueil des enfants, personnes âgées).

**Les grèves interdites :**

- ☞ grève tournante : cessation du travail par échelonnement successif ou par roulement concerté en vue de ralentir le travail et désorganiser le service,
- ☞ grève politique non justifiée par des motifs professionnels,
- ☞ grève sur le tas avec occupation et blocage des locaux.

Le droit de grève entraîne des retenues sur rémunération proportionnelles à chaque heure cessée de travailler;

**Les heures de grève réalisées ont des incidences en matière de droit à pension (retraite).**



## Ton droit à rémunération

Tu as le droit, après service fait, à une rémunération appelé traitement, fixé par une échelle indiciaire en fonction de ton grade et de ton cadre d'emploi.

Ta rémunération comporte également l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par les textes et celles prévues dans ta collectivité ou ton établissement (ex : primes, NBI...).

Le fonctionnaire en retraite bénéficie d'une pension de retraite. L'agent admis à la retraite pour invalidité perçoit, s'il remplit les conditions exigées : une pension de retraite, et une rente d'invalidité, si l'invalidité est imputable au service ou liée à des circonstances exceptionnelles, voire d'une majoration spéciale en cas de nécessité d'assistance d'une tierce personne.



## Tes droits sociaux

Les fonctionnaires ont droit à des congés : congés annuels, congés pour raison de santé, maternité, formation professionnelle et syndicale.

Les fonctionnaires ont droit à la protection de leur santé. Ce droit est garanti par des actions de prévention visant à préserver des conditions satisfaisantes d'hygiène et de sécurité des locaux et des équipements, à assurer une surveillance médicale des agents ainsi que des actions sur l'environnement du travail ciblées sur un aménagement adéquat du poste de travail et des changements d'affectation si nécessaire.



## Les congés annuels

Tout agent en activité ou en détachement a droit, pour une année de service accompli (calquée sur l'année civile) à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine, qu'il travaille à temps plein, à temps partiel ou sur un poste à temps non complet ou incomplet.

Ex Nombre de jours de congés au prorata du temps travaillé		
Temps de travail	Nombre de jours travaillés /semaine	Jours de congés annuels
Temps plein (100%)	<b>5</b>	<b>25 j</b> (5x5 jours de trav par semaine)
Temps partiel (80%)	<b>4</b>	<b>20 j</b> (4x5 jours de trav par semaine)
Temps partiel (50%)	<b>2,5</b>	<b>12,5 j</b> (2,5 x5 jours de trav par semaine)

Un jour de congé supplémentaire est attribué lorsque le nombre de jours de congé pris entre le 1er novembre et le 30 avril est de cinq, six ou sept jours : il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours. Attention, ils peuvent déjà être intégrés au nombre total de jours de congés dans ta collectivité ou dans ton établissement.

**Si tu es originaire d'un département d'outre-mer (Dom)**, tu peux bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé dit congé bonifié qui permet une fois tous les deux ans de bénéficier de la prise en charge de tes frais de transport complétée par une indemnité de vie chère.

Certaines périodes d'absence sont considérées comme des périodes de service accompli et ne réduisent pas les droits à congés annuels (ex. congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, congés de formation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé pour siéger auprès d'une mutuelle, etc). Il est permis de prendre 31 jours consécutifs maximum.



**Les congés annuels sont accordés par le chef de service, après consultation de l'agent, en fonction des nécessités du service.**

Sauf cas particuliers (congés bonifiés par exemple), un agent ne peut pas être absent plus de 31 jours calendaires consécutifs. Une priorité pour les congés scolaires est donnée aux agents chargés de famille.

Les jours de congés ne peuvent pas être reportés d'une année sur l'autre, sauf autorisation exceptionnelle de l'administration. Les jours de congés non pris en raison de congés de maladie ou d'accident de service ne sont pas concernés par cette règle.

Un congé non pris peut donner lieu à indemnité compensatrice en cas de force majeure et dans certains cas pour un agent contractuel. Sous certaines conditions, les congés non pris au titre d'une année peuvent alimenter un compte épargne-temps (CET).



## Les RTT

Toute durée de travail excédant 1607 heures donne droit à une compensation en nombre de jour RTT:

- ☞ 14 jours par an de RTT pour une semaine à 37h30
- ☞ 22 jours par an de RTT pour une semaine à 39h00

Le nombre de jour RTT est proratisé selon le temps de travail effectué, des journées ou demies-journées sont supprimés en cas de congés maladie.

## Le don de jours

Un agent public peut renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un CET, au bénéfice d'un collègue :

- ☞ qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants,
- ☞ proche-aidant de personnes en perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap,
- ☞ parent d'enfant ou avoir un enfant à charge qui décède avant 25 ans.

## Les congés pour raisons familiales

Les agents de la Fonction Publique Territoriale peuvent bénéficier de congés pour raisons familiales. Certains sont accordés de droit, d'autres sous réserve des nécessités de service. Certains sont rémunérés, d'autres pas.

Ce sont le congé de maternité, le congé de naissance ou d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé pour adoption, le congé parental, le congé de présence parentale (non détaillé ici), le congé de solidarité familiale . ( **Voir fiche jointe technique éditée par la DRH Ville de Marseille**).

L'obtention de congés par un agent contractuel est subordonnée à des conditions d'ancienneté. Dans tous les cas, lorsque l'agent est recruté par contrat à durée déterminée, aucun congé ne peut lui être attribué au-delà de la période d'engagement.

Les périodes de congés familiaux ne doivent pas avoir d'impact sur la carrière.



- **Le congé de maternité**

Les agentes en position d'activité ont droit à un congé de maternité. Ne peuvent bénéficier d'un congé maternité statutaire : les fonctionnaires en disponibilité, en congé parental, licenciées, ayant démissionné ou perdu la qualité de fonctionnaire.

**Durée :**

- ☞ 16 semaines, pour l'arrivée du 1er ou 2ème enfant,
- ☞ 26 semaines, à partir du 3ème enfant,
- ☞ 34 semaines en cas de grossesse de jumeaux,
- ☞ 46 semaines en cas de grossesse de triplés ou plus.



L'ouverture des droits à congé de maternité est subordonnée à une déclaration de grossesse qui doit être effectuée avant la fin du troisième mois.

Les agents conservent l'intégralité de leur rémunération pendant la durée du congé (sous réserve, pour l'agent contractuel qu'il compte six mois de services ; en deçà, il bénéficie d'indemnités journalières de la sécurité sociale).

L'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue, l'agente est rémunérée à plein traitement.

- **Le congé de naissance ou d'adoption**

A l'occasion de l'arrivée d'un enfant au foyer, ce congé est accordé au père en cas de naissance ou à celui des deux parents qui ne demande pas le bénéfice du congé pour adoption (voir ci-après).

C'est un congé rémunéré, de trois jours ouvrables, consécutifs ou non, qui doit être pris dans la période des quinze jours entourant la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption.

- **Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Un agent en activité a droit à un congé de paternité rémunéré :

**En cas de naissance unique :** la durée du congé est fixée à 25 jours calendaires.

Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

Tu peux choisir de prendre la période restante de 21 jours calendaires de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

**Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.**

**En cas de naissances multiples :** la durée du congé est fixée à 32 jours calendaires maximum.

Sur ces 32 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La période restante de 28 jours calendaires peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune. Ces 28 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance. **L'agent doit avertir son employeur au moins un mois avant la date prévisionnelle de l'accouchement et doit préciser celle à laquelle il souhaite reprendre son activité.**

Le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Il peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant, ou de décès de la mère.

Les agents conservent l'intégralité de leur rémunération pendant la durée du congé (sous réserve, pour l'agent contractuel qu'il compte six mois de services ; en deçà, il bénéficie d'indemnités journalières de la sécurité sociale). L'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue, l'agent est rémunéré à plein traitement.



- **Le congé pour adoption**

L'agent en activité a droit à un congé pour adoption rémunéré. Durée :

- ☞ 16 semaines en cas d'adoption d'un seul enfant portant le nombre d'enfants du ménage à un ou deux,
- ☞ 18 semaines en cas d'adoption d'un seul enfant portant le nombre d'enfants du ménage à trois ou plus,
- ☞ 22 semaines en cas d'adoption de plusieurs enfants. Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, cette période est augmentée de 32 jours en cas de séparation du congé d'adoption entre les deux parents adoptifs.

Le congé pour adoption est ouvert à l'un des parents adoptifs. Lorsque les deux conjoints travaillent, soit l'un d'eux renonce au congé, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce cas, cette période est augmentée de 32 jours. Il débute à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours qui précèdent la date prévue.

Les agents conservent l'intégralité de leur rémunération pendant la durée du congé (sous réserve, pour l'agent contractuel qu'il compte 6 mois de services ; en deçà, il bénéficie d'indemnités journalières de la sécurité sociale). L'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue, l'agent est rémunéré à plein traitement.

- **Le congé parental:**

Pour bénéficier d'un congé parental pour élever son enfant qui n'a pas encore atteint l'âge limite de l'obligation scolaire (16 ans), l'agent public doit présenter sa demande au moins deux mois avant le début du congé. L'agent contractuel doit être employé de manière continue et justifier d'une ancienneté d'au moins un an.

Ce congé est de droit. Il est accordé par périodes renouvelables de deux à six mois pour un fonctionnaire et six mois pour un contractuel. La demande de renouvellement doit être présentée à son employeur au moins deux mois avant la fin de la période en cours. Il peut être mis fin au congé parental avant le terme initialement prévu.

Durant son congé parental, le fonctionnaire ne perçoit pas de rémunération de son employeur. Toutefois, il peut toucher par la C.A.F le complément de libre choix d'activité s'il remplit les conditions.

Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite. Les périodes de congé parental intervenues depuis le 8 août 2019 sont prises en compte dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière pour l'avancement.

Le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou dans son établissement d'origine, ou en cas de détachement, dans sa collectivité ou son établissement d'accueil, à l'expiration de son congé, ainsi qu'en cas d'interruption du congé pour motif grave.

- **Le congé de présence parentale:**

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire, lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants. Ce congé n'est pas rémunéré, le fonctionnaire peut cependant percevoir l'allocation journalière de présence parentale versée par la caisse d'allocation familiale.

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation. **Pendant les jours de congé de présence parentale, l'agent n'acquiert pas de droit à la retraite.**



- **Le congé de solidarité familiale:**

Ce congé est accordé au fonctionnaire titulaire et au fonctionnaire stagiaire sur sa demande écrite. Ils en bénéficient lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

**Ce congé n'est pas rémunéré**, mais il est assimilé à une période de service effectif. Il est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

## **Les autorisations d'absence**

Les autorisations suivantes ne doivent pas être confondues avec des congés :

**Les autorisations d'absence pour certains évènements familiaux (mariage, naissance, décès) ne constituent pas un droit. Elles sont prévues par délibérations prises en ce sens et sont soumises aux nécessités de service. Aucune autorisation d'absence ne peut être accordée pendant un congé annuel.** L'agent doit fournir la preuve matérielle de l'évènement : acte de décès, certificat de mariage, de naissance, ...

Les autorisations d'absence pour garde d'enfants sont accordées, sous réserve des nécessités de service, pour soigner un enfant malade ou pour en assurer la garde.

L'âge limite de l'enfant est fixé à seize ans sauf s'il s'agit d'un enfant handicapé. L'agent concerné doit produire un certificat médical ou apporter la preuve que l'accueil de l'enfant n'est pas possible. En cas de dépassement du nombre maximum d'autorisations fixé par la circulaire de 1982, les droits à congé annuel sont réduits.

Une autorisation spéciale d'absence, de 2 jours ouvrés, peut être accordée à un agent pour lui permettre de faire face à l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer, chez son enfant mineur.

- **Des facilités horaires pour les parents d'élèves:**

Elles peuvent être accordées chaque année aux pères ou mères de famille ainsi qu'aux personnes ayant seules la charge d'un ou plusieurs enfants à l'occasion de la rentrée scolaire et des réunions de parents d'élèves.

- **Des facilités horaires pour allaitement**

Elles peuvent être accordées dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois.

- **Les autorisations d'absence pour les femmes enceintes**

☞ Aménagement de l'horaire de travail : à partir du premier jour du troisième mois de grossesse, l'agent peut bénéficier compte tenu des nécessités des horaires de son service, sur avis du médecin de prévention, de facilités dans la répartition des horaires de travail, dans la limite d'une heure par jour de service,

☞ Des autorisations d'absence sont accordées de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (antérieurs ou postérieurs à l'accouchement),

☞ Pour les séances préparatoires à l'accouchement.



- **Les autorisations d'absence en cas d'assistance médicale à la procréation (PMA)**

L'agente bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. La personne qui vit avec elle (mariage, pacs ou concubinage), peut s'absenter pour prendre part au maximum à 3 des actes médicaux nécessaires à chaque protocole de PMA, sous réserves des nécessités de service. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte reçu.

**Ces absences sont rémunérées. Elles sont considérées comme des périodes de travail effectif.**

**Une autorisation d'absence ne peut pas être octroyée durant un congé annuel pour maladie et donc ne peut en interrompre le déroulement.**

## **Le Compte Épargne Temps (CET)**

Le compte épargne-temps (CET) a été institué dans la Fonction Publique Territoriale par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004.

Il te permet de stocker des jours de congé et de RTT (jours de réduction du temps de travail) et, si ta collectivité ou ton établissement le prévoit, les jours de repos compensateur des heures supplémentaires ou de sujétions particulières.

Tu peux demander l'ouverture d'un CET, que tu occupes un emploi à temps complet ou non complet, si tu remplis les conditions suivantes :

Être employé de manière continue depuis au moins 1 an, Ne pas être soumis à des obligations de service fixées par le statut particulier (cas des professeurs et des assistants d'enseignement artistique)

**Les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET sont fixées par délibération.**

Avant de pouvoir alimenter un CET, il faut obligatoirement avoir pris dans l'année 20 jours de congés. Un CET est plafonné à 60 jours. Une collectivité ne peut en réduire le nombre de jours, mais elle peut augmenter le plafonnement en cas d'exception : exemple crise sanitaire

Les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte, ainsi que les formalités d'utilisation, voire de monétisation, sont fixées par délibération.

Un agent, sur sa demande, est autorisé à bénéficier de plein droit des congés accumulés sur son CET à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

**Il est possible de déposer:**

- ☞ **5 jours de congés annuels (dépôt minimum de CA dans l'année)**
- ☞ **11 jours de RTT**
- ☞ **2 jours de fractionnement**
- ☞ **5 jours maximum de repos compensateurs (pour les agents concernés)**

## **Le télétravail**

Les activités éligibles au télétravail et l'ensemble des modalités et des règles (ex. : en matière de sécurité et de protection de la santé, la sécurité des systèmes d'information et de protection des données, les règles de temps de travail et sa comptabilisation, les modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail via l'allocation « forfait télétravail », etc...) sont fixées par une délibération.



La quotité de temps de télétravail ne peut être supérieure à 3 jours par semaine (ces quotités peuvent être calculées sur une base mensuelle). Il est possible de déroger à ces règles (sur avis médical), notamment pendant la grossesse ou pour un proche-aidant.

Il t'appartient de demander, par écrit, à exercer tes fonctions sous forme de télétravail, en précisant les modalités d'organisation que tu souhaites (jours de la semaine travaillés en télétravail et lieu(x) d'exercice).

Si le télétravail est autorisé, l'autorisation est donnée pour un an maximum et peut être renouvelée.

La notification de l'autorisation est accompagnée d'un document d'information indiquant les conditions d'application (nature et fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ; nature des équipements mis à disposition et leurs conditions d'installation et de restitution, conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique).

**S'il est refusé, l'agent doit être reçu préalablement en entretien et la décision prise par l'administration doit être motivée. Il peut saisir la CAP ou la CCP.**

### **3.3 Se former tout au long de ta carrière**

La loi du 19 février 2007 relative à la formation tout au long de la vie, a conçu et organisé ta formation comme un processus qui se déroule tout au long de ta carrière.

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT <http://www.cnfpt.fr>) est l'organisme de référence de la formation dans la Fonction Publique Territoriale. Il est chargé de l'organisation et de la mise en œuvre des formations statutaires et des formations obligatoires. Organisme national, paritaire et déconcentré, présent sur l'ensemble du territoire grâce à ses délégations, il se positionne aux côtés des collectivités territoriales pour toute la formation professionnelle et de perfectionnement de leurs agents.

L'UNSA siège au Conseil National d'Orientation et au Conseil d'Administration du CNFPT

Chaque Union Régionale de l'UNSA Territoriaux désigne des représentants aux Comités Régionaux d'Orientation dans les délégations régionales du CNFPT.

Tu veux en savoir plus, tu veux apporter ton expérience ? Rapproche-toi de nous !

### **Les formations statutaires d'intégration et de professionnalisation**

- **La formation d'intégration**

Elle est organisée par le CNFPT et est destinée à doter le fonctionnaire nouvellement nommé après concours ou recruté sans concours (agent de catégorie C), des connaissances relatives à l'environnement territorial, et sa réalisation conditionne la titularisation du fonctionnaire.

Elle est de 5 jours pour les catégories C et 10 jours pour les catégories B et A.

La formation porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités et sur le statut de la Fonction Publique. Elle est accomplie sur le temps de travail au cours de l'année qui suit la nomination.

- **La formation de professionnalisation**

Elle est destinée à permettre au fonctionnaire de s'adapter à son emploi et de maintenir ses compétences à niveau tout au long de sa carrière. Elle est accomplie sur le temps de travail.



Elle comprend :

- ☞ la formation de professionnalisation au 1er emploi.  
Elle est au minimum de 3 jours (catégorie C) de 5 jours (catégories A et B) et au maximum de 10 jours, et doit être réalisée dans les 2 ans suivant la nomination,
- ☞ la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.  
Elle est de 2 à 10 jours maximum par périodicité de 5 ans, tout au long de la carrière,
- ☞ la formation de professionnalisation en cas d'affectation sur un poste à responsabilité.  
Elle est de 3 à 10 jours dans les 6 mois suivant l'affectation sur un poste à responsabilité.

**Les compteurs des formations obligatoires statutaires (FI, FPPE, FPTLC) sont consultables sur le portail Connect RH-Agent**

### [La préparation aux examens et concours dans la Fonction Publique Territoriale](#)

Les préparations aux concours et examens professionnels de la Fonction Publique te permettent de te préparer aux épreuves des concours et examens professionnels. Sont concernés les agents titulaires et stagiaires, les agents contractuels et les assistants maternels et familiaux. Il peut être accordé des autorisations d'absence pour participer aux épreuves, sur présentation de la convocation ; c'est chaque administration qui fixe ses propres règles en la matière. Il faut donc se renseigner auprès de la RH.

### [Le Compte Personnel de Formation \(CPF\)](#)

Le CPF permet à un agent public d'accéder à toute action de formation relative à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle, ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Le CPF ne concerne pas les actions de formation relatives à l'adaptation aux fonctions exercées.

Le projet d'évolution professionnelle peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion, ou d'une reconversion professionnelle.

Pour t'aider à élaborer ton projet d'évolution professionnelle, tu peux solliciter un accompagnement personnalisé.

Cet accompagnement peut être assuré par un conseiller formé à cet effet (conseiller mobilité carrière, conseiller RH, conseiller en évolution professionnelle...) au sein de ta collectivité ou de ton établissement, ou au centre de gestion.

Un agent (à temps plein ou temps partiel) acquiert 25 heures par an jusqu'à un plafond total de 150 heures. Le nombre d'heures à créditer est calculé au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps non-complet .

Lorsque l'agent ne dispose pas de droits suffisants pour accéder à une formation, il peut demander à utiliser par anticipation les droits qu'il pourra acquérir au cours des 2 années suivantes.

Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, l'agent peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires (dans la limite de 150 heures) en complément des droits acquis.

Les heures acquises au titre du CPF peuvent être utilisées pour :

- ☞ le suivi d'une action de formation visant à obtenir un diplôme, un titre ou une certification répertoriés sur le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),



- ☞ le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un autre employeur public,
- ☞ le suivi d'une action proposée par un organisme de formation,
- ☞ la préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, en complément de la décharge de droit de 5 jours pour sa préparation personnelle (dans la limite de 5 jours par an)

**L'agent peut faire valoir ses droits acquis auprès de tout nouvel employeur, qu'il soit public ou privé.**

### Les formations de perfectionnement

Les formations de perfectionnement sont destinées à développer les compétences de l'agent ou à lui permettre d'en acquérir de nouvelles, tout au long de sa carrière.

L'autorité territoriale inscrit au plan de formation les formations de perfectionnement qu'elle entend proposer à ses agents.

### Le Congé de formation professionnelle (CFP)

L'agent territorial qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle.

Conditions d'ancienneté pour en bénéficier:

#### **Qualité Conditions à remplir**

Fonctionnaire Avoir accompli au moins 3 ans de services dans la fonction publique

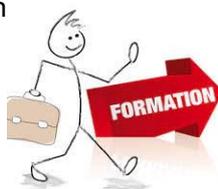
Contractuel	Avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans de services publics consécutifs ou non, dont au moins 12 mois dans la collectivité à laquelle est demandé le congé de formation
-------------	---

Ce congé d'une durée maximale de 3 ans pour l'ensemble de la carrière. Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées. L'agent en congé de formation reçoit, de la part de sa collectivité, une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1<sup>re</sup> année de congé. Elle est égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçus au moment de la mise en congé dans la limite de 2 620,85 € brut par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

Le temps passé en CFP est considéré comme du temps de service, il est donc pris en compte pour l'avancement et la promotion interne. L'agent en congé de formation professionnelle conserve ses droits à congés annuels.

Un agent qui a bénéficié d'une préparation aux examens et concours ou d'un précédent congé de formation professionnelle ne peut pas obtenir un CFP dans les 12 mois qui suivent la fin de cette action de formation.

L'agent qui a bénéficié d'un tel congé s'engage à rester au service d'une administration publique (Etat, territoriale ou hospitalière) pendant une période égale au triple du temps pendant lequel il a perçu des indemnités. Il peut en être dispensé par son employeur.



## Le droit disciplinaire

En cas de faute, l'agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

### 4.1 Les différentes sanctions

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prise à ton encontre en dehors de celles prévues par la loi. Sont illégales les sanctions déguisées (ex. mutation pour obtenir un effet équivalent à une sanction). Elles sont classées de la moins grave à la plus grave.

#### ➤ Tu es agent titulaire

Sanctions disciplinaires dans la Fonction Publique Territoriale Groupe Sanctions

##### 1er groupe

- ☞ Avertissement
- ☞ Blâme
- ☞ Exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 3 jours

##### 2e groupe

- ☞ Radiation du tableau d'avancement
- ☞ Abaissement d'échelon à échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire
- ☞ Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours

##### 3e groupe

- ☞ Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire
- ☞ Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée comme sanction complémentaire d'une sanction des 2ème et 3ème groupes.

##### 4e groupe

- ☞ Mise à la retraite d'office – Révocation

#### ➤ Tu es agent stagiaire

Les sanctions qui peuvent être envisagées à ton encontre sont les suivantes, par ordre croissant d'importance :

- ☞ Avertissement
- ☞ Blâme
- ☞ Exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 3 jours
- ☞ Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours
- ☞ Exclusion définitive du service



## ➤ **Tu es agent contractuel**

- ☞ Les sanctions qui peuvent être envisagées à ton encontre sont les suivantes, par ordre croissant d'importance :
- ☞ Avertissement
- ☞ Blâme
- ☞ Exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 6 mois pour l'agent en CDD et d'un an pour l'agent en CDI
- ☞ Licenciement sans préavis ni indemnité.

## **4.2 Les procédures**

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans consultation préalable du conseil de discipline, sauf pour les sanctions du 1er groupe qui sont prises sans son avis.

A l'issue, la sanction est immédiatement exécutoire:

- **Inscription au dossier**

Parmi les sanctions du 1er groupe, seuls le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 3 jours sont inscrits au dossier de l'agent. L'avertissement ne l'est pas.

Ces sanctions sont effacées automatiquement du dossier de l'agent au bout de 3 ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

**Si tu es concerné, pense à vérifier ton dossier individuel.**

- **Exclusion temporaire de fonctions**

L'exclusion temporaire de fonctions est une période durant laquelle le fonctionnaire est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération. Il n'acquiert donc aucun droit à retraite pendant la période d'exclusion.

## **4.3 Tes droits**

Si tu es poursuivi pour faute, tu as le droit de consulter l'intégralité de ton dossier individuel et tous les documents annexes, en particulier ceux en lien avec la procédure disciplinaire en cours.

- **Tu es agent titulaire ou stagiaire** : L'administration doit t'informer de l'ensemble de tes droits.

Tu peux présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales, citer des témoins et te faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix (délégué syndical, avocat...)

Le conseil de discipline est présidé par un magistrat de l'ordre administratif et est composé de représentants de l'administration et de représentants du personnel issus de la CAP dont relève l'agent concerné.

Le conseil de discipline se réunit au centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent pour le département où exerce le fonctionnaire concerné.

Le conseil de discipline est consulté pour avis. Son avis est motivé et porté à la connaissance du fonctionnaire.

L'autorité ayant pouvoir disciplinaire n'est pas tenue de suivre cet avis mais, quelle que soit sa décision, celle-ci doit également être motivée.



La décision de sanction peut faire l'objet d'un recours gracieux, ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dans les 2 mois suivant la date de sa notification.

- **Tu es agent contractuel**

L'administration doit t'informer de l'ensemble de tes droits.

Tu peux te faire assister par un ou plusieurs défenseurs de ton choix (représentant du personnel, avocat, ...). La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée par ton administration.

- **Consultation de la commission consultative paritaire.**

Le conseil de discipline n'est pas compétent à l'égard des agents contractuels. Les décisions d'exclusion temporaire et de licenciement ne peuvent pas être prononcées sans consultation préalable de la commission consultative paritaire compétente. L'autorité ayant pouvoir disciplinaire n'est pas tenue de suivre l'avis de la commission consultative paritaire.

- **Recours**

La décision de sanction peut faire l'objet d'un recours gracieux ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

- **La suspension**

La suspension est une mesure administrative « conservatoire » prise dans l'intérêt du service, et non une sanction disciplinaire. Elle peut se faire parallèlement à l'action disciplinaire.

Elle a pour effet d'écarter momentanément du service un fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) ou contractuel, qui a commis une faute grave ayant un caractère de vraisemblance suffisant, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, comme par exemples : refus répétés d'exécuter les ordres reçus, attitude agressive et injurieuse envers ses collègues, refus d'un agent de porter l'équipement de sécurité et d'effectuer tout travail, vol de matériel, manquement aux devoirs de réserve, de discrétion professionnelle et de loyauté à l'occasion d'une prise de position publique etc.

### **Bon à savoir**

**Il peut y avoir un délai entre les faits et la réunion du conseil de discipline. Il faut donc en informer immédiatement ton syndicat ou un représentant du personnel pour préparer au mieux ta défense.**

## **4.4 Les recours en matière disciplinaire**

### **Le recours gracieux**

La décision de sanction peut faire l'objet d'un recours gracieux devant l'autorité qui en est l'auteur, pour en demander soit le retrait, soit le remplacement par une mesure plus clémentaire.

Ce recours doit être déposé dans le délai de recours contentieux (qui est de 2 mois, à condition que ce dernier soit précisé dans la notification de la sanction à l'agent ; à défaut, aucun délai ne lui est opposable). Si l'autorité rejette ce recours, ce rejet fait de nouveau courir le délai de recours contentieux dans son intégralité.

Si l'autorité ne répond pas, ce silence gardé pendant deux mois vaut décision implicite de rejet, faisant de nouveau courir le délai de recours contentieux.



- **Le recours contentieux devant le juge administratif**

L'agent public peut déposer un « recours pour excès de pouvoir », qui consiste à demander au juge administratif l'annulation de la sanction.

Cette demande n'a pas d'effet suspensif : la seule possibilité qu'a l'agent d'échapper à l'exécution immédiate de la décision est de déposer un recours auprès du juge des référés, dans le cadre du « référé suspension ».

Pour être recevable, le recours contentieux doit être formé dans un délai de 2 mois à partir de la notification de la décision par l'employeur public (à condition que ce dernier soit précisé dans la notification de la sanction à l'agent ; à défaut, aucun délai ne lui est opposable).



## Ta rémunération et son évolution



La rémunération d'un agent public se compose d'un traitement indiciaire (appelé également traitement de base) qui dépend du grade du fonctionnaire et de l'échelon auquel il est parvenu dans le grade. La rémunération de base d'un agent public ne peut pas être inférieure à un montant plancher propre à la fonction publique, ni au SMIC.

Lorsque le fonctionnaire occupe un emploi à temps incomplet ou non complet, cette indemnité est réduite au prorata de la durée des services.

Chaque grade comprend un nombre d'échelons fixé réglementairement et, à chaque échelon, correspond un indice brut (IB). À chaque indice brut, correspond un indice majoré (IM) selon un barème défini réglementairement :

- ☞ L'indice majoré (IM) sert au calcul du traitement indiciaire.
- ☞ L'indice brut (IB) est l'indice de carrière, il est utilisé pour déterminer l'échelon auquel est classé le fonctionnaire dans son grade lors de sa nomination suite à concours puis en cas d'avancement de grade ou de promotion interne.

### 5.1 Comment se calcule ton traitement ?

Pour arriver à un montant exprimé en euros, il faut multiplier ton indice majoré par la valeur mensuelle du point d'indice.

La valeur du point d'indice majoré est fixé à 4,68602 € (depuis le 1<sup>er</sup> février 2017) et revalorisé de +3,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2022, 4, 85003 net.

Le résultat est le traitement indiciaire de base, c'est à dire le montant brut. Ainsi, il est aussi appelé TIB (Traitement Indiciaire Brut)

#### **Bon à savoir**

**Attention : en cas d'arrêt de travail, dans certaines conditions, ton traitement peut être divisé de moitié. Voir p. 60 « Le congé maladie »**

## 5.2 Les éléments de ta rémunération

### L'indemnité de résidence

Un agent public, fonctionnaire et contractuel, perçoit une indemnité de résidence selon sa ville d'affectation. L'indemnité de résidence a été créée pour compenser les écarts de coût de la vie entre les villes.

**Les communes sont classées en 3 zones :**

Zone Communes Montant minimum (par mois)

- 1) La plupart des communes de l'Île-de-France, certaines communes des Bouches-du-Rhône, de Loire-Atlantique et du Var, la Corse 44 €**
- 2) Certaines grosses agglomérations 14,67 €**
- 3) Autres communes 0 €**

Le détail des communes est accessible ici : [http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/05/cir\\_26298.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/05/cir_26298.pdf)

Pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, l'indemnité de résidence est calculée dans les mêmes conditions que ceux à temps complet, puis proratisée au temps de travail effectif.

### La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant certains emplois perçoivent une bonification appelée nouvelle bonification indiciaire (NBI), sous forme de points d'indice majoré supplémentaires. La liste de ces emplois et le nombre de points d'indice accordés sont fixés par décrets.

La NBI est versée mensuellement. Elle est soumise à cotisation retraite. Elle est réduite dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire en cas de travail à temps partiel, à temps non complet ou incomplet.

Elle continue d'être versée, dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, pendant les congés annuels et bonifiés, un congé de maladie ordinaire, un congé pour invalidité temporaire imputable au service, un congé de maternité ou d'adoption, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé de longue maladie (CLM) tant que le fonctionnaire n'est pas remplacé dans ses fonctions.

La NBI cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Elle cesse d'être versée en cas de congé de longue durée (CLD).

Lorsqu'un agent est susceptible de bénéficier de la NBI à plus d'un titre, il perçoit le montant de points majorés le plus élevé.

### Le Supplément Familial de Traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement (SFT) est versé à un agent public et varie en fonction du nombre d'enfants dont il a la charge effective et permanent.

Le montant est calculé en fonction de l'indice majoré de l'agent qui perçoit le SFT. Lorsque les deux parents sont agents publics, le SFT est versé à un seul parent, sur la base d'une déclaration commune de choix du bénéficiaire. En cas de garde alternée, le SFT peut être partagé par moitié entre les deux parents.

Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement indiciaire brut de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond.



Montants mensuels minimum et maximum du supplément familial de traitement ( SFT				
Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle du TB	Minimum	Maximum
1	2, 29 E		2, 29 E	2, 29 E
2	10, 67 E	3%	73, 79 E	111, 47 E
3	15, 24 E	8%	183, 56 E	284, 03 E
Par enfants sup	4, 57 E	6%	130, 81 E	206, 17 E

Pour un agent à temps partiel, la part proportionnelle, calculée sur le traitement brut, est réduite. Toutefois, le SFT ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un agent travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge.

Pour un agent à temps non complet ou incomplet, le SFT est versé en fonction du nombre d'heures de service rapportées à la durée légale et hebdomadaire du travail. Toutefois, l'élément fixe de 2,29 € (correspondant au S pour un enfant) n'est pas provisoire. En cas de congé maladie et de grève, le SFT est maintenu en totalité.

### La Garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa)

Un agent public (fonctionnaire, contractuel en CDI ou CDD dont la rémunération est calculée à partir d'un indice), quelle que soit sa catégorie (C, B ou A) peut bénéficier d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Un calculateur est disponible à cette page : [https://www.fonction publique.gouv.fr/indemnite-de-garantie-individuelle-pouvoir d achat](https://www.fonction publique.gouv.fr/indemnite-de-garantie-individuelle-pouvoir-d-achat)



### Le régime indemnitaire (RI)

Il regroupe parfois une ou plusieurs primes existantes et désigne donc un complément de rémunération. Il n'est pas obligatoire.

Chaque collectivité est libre de le mettre en place, par une décision de son assemblée délibérante et selon ses moyens. Dans ce cas, tous les agents sont alors concernés (titulaires, stagiaires et contractuels). Il peut être défini spécifiquement par filière, voire par cadre d'emplois.

Des équivalences sont établies réglementairement entre les cadres d'emplois territoriaux et des corps de la fonction publique d'État et le régime indemnitaire fixé par l'organe délibérant ne peut pas être supérieur à celui dont bénéficient ces corps de l'État. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) de l'État sert progressivement de référence majeure à la mise en place du régime indemnitaire dans les collectivités territoriales.



### Le RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend deux éléments : l'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Il concerne toutes les catégories (A, B et C). Il s'inscrit dans une démarche de simplification du régime indemnitaire dans la mesure où il remplace de nombreuses primes (IAT, IEMP, PFR, IFTS etc). Il prend en compte non pas le grade mais les fonctions exercées par l'agent.



- **L'IFSE**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise nécessaire dans l'exercice des fonctions. Elle est versée chaque mois.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps sont réparties au sein de différents groupes compte-tenu des critères professionnels suivants .

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

- **Le CIA**

Lorsqu'il est prévu, le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire, appréciés lors de l'entretien professionnel annuel mené par le supérieur hiérarchique direct. Il est versé 1 ou 2 fois par an. Il n'est pas automatiquement reconduit d'une année sur l'autre. Il peut servir à octroyer une prime de départ à la retraite .  
A la Ville de Marseille le montant du CIA n'est pas encore fixé.

**Bon à savoir**

**Le cas de la prime de fin d'année ou le 13e mois : Les avantages acquis avant la publication de la loi statutaire (article 111 loi du 26 janvier 1984) sont maintenus et se cumulent avec le RIFSEEP pour l'agent qui en bénéficiait.**

### 5.3 Les retenues sur la rémunération

La rémunération d'un agent public est soumise à des cotisations et contributions salariales, dont les taux et assiettes varient.

#### Cotisation aux régimes de retraite

Retraite de base du fonctionnaire Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). L'assiette de cotisation à la CNRACL est constituée du traitement indiciaire + nouvelle bonification indiciaire (NBI).

- **Retraite complémentaire du fonctionnaire**

L'assiette de cotisation au RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) est constituée par l'ensemble des indemnités, primes et autres rémunérations accessoires **qui ne donnent pas lieu à cotisation aux régimes de base de la Fonction Publique.**

Sont exclus les éléments de rémunération faisant l'objet de cotisations au régime de base, notamment le traitement indiciaire, la NBI, les rémunérations perçues au titre d'une activité lucrative privée etc...L'assiette de cotisation au RAFP est "plafonnée" à 20 % du traitement indiciaire brut.

Cas particulier : la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) est intégralement soumise à cotisations RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique), sans application du plafond de 20%.



- **Retraites de base et complémentaire du contractuel ou de l'agent titulaire à temps non complet dont la durée est inférieure à 28 heures hebdomadaire**

Retraite du régime général de la Sécurité sociale : l'assiette de cotisation est constituée de la totalité des revenus. Retraite complémentaire de l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents non Titulaires de l'État et des Collectivités) : l'assiette de cotisations correspond à la rémunération globale brute effectivement perçue et les cotisations sont calculées par tranche ; les taux de cotisations diffèrent selon ces tranches.

La tranche A correspond à la fraction inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale ; la tranche B correspond à la fraction d'assiette supérieure à ce plafond. La partie de la rémunération qui est supérieure à huit fois le plafond de la Sécurité sociale ne donne lieu à aucun prélèvement de cotisations et n'ouvre aucun droit à retraite complémentaire.

## **Les contributions sociales CSG/CRDS**

Parmi les différentes cotisations sociales, on retrouve la CSG (Contribution Sociale Généralisée) et la CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale).

Les revenus pris en compte sont :

- ☞ le traitement indiciaire,
- ☞ la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- ☞ l'indemnité de résidence,
- ☞ le supplément familial de traitement (SFT)
- ☞ les primes et indemnités,
- ☞ les avantages en nature.

## **5.4 Comment le salaire évolue-t-il ?**

Les agents titulaires bénéficient d'un système d'avancement d'échelon et/ou de grade tout au long de leur carrière. Cela entraîne une augmentation du traitement indiciaire.

Pour les agents contractuels, le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale, sur une base indiciaire afférent à un grade et un échelon, en prenant notamment en compte les fonctions occupées, la qualification de l'agent et son expérience.

La rémunération des agents en CDI est réévaluée au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels annuels ou de l'évolution des fonctions.

Celle des agents en CDD est réévaluée de la même manière, à condition que la période de 3 ans ait été effectuée sans interruption et auprès du même employeur.

- **Entretien professionnel d'évaluation**

L'agent, fonctionnaire ou contractuel, de la Fonction Publique Territoriale est évalué tous les ans dans le cadre d'un entretien professionnel.

Cet entretien doit être un moment privilégié d'échange et de dialogue avec le N+1. Il permettra d'effectuer le bilan de l'année écoulée et de définir les objectifs à atteindre pour l'année à venir.

Lors de cet entretien l'agent exprime ses souhaits de formation et évoque les perspectives d'évolution professionnelle.

## L'évolution de ta carrière

La carrière d'un fonctionnaire est différente de celle d'un salarié du secteur privé. Sa carrière évolue par avancements d'échelon et de grade et par promotion interne.

### 6.1 L'avancement d'échelon

Il est accordé de plein droit et il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur dans le même grade, selon la grille indiciaire.



### 6.2 L'avancement de grade

C'est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée. Il dépend de conditions d'âge, et/ou d'ancienneté et/ou de formation (avoir accompli une durée minimale de formation professionnelle au cours de sa carrière), et est soumis aux ratios « promus/promouvables » votés par ta collectivité ou ton établissement ; le nombre de promus est proportionnel au nombre de promovables.

Pour les titulaires de catégorie A et B, l'avancement de grade peut aussi être subordonné à l'exercice de certaines fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité.

Il existe 3 sortes d'avancement : au choix, à la promotion interne ou suite à un examen professionnel. Dans les trois cas, ta collectivité doit t'inscrire sur un tableau annuel d'avancement de grade.

### 6.3 La promotion interne

Elle permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur et à une échelle de rémunération plus élevée. Elle consiste dans le passage d'un cadre d'emplois à un autre cadre d'emplois. Elle a lieu au choix ou après examen professionnel ou concours.

#### Bon à savoir

Les critères d'avancement ou de promotion interne sont fixés par les lignes directrices de gestion adoptées dans chaque collectivité.

### 6.4 La mobilité

La mobilité ne concerne que les fonctionnaires titulaires. Tu peux postuler sur un autre poste tout en conservant ton grade, que tu restes dans ta collectivité d'origine ou non.

- **Mobilité interne** C'est un changement d'affectation au sein de la même collectivité. Elle a lieu à la demande du fonctionnaire ou à l'initiative de l'administration.
- **Mobilité externe** C'est un changement de collectivité. Elle est prononcée sur demande du fonctionnaire.



## 6.5 Le détachement

Les cas de détachement sont limitativement énumérés par la loi. Dans la majorité des cas, le détachement est accordé sous réserve des nécessités de service.

Toutefois, il peut être accordé de droit dans certaines situations (reclassement professionnel, emploi fonctionnel, mandat syndical, ...). Les fonctionnaires titulaires peuvent demander le détachement dans le cadre d'une mobilité, notamment au sein de la fonction publique d'État ou de la fonction publique hospitalière.

## 6.6 Les autres positions administratives

D'autres positions administratives existent : mise à disposition, disponibilité.

Avant de prendre une décision, renseigne-toi auprès de ton service Ressources Humaines (RH) ou bien auprès de ton syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille.

# La retraite dans la fonction publique territoriale

Les agents contractuels bénéficient du régime de retraite commun à celui du secteur privé. Les titulaires, quant à eux, cotisent à un régime spécifique.

## 7.1 La retraite des titulaires

Tu ne peux pas partir en retraite avant d'avoir atteint un âge minimum. Cet âge varie selon ton statut (fonctionnaire ou contractuel) et la nature de ton emploi. Un départ anticipé peut être envisagé pour certains emplois de catégories dites « actives » et aussi selon la situation personnelle : invalidité ou carrière longue. Pour avoir droit à une retraite de la fonction publique, tu dois avoir travaillé et cotisé au moins 2 ans en tant que fonctionnaire.

- **Catégorie « sédentaire »** L'âge minimum à partir duquel tu as le droit de prendre ta retraite est, en 2022, fixé à 62 ans. Tu peux travailler jusqu'à 67 ans maximum sauf situation très particulière.

Pour pouvoir bénéficier d'une retraite en qualité de fonctionnaire, tu dois justifier d'au moins 2 ans de services dans un ou plusieurs emplois de catégorie sédentaire. À défaut, tu es rétabli(e) au régime général de la sécurité sociale.

- **Catégorie « active »** Pour pouvoir percevoir une pension de retraite en tant que fonctionnaire de catégorie active, dont la pénibilité du métier est reconnue par décret ou arrêté ministériel (fossoyeurs, policiers etc) tu dois justifier d'une durée de services minimum dans un ou plusieurs emplois de catégorie active. Depuis le 1er juillet 2011, un fonctionnaire de catégorie active peut partir à la retraite à partir de 57 ans s'il a occupé un emploi de catégorie active pendant au moins 17 ans. **Un agent des réseaux souterrains des égouts, classé en catégorie « insalubre », peut partir à 52 ans.**

- **Départ anticipé**

Des dispositifs autorisent, dans certaines situations et sous certaines conditions, un départ en retraite anticipé : Si tu as eu une carrière longue, dès lors que tu as ton nombre d'annuités, sous certaines conditions :

- ☞ à partir de 55 ans si tu es atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50%,
- ☞ Sans condition d'âge, pour invalidité, ou si tu as au moins 15 ans de services dans la fonction publique et que tu es parent d'un enfant atteint d'une invalidité de 80 % ou plus.



En tant que fonctionnaire ou contractuel de la fonction publique, tu bénéficies d'un droit à l'information sur la retraite : un document d'information, un relevé de situation individuelle, un entretien d'information et une estimation indicative globale. L'accès à ces dispositifs d'information varient selon ton âge et ta durée d'assurance.

Actuellement, le montant de la retraite correspond à 75% du traitement indiciaire brut calculé à partir de l'échelon détenu depuis six mois au moins par le fonctionnaire.

Si au cours de cette période, l'indice a changé (une augmentation salariale qui a pris la forme d'un octroi de points d'indice supplémentaires ou une mesure de transfert primes/points), la pension est calculée sur la base de l'indice correspondant à l'échelon à la date du départ en retraite. Elle est complétée par le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) assis sur les cotisations perçues sur les primes.

## 7.2 La retraite des contractuels (et agents titulaires à temps non complet inférieur à 28 heures par semaine)

En tant qu'agent relevant du régime général, ta retraite à taux plein est calculée sur la base de 50% de ton salaire annuel moyen, sur les 25 meilleures années de rémunération. Tu bénéficies également d'une retraite complémentaire, versée par l'Ircantec.

Tu peux bénéficier d'une retraite anticipée de la Sécurité sociale notamment pour carrière longue ou pénibilité ou en tant que travailleur handicapé ou en tant que travailleur de l'amiante ou pour invalidité.

### Tes avantages sociaux

Les collectivités et leurs établissements publics proposent un certain nombre de prestations d'action sociale. Elles sont soumises à la libre décision de chaque collectivité ou établissement, au niveau de leur type, de leur mise en œuvre et du montant octroyé.

Des prestations éventuelles sont proposées sous la forme d'aides :

- ☞ au logement : prêts bonifiés,
- ☞ à la famille : prêts, allocations mariage, naissance, garde d'enfants, scolarité, arbre de Noël...
- ☞ pour la vie professionnelle : allocations départ à la retraite, déménagement, chèques-déjeuner...
- ☞ en cas de coups durs : aide-ménagère, prêts sociaux, allocations frais d'obsèques, handicap, décès..
- ☞ et pour les loisirs : chèques-vacances, séjours à prix négociés, culture, sport...

Ta collectivité participe peut-être au subventionnement d'un COS (Comité des œuvres sociales) **ou d'un CAS (Comité d'action sociale Ville de Marseille)**.

Ce sont des structures associatives ou des amicales de personnels, qui gèrent, pour la collectivité les prestations d'action sociale. Une autre option s'offre à la collectivité : l'adhésion à un organisme de portée nationale, comme par exemple le CNAS (Comité national d'action sociale) ou le FNASS (Fonds national d'action sanitaire et sociale).

Des prestations peuvent aussi être proposées par le centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale, à la demande de ta collectivité.

Les retraités CNRACL peuvent bénéficier du fonds d'action sociale (FAS) qui a pour mission d'aider financièrement les retraités qui ont les plus faibles revenus et de favoriser le maintien à domicile.

# Ta protection sociale



## 9.1 La protection sociale obligatoire

Le droit à congé maladie fait partie des droits fondamentaux reconnus aux agents publics. La gestion de ces congés s'inscrit dans un système de protection sociale distinct de celui en vigueur dans le privé.

Deux régimes se superposent : les droits statutaires pris en charge par l'employeur et le régime général de sécurité sociale (versement d'indemnités journalières).

- **Régime spécial de sécurité sociale** Les fonctionnaires territoriaux (stagiaires et titulaires) qui effectuent au moins 28 heures de travail par semaine bénéficient d'une protection sociale dite « spéciale », qui ne leur garantit pas une couverture complète.

Les agents peuvent recourir à des prestations complémentaires à leur charge (ex. : une prévoyance) pour compenser.

Si tu es dans cette situation, tu bénéficies de congés statutaires en cas de maladie, maternité, accident du travail, pendant lesquels tu auras un droit au maintien de ta rémunération, soit en totalité, soit partiellement. C'est l'employeur qui en assume la charge financière.

- **Régime général de la sécurité sociale**  
Les agents contractuels de droit public (quelle que soit leur durée de travail) et les agents stagiaires et titulaires de moins de 28 heures par semaine ont une autre protection sociale.

## 9.2 Le congé maladie ordinaire du fonctionnaire (CMO)

### Modalités:

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire ou son renouvellement, tu dois adresser à ton administration les volets 2 et 3 de ton arrêt de travail établi par un médecin dans les 48 heures à compter de la date de son établissement. Tu dois conserver le volet n° 1 comportant des données médicales confidentielles, qui doit être présenté au médecin agréé de l'administration, en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical.

- **Durée du congé** La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre un an, pendant douze mois consécutifs (année médicale). L'année médicale s'apprécie de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.

**Rémunération** Tu conserves ton plein traitement pendant 3 mois, puis un demi traitement durant les 9 mois suivants, et durant tout le congé de la totalité du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence, de la NBI dans les mêmes proportions que le traitement (elle est ainsi versée intégralement pendant les 3 premiers mois, puis réduite de moitié dans les 9 mois suivants). Concernant le régime indemnitaire, les règles sont fixées par délibération de la collectivité .

### Effets des congés de maladie sur la situation du fonctionnaire pour son avancement et sa retraite.

Le temps passé en congé de maladie, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour les avancements d'échelon et de grade. Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

- **Fin du congé**  
A l'issue de son congé de maladie (ou de son renouvellement), tu réintègres ton emploi. Si tu as obtenu des congés de maladie d'une durée totale de 12 mois consécutifs, ta reprise est soumise à l'avis favorable du conseil médical.



**En cas d'avis défavorable**, tu peux être mis en disponibilité d'office, reclassé dans un autre emploi, ou reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme.

### **9.3 Le congé de longue maladie du fonctionnaire (CLM)**

- **Principe**

Tu as droit à des congés de longue maladie (CLM) lorsqu'il est constaté que la maladie te met dans l'impossibilité d'exercer tes fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au CLM est fixée par un arrêté du 14 mars 1986. Si l'affection n'y est pas inscrite, le congé ne peut être accordé qu'après avis du conseil médical.

- **Demande de congé**

Pour obtenir un CLM, tu dois adresser à ton administration une demande, accompagnée d'un certificat de ton médecin. L'administration soumet cette demande à l'avis du conseil médical. Tu seras soumis à une contre-visite, et le conseil médical transmettra son avis à l'administration qui te le communiquera et prendra sa décision. Cet avis peut être contesté devant le conseil médical supérieur par l'autorité administrative compétente, à son initiative ou à ta demande.

- **Conditions d'attribution du CLM et durée du congé:**

Sa durée est fixée sur proposition du conseil médical. La demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'administration, un mois avant l'expiration de la période de congé en cours.

La durée totale du CLM est fixée à 3 ans maximum.

- **Rémunération:**

**Ton traitement indiciaire est conservé intégralement pendant 1 an. Les 2 années suivantes, tu es rémunéré à demi-traitement.**

Durant toute la période du congé, tu perçois en intégralité le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence (sous conditions).

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) continue d'être versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (en intégralité durant un an puis réduite de moitié pendant 2 ans) tant que tu n'es pas remplacé dans tes fonctions. Pour les primes et indemnités, les conditions de suspension ou de maintien sont définies par délibération de ta collectivité .

- **Effets du CLM sur la situation du fonctionnaire pour son avancement et sa retraite**

Le temps passé en CLM, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement. Il compte également pour la constitution du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

- **Fin du congé**

Tu ne peux reprendre ton travail à l'issue d'un CLM (ou au cours de son congé), que si tu es reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du conseil médical. Un aménagement des conditions de travail peut être proposé. En cas d'avis défavorable, tu peux être mis en disponibilité d'office, reclassé dans un autre emploi, ou reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité après avis du conseil médical.



## 9.4 Le congé de longue durée du fonctionnaire (CLD)

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) en activité a droit à un congé de longue durée (CLD) en cas de tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

Le fonctionnaire ne peut bénéficier, au cours de sa carrière, que d'un seul congé de longue durée par affection.

**Le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement (1 an) d'un congé de longue maladie. Lorsque l'affection a été contractée dans l'exercice des fonctions, la demande de reconnaissance de la maladie comme maladie professionnelle doit être présentée dans les 4 ans qui suivent la date de sa première constatation médicale.**

- **Demande de congé**

Pour obtenir un congé de longue durée, tu dois adresser à ton administration une demande, accompagnée d'un certificat de ton médecin. L'administration la soumet à l'avis du conseil médical.

- **Avis du Conseil médical**

Tu seras soumis à une contre-visite et le Conseil médical transmettra son avis à l'administration qui te le communiquera et prendra sa décision. Cet avis peut faire l'objet d'une contestation devant le Conseil médical supérieur par l'autorité administrative compétente, soit de son initiative, soit à ta demande.

- **Conditions d'attribution du CLD**

Le congé de longue durée est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que pour une 1ère demande.

- **Durée et rémunération du congé** La durée totale du CLD est fixée à 5 ans maximum, pour la même affection. Tu conserves l'intégralité de ton traitement indiciaire pendant 3 ans. Les 2 années suivantes, tu es rémunéré à demi-traitement.

Durant toute la période du CLD, tu continues de percevoir en intégralité le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence (sous conditions). Pour les primes et indemnités, les conditions de suspension ou de maintien sont définies par délibération de ta collectivité ou de ton établissement. S'agissant du CLD, leur maintien notamment pour l'IFSE, n'est pas garanti par les textes.

- **Effets du CLD sur la situation du fonctionnaire pour son avancement et sa retraite**

Le temps passé en CLD, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement. Il compte également pour la constitution du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

- **Fin du congé**

Tu ne peux reprendre ton travail à l'issue d'un CLD (ou au cours de son congé), que si tu es reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical. En cas d'avis défavorable, tu peux être mis en disponibilité d'office, reclassé dans un autre emploi, ou reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité après avis du conseil médical.

- **Dispositions communes aux congés de maladie, longue maladie et longue durée** Les fonctionnaires qui sont parvenus à l'expiration de leurs droit statutaires à congé de maladie, longue maladie ou longue durée et qui sont en attente d'une décision de l'administration en matière de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite pour invalidité, conservent le bénéfice du demi traitement jusqu'à la date de la décision de l'administration.



## 9.5 Le temps partiel thérapeutique

Tu peux être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période renouvelable de un à trois mois, dans la limite d'un an pour une même affection.

Tu peux bénéficier d'une nouvelle autorisation, au même titre, à l'issue d'un délai minimal d'un an, car le droit à temps partiel thérapeutique est reconstitué après un délai d'un an.

## 9.6 Le congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions

Si tu es en incapacité temporaire de travail à cause d'un accident reconnu imputable au service, d'un accident de trajet ou d'une maladie contractée en service, tu as droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Tu conserves l'intégralité de ton traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnités sont fixées par délibération de la collectivité territoriale. Tu as également droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident.

Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens demandés par l'administration, les honoraires de médecin agréé et les frais éventuels de transport du malade examiné, sont à la charge de l'administration.

Le conseil médical n'est pas consulté lorsque l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident est reconnue par l'administration.

- **Modalités**

Si tu es victime d'un accident de service, tu dois prévenir dans les plus brefs délais ton supérieur hiérarchique. En effet, une déclaration tardive peut amener l'administration à refuser la reconnaissance de l'accident de service, par l'impossibilité d'établir le lien de causalité entre l'accident et les missions exercées.

Un certificat médical d'accident du travail initial (Imprimé Cerfa n°11138\*01) fixant la nature et le siège des lésions sera à remplir.

**Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions.**

Si l'accident dont tu as été victime est reconnu imputable au service, tu peux prétendre :

- ☞ à un congé à plein traitement jusqu'à ce que tu sois en état de reprendre tes fonctions ou jusqu'à ta mise à la retraite,
- ☞ au remboursement des honoraires médicaux et frais liés à l'accident,
- ☞ à une allocation temporaire d'invalidité, en cas d'invalidité permanente,
- ☞ à une réparation complémentaire,
- ☞ à une mise à la retraite pour invalidité.

**La durée du CITIS est prise en compte pour l'avancement d'échelon et de grade, ainsi que pour la constitution et la liquidation de tes droits à pension de retraite.**

**Les mêmes droits s'appliquent aux maladies professionnelles, dès lors qu'elles sont reconnues et figurent comme telles sur les tableaux annexés au code de la sécurité sociale.**

## 9.7 La protection sociale

- **Les titres restaurants ( Ville de Marseille)**

Valeur faciale de 9 euros (participation de la Ville de Marseille 5,40 euros)

Un temps plein donne droit à 18 titres par mois, les retraits de tickets interviennent en cas d'autorisations d'absences, congés de maladie, accident de service, jour de grève etc.

- **La carte RTM ( Ville de Marseille)**

Permet de faciliter les trajets domicile-travail sur le réseau RTM:22,87 euros pour les catégories C et B  
42,73 euros pour les catégories A (indice brut inférieur ou égal à 801)  
91,47 euros pour les catégorie A (indice brut supérieur à 801)

- **Le remboursement des titres de transport**

Concerne les déplacements domicile-travail au moyen de transports publics (différents abonnements SNCF, location vélo, par exemple) pour une prise en charge de 50% dans la limite de 86,16 euros par mois pour un temps complet .

La prise en charge est de 25 % pour les agents qui travaillent à temps partiel ou non complet pour un nombre d'heure inférieur à 17h30. La suspension du remboursement intervient lorsque les congés couvrent le mois calendaire (congés maladie,, maternité, congés bonifiés etc)

## 9.8 La protection sociale complémentaire

Les collectivités et les établissements publics peuvent contribuer au financement de la protection sociale de leurs agents, dans le respect du principe de leur libre administration et du libre choix de ses agents. La protection sociale complémentaire des agents est constituée de la part santé (maladie, hospitalisation, maternité) et de la part prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès)

Pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires, les contractuels de droit public et de droit privé en activité, la participation de la Ville de Marseille es de 54 euros bruts (dans la mesure où l'agent a souscrit un contrat ou adhéré à un règlement labellisés).

## 9.9 Le comité d'action sociale

Permet d'améliorer les conditions matérielles et morales d'existence des personnels en activité ou retraités de la Ville de Marseille.

Accueil: 5, place Espercieux – 13002 Marseille – 04-91-55-39-82

Le CAS dispose d'un site internet [www.cas-marseille.fr](http://www.cas-marseille.fr) (code d'accès HELIOS)

### **Pour en savoir plus :**

Le site de l'UNSA Territoriaux : <http://www.unsa-territoriaux.org> ; <https://www.service-public.fr>

Portail de la DGCL, notamment pour les agents contractuels : <http://collectivites-locales.gouv.fr>

CNFPT : [www.cnfpt.f](http://www.cnfpt.f) ; La CNRACL et l'Ircantec sur la retraite : [www.cdc.retraites.fr/portail](http://www.cdc.retraites.fr/portail)

Agir contre les discriminations et le harcèlement : <https://www.unsa.org>



**-L'UNSA vous informe,**



**-L'UNSA vous défend,**

**-L'UNSA négocie pour ensemble des agents de la collectivité,**



**-L'UNSA m'accompagne dans le déroulement de ma carrière,**



**-L'UNSA porte les revendications collectives...**



**DU 01 au 08 décembre 2022**



**JE VOTE ET FAIS VOTER UNSA !**  
Un syndicat pas comme les autres,  
attaché au dialogue social et à la négociation,  
dans le respect des grands principes de :

- L'indépendance syndicale
- Les valeurs de la république
- La justice sociale

*Je Vote UNSA !*



## GRILLES INDICIAIRES

Applicables à la fonction publique territoriale à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022

Le [décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022](#) (JORF n°0157 du 8 juillet 2022) **augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 3,5 %** à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à 5 820,04 euros à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Pour le calcul : indice majoré x 5820,04 / 100 / 12 = salaire brut

### Catégorie C critères d'avancement de grade

#### C1 → C2

Avoir atteint le 4ème échelon du 1er grade et justifier d'au moins 3 ans de services effectifs dans le 1er grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois en C1 + examen professionnel

Ou

Justifier d'au moins 1 an dans le 5ème échelon du 1er grade et d'au moins 8 ans de services effectifs dans le 1er grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois en C1

#### C2 → C3

Justifier d'au moins 1 an dans le 4ème échelon du 2ème grade et d'au moins 5 ans de services effectifs dans le 2ème grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois en C2

#### AM → AMP

Peuvent prétendre au grade AMP les agents de Maîtrise ayant atteint 1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon et 4 ans de service effectif dans le grade agent de Maîtrise .

*Malgré tous nos efforts pour mettre à jour ces grilles avec les derniers décrets, une erreur peut toujours s'être glissée . Merci de nous en excuser .*

## Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

64 rue de la Joliette 13002 Marseille

Port 06 32 28 91 22

Mail [unsaterritoriaux@marseille.fr](mailto:unsaterritoriaux@marseille.fr)

[Www.unsatvdm.fr](http://www.unsatvdm.fr)

## CATÉGORIE C

### Échelles de rémunération C1, C2 et C3

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	367	340	1 an	1 649,01 €
2	368	341	1 an	1 653,86 €
3	370	342	1 an	1 658,71 €
4	371	343	1 an	1 663,56 €
5	374	345	1 an	1 673,26 €
6	378	348	1 an	1 687,81 €
7	381	351	3 ans	1 702,36 €
8	387	354	3 ans	1 716,91 €
9	401	363	3 ans	1 760,56 €
10	419	372	4 ans	1 804,21 €
11	432	382	-	1 852,71 €

**Organisation des carrières : Décret n° 2016-596**  
**Échelonnement indiciaire : Décret n° 2016-604**  
**Échelle de rémunération C1**  
 Adjoint administratif territorial  
 Adjoint technique territorial  
 Adjoint technique territorial des EE  
 Adjoint territorial d'animation  
 Adjoint territorial du patrimoine  
 Agent social territorial  
 Opérateur territorial des activités physiques et sportives  
 Sapeur de SPP  
 Traitement brut moyen : 1 750,86 €  
 Taux horaire moyen : 11,54 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	368	341	1 an	1 653,86 €
2	371	343	1 an	1 663,56 €
3	376	346	1 an	1 678,11 €
4	387	354	1 an	1 716,91 €
5	396	360	1 an	1 746,01 €
6	404	365	1 an	1 770,26 €
7	416	370	2 ans	1 794,51 €
8	430	380	2 ans	1 843,01 €
9	446	392	3 ans	1 901,21 €
10	461	404	3 ans	1 959,41 €
11	473	412	4 ans	1 998,21 €
12	486	420	-	2 037,01 €

**Échelle de rémunération C2**  
 Adjoint administratif territorial principal de 2ème cl.  
 Adjoint technique territorial principal de 2ème cl.  
 Adjoint technique territorial principal de 2ème cl. des EE  
 Adjoint territorial d'animation principal de 2ème cl.  
 Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème cl.  
 Agent social territorial principal de 2ème cl.  
 Agent territorial spécialisé principal de 2ème cl. des écoles maternelles  
 Auxiliaire de soins territorial principal de 2ème cl.  
 Caporal de SPP  
 Garde champêtre chef  
 Opérateur territorial des activités physiques et sportives qualifié  
 Traitement brut moyen : 1 845,44 €  
 Taux horaire moyen : 12,17 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	388	355	1 an	1 721,76 €
2	397	361	1 an	1 750,86 €
3	412	368	2 ans	1 784,81 €
4	430	380	2 ans	1 843,01 €
5	448	393	2 ans	1 906,06 €
6	460	403	2 ans	1 954,56 €
7	478	415	3 ans	2 012,76 €
8	499	430	3 ans	2 085,51 €
9	525	450	3 ans	2 182,52 €
10	558	473	-	2 294,07 €

**Échelle de rémunération C3**  
 Adjoint administratif territorial principal de 1ère cl.  
 Adjoint technique territorial principal de 1ère cl.  
 Adjoint technique territorial principal de 1ère cl. des EE  
 Adjoint territorial d'animation principal de 1ère cl.  
 Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère cl.  
 Agent social territorial principal de 1ère cl.  
 Agent territorial spécialisé principal de 1ère cl. des écoles maternelles  
 Auxiliaire de soins territorial principal de 1ère cl.  
 Caporal-chef de SPP  
 Garde champêtre chef principal  
 Opérateur territorial des activités physiques et sportives principal  
 Traitement brut moyen : 2 007,92 €  
 Taux horaire moyen : 13 €

### Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux (filière technique)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	372	343	1 an	1 663,56 €
2	375	346	1 an	1 678,11 €
3	380	350	1 an	1 697,51 €
4	388	355	2 ans	1 721,76 €
5	397	361	2 ans	1 750,86 €
6	415	369	2 ans	1 789,66 €
7	437	385	2 ans	1 867,26 €
8	449	394	2 ans	1 910,91 €
9	465	407	2 ans	1 973,96 €
10	479	416	3 ans	2 017,61 €
11	499	430	3 ans	2 085,51 €
12	525	450	3 ans	2 182,52 €
13	562	476	-	2 308,62 €

**Statut particulier : Décret n° 88-547**  
**Échelonnement indiciaire : Décret n° 88-548**  
**Agent de maîtrise territorial**  
 Traitement brut moyen : 1 986,09 €  
 Taux horaire moyen : 13,09 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	390	357	1 an	1 731,46 €
2	400	363	1 an	1 760,56 €
3	420	373	2 ans	1 809,06 €
4	446	392	2 ans	1 901,21 €
5	468	409	2 ans	1 983,66 €
6	492	425	2 ans	2 061,26 €
7	505	435	3 ans	2 109,76 €
8	526	451	3 ans	2 187,37 €
9	563	477	4 ans	2 313,47 €
10	597	503	-	2 439,57 €

**Agent de maîtrise territorial principal**  
 Traitement brut moyen : 2 085,52 €  
 Taux horaire moyen : 13,75 €

### Cadre d'emplois des agents de police municipale ( filière police municipale )

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	368	341	1 an	1 653,86 €
2	371	343	1 an	1 663,56 €
3	376	346	1 an	1 678,11 €
4	387	354	1 an	1 716,91 €
5	396	360	1 an	1 746,01 €
6	404	365	1 an	1 770,26 €
7	416	370	2 ans	1 794,51 €
8	430	380	2 ans	1 843,01 €
9	446	392	3 ans	1 901,21 €
10	461	404	3 ans	1 959,41 €
11	473	412	4 ans	1 998,21 €
12	486	420	-	2 037,01 €

Statut particulier : Décret n° 2006-1391  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 94-733

**Gardien-brigadier de police municipale**  
(= Échelle de rémunération C2)

Traitement brut moyen : 1 845,44 €  
Taux horaire moyen : 12,17 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	390	357	2 ans	1 731,46 €
2	407	367	2 ans	1 779,96 €
3	425	377	2 ans	1 828,46 €
4	445	391	2 ans	1 896,36 €
5	469	410	2 ans	1 988,51 €
6	487	421	2a 6m	2 041,86 €
7	501	432	3 ans	2 095,21 €
8	526	451	4 ans	2 187,37 €
9	566	479	-	2 323,17 €
Éch. Spé.	597	503	-	2 439,57 €

**Brigadier-chef principal de police municipale**

Traitement brut moyen : 2 085,52 €  
Taux horaire moyen : 13,75 €

### Cadre d'emplois des sous-officiers de SPP ( filière SPP )

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	390	357	2 ans	1 731,46 €
2	400	363	2 ans	1 760,56 €
3	415	369	2 ans	1 789,66 €
4	437	385	2 ans	1 867,26 €
5	449	394	3 ans	1 910,91 €
6	465	407	3 ans	1 973,96 €
7	499	430	4 ans	2 085,51 €
8	526	451	4 ans	2 187,37 €
9	562	476	-	2 308,62 €

Statut particulier : Décret n° 2012-521  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2012-524

**Sergent de SPP**

Traitement brut moyen : 2 020,04 €  
Taux horaire moyen : 13,32 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	382	352	1 an	1 707,21 €
2	396	360	1 an	1 746,01 €
3	420	373	2 ans	1 809,06 €
4	446	392	2 ans	1 901,21 €
5	468	409	2 ans	1 983,66 €
6	492	425	2 ans	2 061,26 €
7	505	435	3 ans	2 109,76 €
8	526	451	3 ans	2 187,37 €
9	563	477	4 ans	2 313,47 €
10	597	503	-	2 439,57 €

**Adjudant de SPP**

Traitement brut moyen : 2 073,39 €  
Taux horaire moyen : 13,67 €

### Choisissez un syndicat :



**UTILE** à chaque agent : l'UNSA vous informe, vous représente et vous défend



**EFFICACE** pour tous les agents : l'UNSA dialogue, propose, négocie dans chaque collectivité



**LIBRE** : autonome et indépendant des partis politiques

## CATÉGORIE B

### Échelons de rémunération B1, B2 et B3

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	389	356	1 an	1 726,61 €
2	395	359	1 an	1 741,16 €
3	397	361	1 an	1 750,86 €
4	401	363	1 an	1 760,56 €
5	415	369	2 ans	1 789,66 €
6	431	381	2 ans	1 847,86 €
7	452	396	2 ans	1 920,61 €
8	478	415	3 ans	2 012,76 €
9	500	431	3 ans	2 090,36 €
10	513	441	3 ans	2 138,86 €
11	538	457	3 ans	2 216,47 €
12	563	477	4 ans	2 313,47 €
13	597	503	-	2 439,57 €

**Organisation des carrières : Décret n° 2010-329**

**Échelonnement indiciaire : Décret n° 2010-330**

#### Échelle de rémunération B1

Animateur territorial  
 Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques  
 Assistant territorial d'enseignement artistique  
 Chef de service de police municipale  
 Éducateur territorial des activités physiques et sportives  
 Lieutenant de SPP de 2ème cl.  
 Rédacteur territorial  
 Technicien territorial  
 Traitement brut moyen :  
 Taux horaire moyen :

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	401	363	1 an	1 760,51 €
2	415	369	1 ans	1 789,66 €
3	429	379	2 ans	1 838,16 €
4	444	390	2 ans	1 891,51 €
5	458	401	2 ans	1 944,86 €
6	480	416	2 ans	2 017,61 €
7	506	436	3 ans	2 114,61 €
8	528	452	3 ans	2 192,22 €
9	542	461	3 ans	2 235,87 €
10	567	480	3 ans	2 328,02 €
11	599	504	4 ans	2 444,42 €
12	638	534	-	2 589,92 €

#### Échelle de rémunération B2

Animateur territorial principal de 2ème cl.  
 Assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2ème cl.  
 Chef de service de police municipale principal de 2ème cl.  
 Éducateur territorial APS principal de 2ème cl.  
 Lieutenant de SPP de 1ère cl.  
 Rédacteur territorial principal de 2ème cl.  
 Technicien territorial principal de 2ème cl.  
 Animateur territorial principal de 2ème cl.  
 Assistant territorial de conservation PB principal de 2ème cl.  
 Traitement brut moyen :  
 Taux horaire moyen :

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	446	392	1 an	1 901,21 €
2	461	404	2 ans	1 959,41 €
3	484	419	2 ans	2 032,16 €
4	513	441	2 ans	2 138,86 €
5	547	465	2 ans	2 255,27 €
6	573	484	3 ans	2 347,42 €
7	604	508	3 ans	2 463,82 €
8	638	534	3 ans	2 589,92 €
9	660	551	3 ans	2 672,37 €
10	684	569	3 ans	2 759,67 €
11	707	587	-	2 846,97 €

#### Échelle de rémunération B3

Animateur territorial principal de 1ère cl.  
 Assistant territorial de conservation PB principal de 1ère cl.  
 Assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1ère cl.  
 Chef de service de police municipale principal de 1ère cl.  
 Éducateur territorial APS principal de 1ère cl.  
 Lieutenant de SPP hors cl.  
 Rédacteur territorial principal de 1ère cl.  
 Technicien territorial principal de 1ère cl.  
 Traitement brut moyen :  
 Taux horaire moyen :

### Cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux (filère sociale)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	372	343	2 ans	1 663,56 €
2	379	349	2 ans	1 692,66 €
3	388	355	2 ans	1 721,76 €
4	397	361	2 ans	1 750,86 €
5	415	369	2 ans	1 789,66 €
6	431	381	2 ans	1 847,86 €
7	452	396	2 ans	1 920,61 €
8	478	415	3 ans	2 012,76 €
9	500	431	3 ans	2 090,36 €
10	513	441	3 ans	2 138,86 €
11	538	457	3 ans	2 216,47 €
12	563	477	4 ans	2 313,47 €
13	597	503	-	2 439,57 €

**Statut particulier : Décret n° 2013-490**

**Échelonnement indiciaire : Décret n° 2013-493**

#### Moniteur-éducateur et intervenant familial territorial

Traitement brut moyen : 2 051,57 €  
 Taux horaire moyen : 13,53 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	389	356	2 ans	1 726,61 €
2	399	362	2 ans	1 755,71 €
3	415	369	2 ans	1 789,66 €
4	429	379	2 ans	1 838,16 €
5	444	390	2 ans	1 891,51 €
6	458	401	2 ans	1 944,86 €
7	480	416	2 ans	2 017,61 €
8	506	436	3 ans	2 114,61 €
9	528	452	3 ans	2 192,22 €
10	542	461	3 ans	2 235,87 €
11	567	480	3 ans	2 328,02 €
12	599	504	4 ans	2 444,42 €
13	638	534	-	2 589,92 €

#### Moniteur-éducateur et intervenant familial territorial principal

Traitement brut moyen : 2 158,27 €  
 Taux horaire moyen : 14,23 €

**Cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux (filière médico-sociale)**  
**Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux (filière médico-sociale)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	372	343	1 an	1 663,56 €
2	380	350	1 an	1 697,51 €
3	395	359	1 an	1 741,16 €
4	416	370	2 ans	1 794,51 €
5	434	383	2 ans	1 857,56 €
6	452	396	2a 6m	1 920,61 €
7	468	409	3 ans	1 983,66 €
8	491	424	3 ans	2 056,41 €
9	510	439	3 ans	2 129,16 €
10	535	456	3 ans	2 211,62 €
11	567	480	4 ans	2 328,02 €
12	610	512	-	2 483,22 €

Statut particulier : Décret n° 2021-1881  
 Statut particulier : Décret n° 2021-1882  
 Échelonnement indiciaire : Décret n° 2021-1885

**Aide-soignant territorial de cl. normale**  
**Auxiliaire de puériculture territorial de cl. normale**

Traitement brut moyen : 2 073,39 €  
 Taux horaire moyen : 13,67 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	433	382	1a 6m	1 852,71 €
2	449	394	2 ans	1 910,91 €
3	464	406	2 ans	1 969,11 €
4	484	419	2 ans	2 032,16 €
5	508	437	2 ans	2 119,46 €
6	532	455	2a 6m	2 206,77 €
7	568	481	3 ans	2 332,87 €
8	585	494	3 ans	2 395,92 €
9	612	514	3 ans	2 492,92 €
10	638	534	4 ans	2 589,92 €
11	665	555	-	2 691,77 €

**Aide-soignant territorial de cl. supérieure**  
**Auxiliaire de puériculture territorial de cl. supérieure**

Traitement brut moyen : 2 272,24 €  
 Taux horaire moyen : 14,98 €

**Cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux (filière médico-sociale / médico-technique)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	389	356	2 ans	1 726,61 €
2	418	371	3 ans	1 799,36 €
3	442	389	3 ans	1 886,66 €
4	468	409	4 ans	1 983,66 €
5	498	429	4 ans	2 080,66 €
6	543	462	4 ans	2 240,72 €
7	587	495	4 ans	2 400,77 €
8	638	534	-	2 589,92 €

Statut particulier : Décret n° 2013-262  
 Échelonnement indiciaire : Décret n° 2013-263

**Technicien paramédical territorial de cl. normale**

Traitement brut moyen : 2 158,27 €  
 Taux horaire moyen : 14,23 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	518	445	1 an	2 158,26 €
2	542	461	2 ans	2 235,87 €
3	574	485	3 ans	2 352,27 €
4	607	510	3 ans	2 473,52 €
5	638	534	4 ans	2 589,92 €
6	665	555	4 ans	2 691,77 €
7	684	569	4 ans	2 759,67 €
8	707	587	-	2 846,97 €

**Technicien paramédical territorial de cl. supérieure**

Traitement brut moyen : 2 502,62 €  
 Taux horaire moyen : 16,50 €



## CATÉGORIE A

### Cadre d'emplois des attachés territoriaux (filière administrative)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	444	390	1a 6m	1 891,51 €
2	469	410	2 ans	1 988,51 €
3	499	430	2 ans	2 085,51 €
4	525	450	2 ans	2 182,52 €
5	567	480	2a 6m	2 328,02 €
6	611	513	3 ans	2 488,07 €
7	653	545	3 ans	2 643,27 €
8	693	575	3 ans	2 788,77 €
9	732	605	3 ans	2 934,27 €
10	778	640	4 ans	3 104,02 €
11	821	673	-	3 264,07 €

Statut particulier : Décret n° 87-1099  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 87-1100

#### Attaché territorial

Traitement brut moyen : 2 577,79 €  
Taux horaire moyen : 17,00 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	593	500	2 ans	2 425,02 €
2	639	535	2 ans	2 594,77 €
3	693	575	2 ans	2 788,77 €
4	732	605	2 ans	2 934,27 €
5	791	650	2 ans	3 152,52 €
6	843	690	2a 6m	3 346,52 €
7	896	730	2a 6m	3 540,52 €
8	946	768	3 ans	3 724,83 €
9	995	806	3 ans	3 909,13 €
10	1015	821	-	3 981,88 €

#### Attaché territorial principal

Traitement brut moyen : 3 203,45 €  
Taux horaire moyen : 21,12 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	797	655	2 ans	3 176,77 €
2	850	695	2 ans	3 370,77 €
3	896	730	2 ans	3 540,52 €
4	946	768	2a 6m	3 724,83 €
5	995	806	3 ans	3 909,13 €
6	1027	830	-	4 025,53 €
Éch. Spé.	HEA	-	-	4 316,53 €

#### Attaché territorial hors cl.

Traitement brut moyen : 3 746,65 €  
Taux horaire moyen : 24,70 €

### Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux (filière administrative)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	542	461	6 mois	2 235,87 €
2	600	505	1 an	2 449,27 €
3	665	555	1 an	2 691,77 €
4	713	591	1 an	2 866,37 €
5	762	628	1a 6m	3 045,82 €
6	813	667	2 ans	3 234,97 €
7	862	705	2 ans	3 419,27 €
8	912	743	2 ans	3 603,57 €
9	977	792	3 ans	3 841,23 €
10	1015	821	-	3 981,88 €

Statut particulier : Décret n° 87-1097  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 87-1098

#### Administrateur territorial

Traitement brut moyen : 3 108,88 €  
Taux horaire moyen : 20,50 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	813	667	2 ans	3 234,97 €
2	862	705	2 ans	3 419,27 €
3	912	743	2 ans	3 603,57 €
4	977	792	3 ans	3 841,23 €
5	1027	830	3 ans	4 025,53 €
6	HEA	-	3 ans	4 316,53 €
7	HEB	-	4 ans	4 714,23 €
8	HEB Bis	-	-	5 174,99 €

#### Administrateur territorial hors cl.

Traitement brut moyen : 4 204,98 €  
Taux horaire moyen : 27,72 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	1027	830	3 ans	4 025,53 €
2	HEA	-	3 ans	4 316,53 €
3	HEB	-	3 ans	4 714,23 €
4	HEB Bis	-	3 ans	5 174,99 €
5	HEC	-	-	5 451,44 €
Éch. Spé.	HED	-	-	5 689,09 €

#### Administrateur territorial général

Traitement brut moyen : 4 857,31 €  
Taux horaire moyen : 32,03 €



**AVEC VOUS,  
L'UNSA CHANGE  
LE SYNDICALISME.**

à nouveau monde, nouveau syndicalisme !

**Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (filière technique)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	444	390	1a 6m	1 891,51 €
2	484	419	2 ans	2 032,16 €
3	518	445	2 ans	2 158,26 €
4	565	478	2a 6m	2 318,32 €
5	611	513	3 ans	2 488,07 €
6	646	540	4 ans	2 619,02 €
7	697	578	4 ans	2 803,32 €
8	739	610	4 ans	2 958,52 €
9	774	637	4 ans	3 089,47 €
10	821	673	-	3 264,07 €

Statut particulier : Décret n° 2016-201  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2016-203

**Ingénieur territorial**

Traitement brut moyen : 2 577,79 €  
Taux horaire moyen : 17,00 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	619	519	2 ans	2 517,17 €
2	665	555	2a 6m	2 691,77 €
3	721	597	3 ans	2 895,47 €
4	791	650	3 ans	3 152,52 €
5	837	685	3 ans	3 322,27 €
6	896	730	3 ans	3 540,52 €
7	946	768	3 ans	3 724,83 €
8	995	806	3 ans	3 909,13 €
9	1015	821	-	3 981,88 €

**Ingénieur territorial principal**

Traitement brut moyen : 3 249,53 €  
Taux horaire moyen : 21,43 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	850	695	2 ans	3 370,77 €
2	896	730	2 ans	3 540,52 €
3	946	768	2a 6m	3 724,83 €
4	995	806	3 ans	3 909,13 €
5	1027	830	-	4 025,53 €
Éch. Spé.	HEA	-	-	4 316,53 €

**Ingénieur territorial hors cl.**

Traitement brut moyen : 3 843,65 €  
Taux horaire moyen : 25,34 €

**Cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux (filière technique)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	461	404	1 an	1 959,41 €
2	525	450	1 an	2 182,52 €
3	574	485	1a 6m	2 352,27 €
4	623	523	1a 6m	2 536,57 €
5	665	555	2 ans	2 691,77 €
6	713	591	2 ans	2 866,37 €
7	782	644	2 ans	3 123,42 €
8	862	705	2a 6m	3 419,27 €
9	912	743	3 ans	3 603,57 €
10	977	792	3 ans	3 841,23 €
11	1015	821	-	3 981,88 €

Statut particulier : Décret n° 2016-200  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2016-202

**Ingénieur en chef territorial**

Traitement brut moyen : 2 970,65 €  
Taux horaire moyen : 19,59 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	762	628	1a 6m	3 045,82 €
2	842	689	1a 6m	3 341,67 €
3	912	743	2 ans	3 603,57 €
4	977	792	2 ans	3 841,23 €
5	1027	830	2a 6m	4 025,53 €
6	HEA	-	3 ans	4 316,53 €
7	HEB	-	4 ans	4 714,23 €
8	HEB Bis	-	-	5 174,99 €

**Ingénieur en chef territorial hors cl.**

Traitement brut moyen : 4 110,40 €  
Taux horaire moyen : 27,10 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	1027	830	3 ans	4 025,53 €
2	HEA	-	3 ans	4 316,53 €
3	HEB	-	3 ans	4 714,23 €
4	HEB Bis	-	3 ans	5 174,99 €
5	HEC	-	-	5 451,44 €
Cl. Ex.	HED	-	-	5 689,09 €

**Ingénieur territorial général**

Traitement brut moyen : 4 857,31 €  
Taux horaire moyen : 32,03 €

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022



**Cadres d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine (filère culturelle)**  
**Cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux (filère culturelle)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	444	390	1a 6m	1 891,51 €
2	469	410	2 ans	1 988,51 €
3	499	430	2 ans	2 085,51 €
4	525	450	2 ans	2 182,52 €
5	567	480	2a 6m	2 328,02 €
6	611	513	3 ans	2 488,07 €
7	653	545	3 ans	2 643,27 €
8	693	575	3 ans	2 788,77 €
9	732	605	3 ans	2 934,27 €
10	778	640	4 ans	3 104,02 €
11	821	673	-	3 264,07 €

Statut particulier : Décret n° 91-843  
 Échelonnement indiciaire : Décret n° 91-844  
 Statut particulier : Décret n° 91-845  
 Échelonnement indiciaire : Décret n° 91-846

**Attaché territorial de conservation du patrimoine**  
**Bibliothécaire territorial**

Traitement brut moyen : 2 577,79 €  
 Taux horaire moyen : 17,00 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	593	500	2 ans	2 425,02 €
2	639	535	2 ans	2 594,77 €
3	693	575	2 ans	2 788,77 €
4	732	605	2 ans	2 934,27 €
5	791	650	2 ans	3 152,52 €
6	843	690	2a 6m	3 346,52 €
7	896	730	2a 6m	3 540,52 €
8	946	768	3 ans	3 724,83 €
9	995	806	3 ans	3 909,13 €
10	1015	821	-	3 981,88 €

**Attaché territorial principal de conservation du patrimoine**  
**Bibliothécaire territorial principal**

Traitement brut moyen : 3 203,45 €  
 Taux horaire moyen : 21,12 €

**Cadres d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine (filère culturelle)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	525	450	2 ans	2 182,52 €
2	566	479	2 ans	2 323,17 €
3	620	520	2a 6m	2 522,02 €
4	674	561	2a 6m	2 720,87 €
5	728	602	2a 6m	2 919,72 €
6	803	659	3 ans	3 196,17 €
7	878	716	3 ans	3 472,62 €
8	912	743	-	3 603,57 €

Statut particulier : Décret n° 91-839  
 Échelonnement indiciaire : Décret n° 2022-559

**Conservateur territorial du patrimoine**

Traitement brut moyen : 2 893,05 €  
 Taux horaire moyen : 19,07 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	747	617	1 an	2 992,47 €
2	826	677	2 ans	3 283,47 €
3	924	751	2 ans	3 642,38 €
4	1015	821	2 ans	3 981,88 €
5	1027	830	3 ans	4 025,53 €
6	HEA		4 ans	4 316,53 €
7	HEB		-	4 714,23 €

**Conservateur territorial du patrimoine en chef**

Traitement brut moyen : 3 853,35 €  
 Taux horaire moyen : 25,41 €

**Cadres d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques (filère culturelle)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	510	439	2 ans	2 129,16 €
2	551	468	2 ans	2 269,82 €
3	605	509	2a 6m	2 468,67 €
4	659	550	2a 6m	2 667,52 €
5	713	591	2a 6m	2 866,37 €
6	787	648	3 ans	3 142,82 €
7	862	705	-	3 419,27 €

Statut particulier : Décret n° 91-841  
 Échelonnement indiciaire : Décret n° 91-842

**Conservateur territorial de bibliothèques**

Traitement brut moyen : 2 774,22 €  
 Taux horaire moyen : 18,29 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	713	591	1 an	2 866,37 €
2	792	651	2 ans	3 157,37 €
3	883	720	2 ans	3 492,02 €
4	977	792	2 ans	3 841,23 €
5	1027	830	3 ans	4 025,53 €
6	HEA		-	4 316,53 €

**Conservateur territorial de bibliothèques en chef**

Traitement brut moyen : 3 591,45 €  
 Taux horaire moyen : 23,68 €



**Cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (EA) (filière culturelle)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	450	395	1a 6m	1 915,76 €
2	488	422	2a 6m	2 046,71 €
3	519	446	3 ans	2 163,11 €
4	558	473	3 ans	2 294,07 €
5	608	511	3 ans	2 478,37 €
6	668	557	3a 6m	2 701,47 €
7	712	590	3a 6m	2 861,52 €
8	763	629	3a 6m	3 050,67 €
9	821	673	-	3 264,07 €

Statut particulier : Décret n° 91-857  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 91-858

**Professeur territorial d'EA de cl. normale**

Traitement brut moyen : 2 589,92 €  
Taux horaire moyen : 17,08 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	620	520	2a 6m	2 522,02 €
2	712	590	2a 6m	2 861,52 €
3	757	624	2a 6m	3 026,42 €
4	815	668	2a 6m	3 239,82 €
5	876	715	3 ans	3 467,77 €
6	939	763	3 ans	3 700,58 €
7	995	806	3 ans	3 909,13 €
8	1015	821	-	3 981,88 €

**Professeur territorial d'EA hors cl.**

Traitement brut moyen : 3 251,95 €  
Taux horaire moyen : 21,44 €

**Cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique (EA) (filière culturelle)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	588	496	1a 6m	2 405,62 €
2	620	520	3 ans	2 522,02 €
3	668	557	3 ans	2 701,47 €
4	726	601	3 ans	2 914,87 €
5	767	632	3a 6m	3 065,22 €
6	815	668	3a 6m	3 239,82 €
7	858	701	3a 6m	3 399,87 €
8	899	732	3a 6m	3 550,22 €
9	950	771	3a 6m	3 739,38 €
10	1020	824	-	3 996,43 €

Statut particulier : Décret n° 91-855  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 91-856

**Directeur d'établissement territorial d'EA de 2ème cat.**

Traitement brut moyen : 3 201,03 €  
Taux horaire moyen : 21,11 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	601	506	1a 6m	2 454,12 €
2	641	536	3 ans	2 599,62 €
3	690	573	3 ans	2 779,07 €
4	742	613	3 ans	2 973,07 €
5	797	655	3a 6m	3 176,77 €
6	862	705	3a 6m	3 419,27 €
7	929	755	3a 6m	3 661,78 €
8	979	793	3a 6m	3 846,08 €
9	1027	830	-	4 025,53 €

**Directeur d'établissement territorial d'EA de 1ère cat.**

Traitement brut moyen : 3 239,83 €  
Taux horaire moyen : 21,36 €

**Cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (APS) (filière sportive)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	444	390	1a 6m	1 891,51 €
2	469	410	2 ans	1 988,51 €
3	499	430	2 ans	2 085,51 €
4	525	450	2 ans	2 182,52 €
5	567	480	2a 6m	2 328,02 €
6	611	513	3 ans	2 488,07 €
7	653	545	3 ans	2 643,27 €
8	693	575	3 ans	2 788,77 €
9	732	605	3 ans	2 934,27 €
10	778	640	4 ans	3 104,02 €
11	821	673	-	3 264,07 €

Statut particulier : Décret n° 92-364  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 92-366

**Conseiller territorial des APS**

Traitement brut moyen : 2 577,79 €  
Taux horaire moyen : 17,00 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	593	500	2 ans	2 425,02 €
2	639	535	2 ans	2 594,77 €
3	693	575	2 ans	2 788,77 €
4	732	605	2 ans	2 934,27 €
5	791	650	2 ans	3 152,52 €
6	843	690	2a 6m	3 346,52 €
7	896	730	2a 6m	3 540,52 €
8	946	768	3 ans	3 724,83 €
9	995	806	3 ans	3 909,13 €
10	1015	821	-	3 981,88 €

**Conseiller territorial principal des APS**

Traitement brut moyen : 3 203,45 €  
Taux horaire moyen : 21,12 €

**Cadre d'emplois des directeurs de police municipale (filière police municipale)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	444	390	1a 6m	1 891,51 €
2	480	416	2 ans	2 017,61 €
3	517	444	2a 6m	2 153,41 €
4	551	468	3a 6m	2 269,82 €
5	588	496	3a 6m	2 405,62 €
6	620	520	3a 6m	2 522,02 €
7	656	547	3a 6m	2 652,97 €
8	692	575	3a 6m	2 788,77 €
9	732	605	4 ans	2 934,27 €
10	767	632	-	3 065,22 €

Statut particulier : Décret n° 2006-1392  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2006-1393

**Directeur de police municipale**

Traitement brut moyen : 2 478,37 €  
Taux horaire moyen : 16,34 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	607	510	2 ans	2 473,52 €
2	632	530	2a 6m	2 570,52 €
3	665	555	2a 6m	2 691,77 €
4	700	581	2a 6m	2 817,87 €
5	737	609	3 ans	2 953,67 €
6	773	636	3 ans	3 084,62 €
7	805	661	4 ans	3 205,87 €
8	821	673	-	3 264,07 €

**Directeur principal de police municipale**

Traitement brut moyen : 2 868,80 €  
Taux horaire moyen : 18,91 €

**Cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs (filière sociale)  
Cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants (filière sociale)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	444	390	2 ans	1 891,51 €
2	461	404	2 ans	1 959,41 €
3	478	415	2 ans	2 012,76 €
4	494	426	2 ans	2 066,11 €
5	512	440	2 ans	2 134,01 €
6	528	452	2 ans	2 192,22 €
7	547	465	2 ans	2 255,27 €
8	570	482	2 ans	2 337,72 €
9	596	502	2 ans	2 434,72 €
10	623	523	2a 6m	2 536,57 €
11	655	546	2a 6m	2 648,12 €
12	680	566	3 ans	2 745,12 €
13	694	576	3 ans	2 793,62 €
14	714	592	-	2 871,22 €

Statut particulier : Décret n° 2017-901  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2017-904  
Statut particulier : Décret n° 2017-902  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2017-905

**Assistant territorial socio-éducatif  
Éducateur territorial de jeunes enfants**

Traitement brut moyen : 2 381,37 €  
Taux horaire moyen : 15,70 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	502	433	1 an	2 100,06 €
2	523	448	2 ans	2 172,81 €
3	543	462	2 ans	2 240,72 €
4	565	478	2 ans	2 318,32 €
5	589	497	2 ans	2 410,47 €
6	622	522	2 ans	2 531,72 €
7	653	545	2a 6m	2 643,27 €
8	680	566	3 ans	2 745,12 €
9	705	585	3 ans	2 837,27 €
10	732	605	3 ans	2 934,27 €
11	761	627	-	3 040,9

**Assistant territorial socio-éducatif de cl. exceptionnelle  
Éducateur territorial de jeunes enfants de cl. exceptionnelle**

Traitement brut moyen : 2 570,52 €  
Taux horaire moyen : 16,95 €

**Cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs (filière sociale)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	509	438	1a 6m	2 124,31 €
2	532	455	1a 6m	2 206,77 €
3	555	471	2 ans	2 284,37 €
4	578	488	2 ans	2 366,82 €
5	600	505	2 ans	2 449,27 €
6	631	529	2 ans	2 565,67 €
7	657	548	2 ans	2 657,82 €
8	680	566	2 ans	2 745,12 €
9	712	590	2a 6m	2 861,52 €
10	740	611	2a 6m	2 963,37 €
11	778	640	3 ans	3 104,02 €
12	801	658	-	3 191,32 €

Statut particulier : Décret n° 2013-489  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2013-492

**Conseiller territorial socio-éducatif**

Traitement brut moyen : 2 657,82 €  
Taux horaire moyen : 17,52 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	641	536	2 ans	2 599,62 €
2	674	561	2 ans	2 720,87 €
3	698	579	2a 6m	2 808,17 €
4	729	603	2a 6m	2 924,57 €
5	751	620	3 ans	3 007,02 €
6	784	645	3 ans	3 128,27 €
7	816	669	3 ans	3 244,67 €
8	830	680	-	3 298,02 €

**Conseiller territorial supérieur socio-éducatif**

Traitement brut moyen : 2 948,82 €  
Taux horaire moyen : 19,44 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	729	603	2 ans	2 924,57 €
2	751	620	3 ans	3 007,02 €
3	791	650	3 ans	3 152,52 €
4	835	684	3 ans	3 317,42 €
5	883	720	3 ans	3 492,02 €
6	940	764	-	3 705,43 €

### Conseiller territorial hors cl. socio-éducatif

Traitement brut moyen : 3 315,00 €  
Taux horaire moyen : 21,86 €

### Cadre d'emplois des médecins territoriaux (filière médico-sociale)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	542	461	1 an	2 235,87 €
2	600	505	1 an	2 449,27 €
3	665	555	2 ans	2 691,77 €
4	713	591	2 ans	2 866,37 €
5	762	628	2 ans	3 045,82 €
6	813	667	2a 6m	3 234,97 €
7	862	705	2a 6m	3 419,27 €
8	912	743	2a 6m	3 603,57 €
9	977	792	-	3 841,23 €

Statut particulier : Décret n° 92-851  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2014-924

### Médecin territorial de 2ème cl.

Traitement brut moyen : 3 038,55 €  
Taux horaire moyen : 20,03 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	813	667	2 ans	3 234,97 €
2	862	705	2 ans	3 419,27 €
3	912	743	2 ans	3 603,57 €
4	977	792	2 ans	3 841,23 €
5	1027	830	3 ans	4 025,53 €
6	HEA	-	-	4 316,53 €

### Médecin territorial de 1ère cl.

Traitement brut moyen : 3 775,75 €  
Taux horaire moyen : 24,89 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	912	743	2 ans	3 603,57 €
2	977	792	2 ans	3 841,23 €
3	1027	830	3 ans	4 025,53 €
4	HEA	-	3 ans	4 316,53 €
5	HEB	-	-	4 714,23 €
Éch. Spé.	HEB Bis	-	-	5 174,99 €

### Médecin territorial hors cl.

Traitement brut moyen : 4 389,28 €  
Taux horaire moyen : 28,94 €

### Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux (filière médico-sociale)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	444	390	1 an	1 891,51 €
2	484	419	1a 6m	2 032,16 €
3	514	442	2 ans	2 143,71 €
4	544	463	2 ans	2 245,57 €
5	576	486	2a 6m	2 357,12 €
6	611	513	3 ans	2 488,07 €
7	653	545	3 ans	2 643,27 €
8	693	575	3 ans	2 788,77 €
9	732	605	4 ans	2 934,27 €
10	778	640	4 ans	3 104,02 €
11	821	673	-	3 264,07 €

Statut particulier : Décret n° 2012-1420  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2012-1421

### Infirmier territorial en soins généraux

Traitement brut moyen : 2 577,79 €  
Taux horaire moyen : 17,00 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	489	422	1a 6m	2 046,71 €
2	518	445	2 ans	2 158,26 €
3	558	473	2 ans	2 294,07 €
4	595	501	2 ans	2 429,87 €
5	631	529	2 ans	2 565,67 €
6	669	558	2a 6m	2 706,32 €
7	709	588	3 ans	2 851,82 €
8	750	619	3 ans	3 002,17 €
9	792	651	4 ans	3 157,37 €
10	836	685	4 ans	3 322,27 €
11	886	722	-	3 501,72 €

### Infirmier territorial en soins généraux hors cl.

Traitement brut moyen : 2 774,22 €  
Taux horaire moyen : 18,29 €

### Cadre d'emplois des puéricultrices territoriales (filière médico-sociale)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	489	422	1a 6m	2 046,71 €
2	518	445	2 ans	2 158,26 €
3	558	473	2 ans	2 294,07 €
4	595	501	2 ans	2 429,87 €
5	631	529	2 ans	2 565,67 €
6	669	558	2a 6m	2 706,32 €
7	709	588	3 ans	2 851,82 €
8	750	619	3 ans	3 002,17 €
9	792	651	4 ans	3 157,37 €
10	836	685	4 ans	3 322,27 €
11	886	722	-	3 501,72 €

Statut particulier : Décret n° 2014-923  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2014-925

### Puéricultrice territoriale

Traitement brut moyen : 2 774,22 €  
Taux horaire moyen : 18,29 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	614	515	2 ans	2 497,77 €
2	663	553	2 ans	2 682,07 €
3	695	577	2 ans	2 798,47 €
4	739	610	2a 6m	2 958,52 €
5	781	643	3 ans	3 118,57 €
6	825	676	3 ans	3 278,62 €
7	868	709	4 ans	3 438,67 €
8	906	738	4 ans	3 579,32 €
9	940	764	-	3 705,43 €

### Puéricultrice territoriale hors cl.

Traitement brut moyen : 3 101,60 €  
Taux horaire moyen : 20,45 €

### Cadre d'emplois des psychologues territoriaux (filière médico-sociale)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	444	390	1 an	1 891,51 €
2	457	400	1 an	1 940,01 €
3	471	411	2 ans	1 993,36 €
4	500	431	2 ans	2 090,36 €
5	538	457	2a 6m	2 216,47 €
6	582	492	3 ans	2 386,22 €
7	619	519	3 ans	2 517,17 €
8	668	557	3a 6m	2 701,47 €
9	712	590	4 ans	2 861,52 €
10	763	629	4 ans	3 050,67 €
11	821	673	-	3 264,07 €

Statut particulier : Décret n° 92-853  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 92-854

### Psychologue territorial de cl. normale

Traitement brut moyen : 2 577,79 €  
Taux horaire moyen : 17,00 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	620	520	2 ans	2 522,02 €
2	712	590	2a 6m	2 861,52 €
3	757	624	2a 6m	3 026,42 €
4	815	668	2a 6m	3 239,82 €
5	876	715	2a 6m	3 467,77 €
6	939	763	3 ans	3 700,58 €
7	995	806	3 ans	3 909,13 €
8	1015	821	-	3 981,88 €

### Psychologue territorial hors cl.

Traitement brut moyen : 3 251,95 €  
Taux horaire moyen : 21,44 €

### Cadre d'emplois des sages-femmes territoriales (filière médico-sociale)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	541	460	1a 6m	2 231,02 €
2	577	487	2 ans	2 361,97 €
3	607	510	2 ans	2 473,52 €
4	631	529	2 ans	2 565,67 €
5	660	551	3 ans	2 672,37 €
6	694	576	3 ans	2 793,62 €
7	732	605	3 ans	2 934,27 €
8	780	642	4 ans	3 113,72 €
9	824	676	4 ans	3 278,62 €
10	880	718	-	3 482,32 €

Statut particulier : Décret n° 92-855  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2022-753

### Sage-femme territoriale de cl. normale

Traitement brut moyen : 2 856,67 €  
Taux horaire moyen : 18,83 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	676	563	1a 6m	2 730,57 €
2	716	593	2 ans	2 876,07 €
3	755	623	3 ans	3 021,57 €
4	795	653	3 ans	3 167,07 €
5	841	688	3 ans	3 336,82 €
6	887	723	3 ans	3 506,57 €
7	929	755	4 ans	3 661,78 €
8	974	789	4 ans	3 826,68 €
9	1024	827	4 ans	4 010,98 €
10	1027	830	-	4 025,53 €

### Sage-femme territoriale hors cl.

Traitement brut moyen : 3 378,05 €  
Taux horaire moyen : 22,27 €

### Cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux (filière médico-sociale)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	541	460	1a 6m	2 231,02 €
2	577	487	2 ans	2 361,97 €
3	614	515	2 ans	2 497,77 €
4	663	553	2 ans	2 682,07 €
5	695	577	2 ans	2 798,47 €
6	739	610	2a 6m	2 958,52 €
7	781	643	3 ans	3 118,57 €
8	825	676	3 ans	3 278,62 €
9	868	709	4 ans	3 438,67 €
10	906	738	4 ans	3 579,32 €
11	940	764	-	3 705,43 €

Statut particulier : Décret n° 2016-336  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2016-337

### Cadre territorial de santé paramédical

Traitement brut moyen : 2 968,23 €  
Taux horaire moyen : 19,57 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	699	580	2 ans	2 813,02 €
2	744	615	2 ans	2 982,77 €
3	791	650	2 ans	3 152,52 €
4	843	690	2a 6m	3 346,52 €
5	896	730	2a 6m	3 540,52 €
6	946	768	3 ans	3 724,83 €
7	995	806	3 ans	3 909,13 €
8	1015	821	-	3 981,88 €

### Cadre territorial supérieur de santé paramédical

Traitement brut moyen : 3 397,45 €  
Taux horaire moyen : 22,40 €

**Cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux (filière médico-technique)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	444	390	1 an	1 891,51 €
2	484	419	1a 6m	2 032,16 €
3	514	442	2 ans	2 143,71 €
4	544	463	2 ans	2 245,57 €
5	576	486	2a 6m	2 357,12 €
6	611	513	3 ans	2 488,07 €
7	653	545	3 ans	2 643,27 €
8	693	575	3 ans	2 788,77 €
9	732	605	4 ans	2 934,27 €
10	778	640	4 ans	3 104,02 €
11	821	673	-	3 264,07 €

Statut particulier : Décret n° 2020-1174  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2020-1176

**Pédicure-podologue, ergothérapeute, psychomotricien, orthoptiste, technicien de laboratoire médical, manipulateur d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux**

Traitement brut moyen : 2 577,79 €  
Taux horaire moyen : 17,00 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	518	445	2 ans	2 158,26 €
2	558	473	2 ans	2 294,07 €
3	595	501	2 ans	2 429,87 €
4	631	529	2 ans	2 565,67 €
5	669	558	2a 6m	2 706,32 €
6	709	588	3 ans	2 851,82 €
7	750	619	3 ans	3 002,17 €
8	792	651	4 ans	3 157,37 €
9	836	685	4 ans	3 322,27 €
10	886	722	-	3 501,72 €

**Pédicure-podologue, ergothérapeute, psychomotricien, orthoptiste, technicien de laboratoire médical, manipulateur d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux hors cl.**

Traitement brut moyen : 2 829,99 €  
Taux horaire moyen : 18,66 €

**Cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes territoriaux (filière médico-technique)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	489	422	1a 6m	2 046,71 €
2	518	445	2 ans	2 158,26 €
3	558	473	2 ans	2 294,07 €
4	595	501	2 ans	2 429,87 €
5	631	529	2 ans	2 565,67 €
6	669	558	2a 6m	2 706,32 €
7	709	588	3 ans	2 851,82 €
8	750	619	3 ans	3 002,17 €
9	792	651	4 ans	3 157,37 €
10	836	685	4 ans	3 322,27 €
11	886	722	-	3 501,72 €

Statut particulier : Décret n° 2020-1175  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2020-1177

**Masseur-kinésithérapeute et orthophoniste territorial de cl. normale**

Traitement brut moyen : 2 774,22 €  
Taux horaire moyen : 18,29 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	614	515	2 ans	2 497,77 €
2	663	553	2 ans	2 682,07 €
3	695	577	2 ans	2 798,47 €
4	739	610	2a 6m	2 958,52 €
5	781	643	3 ans	3 118,57 €
6	825	676	3 ans	3 278,62 €
7	868	709	4 ans	3 438,67 €
8	906	738	4 ans	3 579,32 €
9	940	764	-	3 705,43 €

**Masseur-kinésithérapeute et orthophoniste territorial hors cl.**

Traitement brut moyen : 3 101,60 €  
Taux horaire moyen : 20,45 €

**Cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux (filière médico-technique)**

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	419	372	1 an	1 804,21 €
2	485	420	1 an	2 037,01 €
3	519	446	1a 9m	2 163,11 €
4	570	482	2a 2m	2 337,72 €
5	623	523	2a 2m	2 536,57 €
6	665	555	2a 2m	2 691,77 €
7	713	591	2a 2m	2 866,37 €
8	762	628	2a 2m	3 045,82 €
9	782	644	2a 2m	3 123,42 €
10	832	682	2a 2m	3 307,72 €
11	862	705	-	3 419,27 €

Statut particulier : Décret n° 92-867  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2011-1931

**Biologiste, vétérinaire et pharmacien de cl. normale**

Traitement brut moyen : 2 611,74 €  
Taux horaire moyen : 17,22 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	762	628	2a 2m	3 045,82 €
2	813	667	2a 2m	3 234,97 €
3	862	705	2a 2m	3 419,27 €
4	912	743	3a 3m	3 603,57 €
5	977	792	3a 3m	3 841,23 €
6	1027	830	-	4 025,53 €

**Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors cl.**

Traitement brut moyen : 3 535,68 €  
Taux horaire moyen : 23,31 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	694	576	2 ans	2 793,62 €
2	743	614	2a 6m	2 977,92 €
3	782	644	2a 6m	3 123,42 €
4	842	689	2a 6m	3 341,67 €
5	912	743	3a 6m	3 603,57 €
6	977	792	3a 6m	3 841,23 €
7	1027	830	4 ans	4 025,53 €
8		HEA	-	4 316,53 €

### Biologiste, vétérinaire et pharmacien de cl. exceptionnelle

Traitement brut moyen : 3 555,08 €  
Taux horaire moyen : 23,44 €

### Cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP (filère SPP)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	444	390	1a 6m	1 891,51 €
2	484	419	2 ans	2 032,16 €
3	518	445	2 ans	2 158,26 €
4	565	478	2a 6m	2 318,32 €
5	611	513	3 ans	2 488,07 €
6	646	540	4 ans	2 619,02 €
7	697	578	4 ans	2 803,32 €
8	739	610	4 ans	2 958,52 €
9	774	637	4 ans	3 089,47 €
10	821	673	-	3 264,07 €

Statut particulier : Décret n° 2016-2008  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2016-2007

### Capitaine de SPP

Traitement brut moyen : 2 577,79 €  
Taux horaire moyen : 17,00 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	547	465	2 ans	2 255,27 €
2	600	505	2 ans	2 449,27 €
3	640	535	2a 6m	2 594,77 €
4	714	592	2a 6m	2 871,22 €
5	784	645	3a 3m	3 128,27 €
6	844	690	3a 3m	3 346,52 €
7	904	736	3a 3m	3 569,62 €
8	930	756	3a 6m	3 666,63 €
9	966	783	-	3 797,58 €

### Commandant de SPP

Traitement brut moyen : 3 026,43 €  
Taux horaire moyen : 19,95 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	596	502	2 ans	2 434,72 €
2	644	538	2 ans	2 609,32 €
3	731	604	2a 6m	2 929,42 €
4	799	656	2a 6m	3 181,62 €
5	849	694	3a 3m	3 365,92 €
6	930	756	3a 3m	3 666,63 €
7	995	806	3a 6m	3 909,13 €
8	1015	821	-	3 981,88 €

### Lieutenant-colonel de SPP

Traitement brut moyen : 3 208,30 €  
Taux horaire moyen : 21,15 €

### Cadre d'emplois de conception de de direction des SPP (filère SPP)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	542	461	1 an	2 235,87 €
2	600	505	1a 6m	2 449,27 €
3	665	555	1a 6m	2 691,77 €
4	714	592	1a 6m	2 871,22 €
5	762	628	2 ans	3 045,82 €
6	814	667	3 ans	3 234,97 €
7	863	705	3 ans	3 419,27 €
8	924	751	3 ans	3 642,38 €
9	985	798	-	3 870,33 €

Statut particulier : Décret n° 2016-2002  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2016-2005

### Colonel de SPP

Traitement brut moyen : 3 053,10 €  
Taux horaire moyen : 20,13 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	814	667	2a 6m	3 234,97 €
2	863	705	3 ans	3 419,27 €
3	924	751	3 ans	3 642,38 €
4	991	803	3 ans	3 894,58 €
5	1027	830	3a 3m	4 025,53 €
6		HEA	-	4 316,53 €

### Colonel hors cl. de SPP

Traitement brut moyen : 3 775,75 €  
Taux horaire moyen : 24,89 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	1027	830	3a 3m	4 025,53 €
2		HEA	4 ans	4 316,53 €
3		HEB	-	4 714,23 €
Éch. Ex.		HEB Bis	-	5 174,99 €

### Contrôleur général de SPP

Traitement brut moyen : 4 600,26 €  
Taux horaire moyen : 30,33 €



### Cadre d'emplois de conception et direction des SPP ( filière SPP)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	813	667	2 ans	3 234,97 €
2	862	705	2 ans	3 419,27 €
3	912	743	2 ans	3 603,57 €
4	977	792	2 ans	3 841,23 €
5	1027	830	3 ans	4 025,53 €
6		HEA	-	4 316,53 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	542	461	1 an	2 235,87 €
2	600	505	1 an	2 449,27 €
3	665	555	2 ans	2 691,77 €
4	713	591	2 ans	2 866,37 €
5	762	628	2 ans	3 045,82 €
6	813	667	2a 6m	3 234,97 €
7	862	705	2a 6m	3 419,27 €
8	912	743	2a 6m	3 603,57 €
9	977	792	-	3 841,23 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	912	743	2 ans	3 603,57 €
2	977	792	2 ans	3 841,23 €
3	1027	830	3 ans	4 025,53 €
4		HEA	3 ans	4 316,53 €
5		HEB	-	4 714,23 €
Éch. Spé.		HEB Bis	-	5 174,99 €

Statut particulier : Décret n° 2016-1236  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2016-1237

#### Médecin et pharmacien de SPP de cl. normale

Traitement brut moyen : 3 038,55 €  
Taux horaire moyen : 20,03 €

#### Médecin et pharmacien de SPP hors cl.

Traitement brut moyen : 3 775,75 €  
Taux horaire moyen : 24,89 €

#### Médecin et pharmacien de SPP de cl. exceptionnelle

Traitement brut moyen : 4 389,28 €  
Taux horaire moyen : 28,94 €

### Cadre d'emplois des infirmiers de SPP (filière SPP)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	444	390	1 an	1 891,51 €
2	484	419	1a 6m	2 032,16 €
3	514	442	2 ans	2 143,71 €
4	544	463	2 ans	2 245,57 €
5	576	486	2a 6m	2 357,12 €
6	611	513	3 ans	2 488,07 €
7	653	545	3 ans	2 643,27 €
8	693	575	3 ans	2 788,77 €
9	732	605	4 ans	2 934,27 €
10	778	640	4 ans	3 104,02 €
11	821	673	-	3 264,07 €

Statut particulier : Décret n° 2016-1176  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2016-1178

#### Infirmier de SPP

Traitement brut moyen : 2 577,79 €  
Taux horaire moyen : 17,00 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	489	422	1a 6m	2 046,71 €
2	518	445	2 ans	2 158,26 €
3	558	473	2 ans	2 294,07 €
4	595	501	2 ans	2 429,87 €
5	631	529	2 ans	2 565,67 €
6	669	558	2a 6m	2 706,32 €
7	709	588	3 ans	2 851,82 €
8	750	619	3 ans	3 002,17 €
9	792	651	4 ans	3 157,37 €
10	836	685	4 ans	3 322,27 €
11	886	722	-	3 501,72 €

#### Infirmier de SPP hors cl.

Traitement brut moyen : 2 774,22 €  
Taux horaire moyen : 18,29 €

### Cadre d'emplois des cadres de santé de SPP (filière SPP)

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	541	460	1a 6m	2 231,02 €
2	577	487	2 ans	2 361,97 €
3	614	515	2 ans	2 497,77 €
4	663	553	2 ans	2 682,07 €
5	695	577	2 ans	2 798,47 €
6	739	610	2a 6m	2 958,52 €
7	781	643	3 ans	3 118,57 €
8	825	676	3 ans	3 278,62 €
9	868	709	4 ans	3 438,67 €
10	906	738	4 ans	3 579,32 €
11	940	764	-	3 705,43 €

Statut particulier : Décret n° 2016-1177  
Échelonnement indiciaire : Décret n° 2016-1180

#### Cadre de santé de SPP

Traitement brut moyen : 2 968,23 €  
Taux horaire moyen : 19,57 €

Échelon	IB	IM	Durée	Brut
1	699	580	2 ans	2 813,02 €
2	744	615	2 ans	2 982,77 €
3	791	650	2 ans	3 152,52 €
4	843	690	2a 6m	3 346,52 €
5	896	730	2a 6m	3 540,52 €
6	946	768	3 ans	3 724,83 €
7	995	806	3 ans	3 909,13 €
8	1015	821	-	3 981,88 €

#### Cadre supérieur de santé de SPP

Traitement brut moyen : 3 397,45 €  
Taux horaire moyen : 22,40 €



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnole Cedex

Tél : 01 48 18 88 36

[www.unsa-territoriaux.org](http://www.unsa-territoriaux.org)

Mai 2020  
Sophie Huneau

# LES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLETS

## TEXTES DE REFERENCE

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet

## PRINCIPES

- Les collectivités et les établissements publics peuvent créer librement un emploi permanent à temps non complet pour répondre à un besoin dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée légale dans la fonction publique, quelle que soit leur taille.
- La durée du travail est alors imposée à l'agent. C'est l'emploi et non l'agent qui est « à temps non complet ».
- L'emploi permanent à temps non complet est créé par délibération, qui fixe sa durée hebdomadaire de travail en fraction de temps complet.
- L'organe délibérant peut mettre en place des cycles de travail, en application de la réglementation sur l'ARTT. Pour les agents qui travaillent sur le rythme scolaire, un cycle annuel lié au calendrier scolaire peut être appliqué.
- La durée de service hebdomadaire d'un emploi à temps non complet peut

## PARTICULARITES LIEES A LA QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL

- Si l'emploi créé comporte une durée hebdomadaire supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail correspondant au temps complet (17h30), le fonctionnaire est recruté dans un cadre d'emplois.
- Si la durée de travail hebdomadaire est inférieure à ce seuil, le fonctionnaire n'est pas recruté dans un cadre d'emplois, mais dans un emploi, qui est réglementé.
- Toutefois, même si l'emploi a une durée inférieure à 50%, le fonctionnaire sera intégré dans un cadre d'emplois s'il occupe un ou plusieurs emplois et que la durée totale de service est ou devient au moins égale à 17h30.
- Le fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet réalisant au moins 28 heures de travail hebdomadaire est affilié à la CNRACL (au moins 12 heures hebdomadaires pour les professeurs d'enseignement artistique et 15 heures pour les assistants d'enseignement artistique).
- Le fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet d'une durée inférieure à 28 heures hebdomadaires, relève du régime général.



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnole Cedex

# LES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLETS

## LE CUMUL DES EMPLOIS

- Un fonctionnaire peut occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet, sous réserve que la durée totale de service n'excède pas de plus de 15 % celle d'un emploi à temps complet.
- Pour un service à temps complet de 35 heures, le cumul se fera ainsi dans la limite d'une durée de service de  $35 \times 115 \%$ , soit 40 heures par semaine.
- Dans cette limite il peut, en plus d'un emploi à temps complet, occuper un emploi à temps non complet mais dans une autre collectivité ou un autre établissement que celui qui le rémunère à temps complet.
- La durée maximale de service est calculée par rapport à la durée de service à laquelle est tenu l'agent. Aussi, un professeur d'enseignement artistique ne peut cumuler plusieurs emplois que si la durée totale de service n'excède pas 115 % des 16 heures d'enseignement hebdomadaire correspondant au régime d'obligations de service pour ce cadre d'emplois (pour un assistant d'enseignement artistique, le calcul porte sur 20 heures hebdomadaires).

## LE RECRUTEMENT

- Comme pour les emplois à temps complet, les fonctionnaires appelés à occuper un emploi à temps non complet doivent remplir les cinq conditions générales prévues par le statut en matière de nationalité, de droits civiques, de casier judiciaire, de service national et d'aptitude physique.
- Le fonctionnaire peut être recruté pour occuper un emploi à temps non complet selon les modes d'accès prévus par le statut correspondant (le concours, la promotion interne, voire sous certaines conditions le détachement).
- Si le fonctionnaire est déjà titulaire d'un grade ou d'un emploi, il conserve l'échelon du grade ou de l'emploi avec l'ancienneté détenue au jour de sa nomination s'il est recruté par une autre collectivité ou un autre établissement.
- Si le fonctionnaire n'est pas déjà titulaire, il est nommé en qualité de stagiaire dans son emploi ou chacun de ses emplois. La durée du stage est la même que pour les fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, mais l'agent n'accomplit qu'une seule formation d'intégration. Lorsque les emplois sont occupés dans différentes collectivités, la titularisation est alors prononcée par l'autorité territoriale qui a recruté l'agent en premier. Elle doit au préalable recueillir l'avis des autres autorités territoriales concernées.
- Si le fonctionnaire occupe plusieurs emplois relevant de cadres d'emplois différents dans la même collectivité ou dans différentes collectivités, il est nommé en qualité de stagiaire pour chaque emploi. Les périodes de stage sont alors effectuées de façon indépendante et l'agent doit accomplir chacune des formations d'intégration. La titularisation ou le refus de titularisation est alors prononcé de façon indépendante pour chaque emploi.



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet cedex

## LES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLETS

### LA CARRIERE

- Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet bénéficient :
  - d'**avancements d'échelon** selon les conditions d'ancienneté et suivant les règles prévues pour les fonctionnaires à temps complet du même grade. Leur ancienneté de service est prise en compte sans proratisation.
  - d'**avancements de grade** selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet du même grade.
  - de possibilités de **promotion interne** selon les conditions d'ancienneté et suivant la procédure prévue pour les fonctionnaires à temps complet du même grade.
- Pour l'avancement de grade et la promotion interne, l'ancienneté :
  - est prise en compte pour sa durée totale lorsque la durée de service dans l'emploi concerné est au moins égale au mi-temps,
  - est sinon calculée en fonction du temps de service effectivement accompli.
- Un dispositif de coordination entre employeurs existe lorsque le fonctionnaire occupe plusieurs emplois pour le placement dans les positions statutaires, l'entretien professionnel, l'avancement, la promotion interne, la discipline, le placement en congé, le licenciement.  
Les décisions sont prises par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées. En cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, la décision revient à l'autorité territoriale qui a recruté le fonctionnaire en premier. Des règles sont définies en cas de désaccord.
- Mais si l'agent occupe des emplois différents dans plusieurs collectivités, les procédures et les modalités sont alors indépendantes.
- L'agent qui cumule deux emplois à temps non complet dans deux cadres d'emplois distincts et dans deux collectivités est éligible à la promotion interne au titre de chacun de ces deux cadres d'emplois. Une promotion interne par un employeur est sans effet sur la situation statutaire de l'agent vis à vis de son autre employeur.

### LES HEURES COMPLEMENTAIRES

- Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet peuvent effectuer des heures de service au-delà de la durée du travail fixée pour leur emploi : elles sont appelées « heures complémentaires ».
- La rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 le montant annuel du traitement brut (plus l'indemnité de résidence) d'un agent au même indice exerçant à temps complet.
- Elles peuvent être majorées, après délibération de la collectivité ou de l'établissement public, de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de l'emploi à temps non complet concerné, et de 25 % pour les heures suivantes.
- Pour cela, l'employeur doit mettre en œuvre des moyens de décompte des heures complémentaires (déterminés au décret n° 2020-592 du 15 mai 2020).

# LES CONGÉS ANNUELS

## PRINCIPE

Les congés annuels correspondent à une période de repos autorisée rémunérée qui s'ajoute aux repos hebdomadaires et aux jours fériés.

## BÉNÉFICIAIRES

Sont concernés par ce dispositif : les fonctionnaires stagiaires, titulaires et les agents contractuels de droit public et de droit privé.

Cette fiche présente les dispositions applicables aux agents publics territoriaux.

## DURÉE

Tout agent en position d'activité a droit à un congé rémunéré d'une durée égale à **5 fois ses obligations hebdomadaires de service** pour une année de service accompli du **1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre**.

---

### *Qu'est ce que la position d'activité ?*

*L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.*

---

La durée des congés annuels est appréciée en jours ouvrés. Par jours ouvrés, il faut entendre les jours auxquels les agents sont soumis à des obligations de travail.

### Exemples

- L'agent travaillant à **temps plein** 5 jours par semaine aura droit à  
5 x 5 jours ouvrés = 25 jours de congés annuels
- L'agent travaillant à **temps partiel à raison de 50 % répartis sur 2,5 jours/semaine** aura droit à  
5 x 2,5 jours ouvrés = 12,5 jours de congés annuels  
*Pour bénéficiaire d'une semaine de congé, il devra poser 2,5 jours, ce qui correspond à ses obligations de service hebdomadaires.*
- L'agent travaillant à **temps partiel à raison de 80 % sur 4 jours** aura droit à  
5 x 4 jours ouvrés = 20 jours de congés annuels
- L'agent travaillant à **temps plein sur un cycle spécifique sur 2 semaines** (pluri-hebdomadaire) avec une semaine travaillée à 4 jours et une semaine travaillée à 3 jours aura droit à  
5 x 3,5 jours (4 + 3 = 7/2) = 17,5 jours de congés annuels.

Les droits à congés annuels d'un fonctionnaire en service à **temps partiel thérapeutique** sont identiques à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel.

*Voir Fiche Mémo « Le temps partiel thérapeutique »*

### ■ Durée calculée au prorata des services accomplis

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence (1<sup>er</sup> janvier-31 décembre) ont droit à un congé annuel calculé au prorata du temps travaillé (recrutement en cours d'année, disponibilité, congé parental, départ à la retraite...).

#### Exemple

Un agent ayant 9 mois de présence et une obligation de services de 5 jours par semaine, a droit à :

$$\frac{5 \times 5 \times 9 \text{ (nbre de mois de présence)}}{12 \text{ (nbre de mois de l'année)}} = 18,75 \text{ soit } 19 \text{ jours}$$

### ■ Durée minimale des congés annuels

Tout agent à temps complet doit prendre au minimum 20 jours de congés annuels dans l'année civile. De fait, 5 jours maximum de congés annuels non pris pourront être épargnés sur un compte épargne-temps.

*Décret n°2004-878 du 26/08/2004*

*Voir aussi Fiches Mémo « Le compte épargne-temps » et « Don de jour de repos en cas d'enfant gravement malade et proche aidant »*

### ■ Durée maximale des congés annuels

L'agent à temps plein ou à temps partiel ne peut s'absenter plus de 31 jours consécutifs.

Le décompte des 31 jours consécutifs s'effectue à compter du 1<sup>er</sup> jour de la constatation de l'absence du service et se termine la veille de la reprise effective de fonctions, même si cette veille tombe un dimanche. Sont inclus dans ce décompte, les samedis, dimanches, jours fériés, jours de temps partiel et éventuellement les repos compensateurs.

#### Exemples

Si l'agent part en congés annuels un vendredi soir, le premier jour d'absence est le lundi, et non le samedi.

Si le premier jour d'absence est férié, le compte débute au premier jour ouvré suivant.

Si l'agent est à temps partiel puis en congés annuels, le premier jour d'absence du service est le premier jour de congés annuels.

#### **À noter**

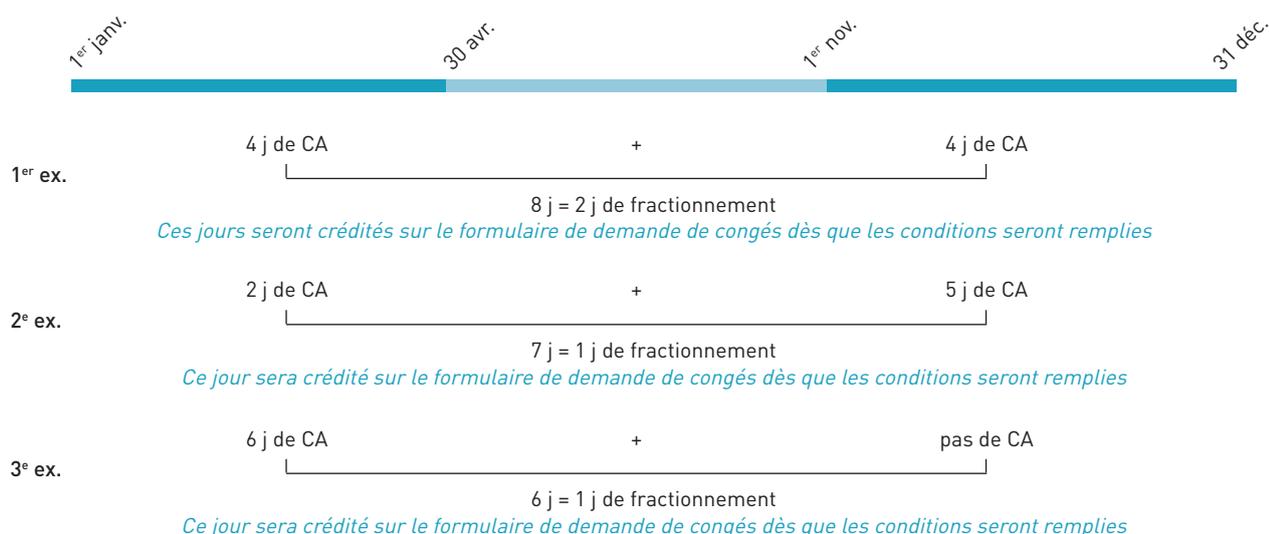
*Cette règle des 31 jours consécutifs ne s'applique pas au congé pris au titre du CET, aux congés annuels ou jours RTT accolés à un congé pris au titre du CET ainsi qu'aux congés bonifiés.*

## **CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES « JOURS DE FRACTIONNEMENT »**

- Des congés supplémentaires dits de fractionnement sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

#### Principe

- lorsque le nombre de jours de congés posés en dehors de ladite période est égal à 5, 6 ou 7 jours, il est attribué 1 jour de congé supplémentaire,
- lorsque le nombre de jours de congés posés est au moins égal à 8 jours, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires.



Ces jours de fractionnement sont utilisables dès que les conditions sont remplies.  
(cf. formulaire de congés - Rubrique « Fractionnement »)

- Ce calcul est identique pour tous les agents quels que soient leurs cycles de travail et leurs quotités de temps travaillé.
- Si l'agent travaille à **temps partiel**, aucune proratisation ne doit être effectuée. Ces jours sont attribués dans les mêmes conditions applicables aux agents travaillant à temps plein.

Ces jours de fractionnement ne s'appliquent qu'aux jours de congés de l'année en cours. Les reports de congés annuels ne sont pas comptabilisés dans ce calcul.

Ces congés supplémentaires doivent être utilisés au même titre que les congés annuels sur l'année de référence. Il peuvent également être épargnés sur un compte épargne-temps (voir fiche « Compte épargne-temps »).



azur  
SYSTEME D'INFORMATION  
DES RESSOURCES HUMAINES

*Ces jours, également appelés « hors période », sont automatiquement générés par AZUR dès l'utilisation des jours de congés annuels y donnant droit. Ils apparaîtront sur le formulaire de demande de congés à la rubrique « fractionnement ».*

## MODALITÉS D'OCTROI

L'autorité territoriale, représentée par le responsable hiérarchique, doit définir, après consultation des agents intéressés, un **calendrier des congés** de l'année afin de prévoir les absences dues aux congés.

Pour fixer ce calendrier, l'autorité territoriale doit tenir compte :

- des fractionnements et des échelonnements imposés pour l'intérêt du service,
- de la priorité dont bénéficient les agents chargés de famille pour le choix de la période (par exemple par rapport au calendrier scolaire).

Toutefois, la priorité de choix des congés annuels accordée aux agents chargés de famille ne leur confère pas un droit systématique à congés sur les périodes scolaires. La collectivité peut légitimement imposer des limitations dans l'intérêt du service.

Aucune disposition réglementaire ne fixe de **délai** pour déposer une demande de congés annuels. Chaque responsable hiérarchique peut fixer des règles internes de façon à permettre la planification des départs en congés annuels. Il est d'usage de fixer un délai raisonnable minimum pour les périodes de congés scolaires, ou les demandes supérieures à 5 jours, afin de respecter les impératifs d'organisation.

Si les congés annuels constituent un droit pour les agents publics, les dates de bénéfice de ces congés restent soumises à l'accord préalable du responsable de service.

*Une réservation auprès d'un voyageur (CAS compris) ou d'un particulier, ne peut être considérée comme une priorité dans le choix d'une période de congés dans la mesure où l'agent doit attendre la validation de ses congés avant d'effectuer une éventuelle réservation.*

## UTILISATION DES CONGÉS ANNUELS

Les congés annuels doivent être utilisés **au cours de l'année civile** (1<sup>er</sup> janvier - 31 décembre), période de référence. Les agents doivent prendre la totalité de leurs congés annuels ainsi que les jours attribués au titre du fractionnement avant le 31 décembre.

Ainsi, les congés annuels sont en partie utilisés par anticipation puisque les congés sont attribués au titre de l'année en cours (à la différence du secteur privé).

Les jours de congés annuels et les **jours de RTT** sont cumulables.

*Note de service n°10/01 du 11 janvier 2010*

Les congés annuels ne peuvent être interrompus par des **autorisations d'absence**. Celles-ci ne peuvent être octroyées que dans la mesure où l'agent aurait dû être présent pour assurer ses fonctions.

*Voir Fiche Mémo « Autorisations d'absence »*

Dans le cas où l'agent fonctionnaire n'a pas pris ses congés annuels, aucune **indemnité compensatrice** ne lui sera versée.

Toutefois, dans le cas de congés annuels non pris du fait de la maladie avant l'admission à la **retraite**, une indemnisation peut être versée à l'agent sous certaines conditions.

*Voir § Indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie et départ à la retraite*

Par exception, l'**agent contractuel**, qui à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, n'a pu, du fait de l'administration, bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, a droit une indemnité compensatrice.

Pour les fonctionnaires démissionnaires, la **démission** prend effet à la date fixée par l'autorité territoriale qui doit tenir compte des congés annuels. Ses droits à congés seront calculés au prorata des services accomplis.

## REPORT DES CONGÉS ANNUELS

En principe, les congés dûs pour une année ne peuvent se reporter et se cumuler sur l'année suivante sauf dans certains cas :

- En raison de contraintes inhérentes à certains services, le Directeur Général Adjoint des Ressources Humaines, sur demande des Directions et Services, peut accorder, à titre exceptionnel, **un report de 5 jours maximum** de congés annuels jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Il s'agit d'une mesure dérogatoire.

*Ce report exceptionnel apparaît sur le formulaire de demande de congés à la rubrique « DÉROGation CA ».*

- Les congés annuels non pris, du fait d'un congé maladie ou maternité, au terme de l'année civile écoulée (année de référence N), peuvent :

- être reportés dans la limite de 4 semaines dans un délai maximal de 15 mois suivant l'année de référence [jusqu'au 31 mars de l'année N+2]

*Directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003*



Au delà de cette période, les congés non pris sont perdus et non indemnisés.

- ou versés sur un compte épargne-temps, dans le respect des conditions d'épargne. Voir fiches Mémo « Le congé de maladie ordinaire » et « Le compte épargne-temps »

Exemple pour un agent bénéficiant de 25 jours de congés annuels avec un congé de maladie débutant au mois d'octobre (année N) :

- 19 j de CA posés dans l'année N avec un reliquat de 6 j : report obligatoire (6 j), pas de CET car moins de 20 j de CA pris dans l'année N,
- 21 j de CA posés dans l'année N avec un reliquat de 4 j : soit report, soit CET car 21 j de CA pris dans l'année N.

### À noter

Ces dispositions s'appliquent aux congés pour maternité ou adoption.



Ces reports sont saisis, après validation de la hiérarchie, par le gestionnaire RH. Ils apparaîtront sur le formulaire de demande de congés à la rubrique « Report CA/MALADIE ».

### À savoir

Les jours de report sont considérés comme des congés annuels sans produire de jours de fractionnement.

## INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS DU FAIT DE LA MALADIE ET DÉPART À LA RETRAITE

L'agent mis à la retraite sans avoir pu prendre ses congés annuels du fait de la maladie bénéficie d'un droit à indemnisation.

Le nombre de jours à indemniser est similaire à ce qui est applicable en matière de report du fait de la maladie.

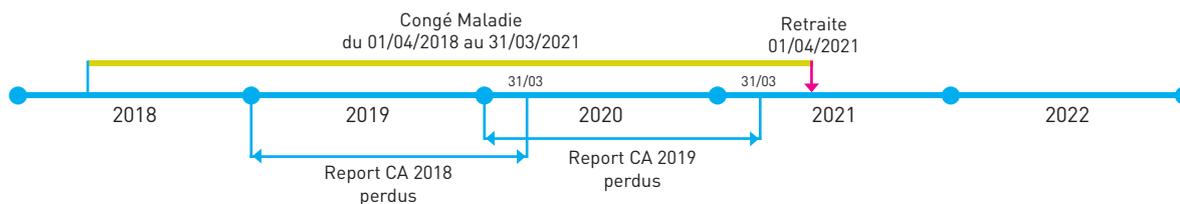
*Arrêt C-337/10 du 3 mai 2012 de la Cour de justice de l'Union européenne*

### Exemple

Agent travaillant à temps plein sur 5 jours par semaine : il génère normalement 25 jours de congés annuels, chaque année.

Il est en congé de longue maladie du 01.04.2018 au 31.03.2021, et admis à la retraite pour invalidité le 01.04.2021

Report de 4 semaines maxi



- L'agent aurait eu 15 mois à compter du 31.12.2018 pour demander et poser les congés annuels qu'il n'a pas pu prendre en 2018 du fait de la maladie, dans la limite de 4 semaines, soit jusqu'au 31.03.2020. Il est toujours en arrêt à cette date : ses congés annuels 2018 sont perdus.
- L'agent aurait eu 15 mois à compter du 31.12.2019 pour demander et poser les congés annuels qu'il n'a pas pu prendre en 2019 du fait de la maladie, dans la limite de 4 semaines, soit jusqu'au 31.03.2021. Il est toujours en arrêt à cette date : ses congés annuels 2019 sont perdus.
- L'agent a 15 mois à compter du 31.12.2020 pour demander et poser les congés annuels qu'il n'a pas pu prendre en 2020 du fait de la maladie, dans la limite de 4 semaines, soit jusqu'au 31.03.2022. Ainsi, 20 jours de congés annuels 2020 auraient pu être reportés jusqu'au 31.03.2022 : ces jours de congés pourront être indemnisés.
- L'agent part à la retraite au 01.04.2021 : il aurait eu droit à 6,5 jours de congés (25 x 3/12) : ces jours de congés pourront être indemnisés.

Cet agent a donc droit à :

20 jours de CA acquis au titre de l'année 2020

6,5 jours de CA acquis au titre de l'année 2021

Soit 26,5 jours de CA à indemniser lors de son départ à la retraite.

L'indemnisation des jours de congés annuels non pris peut être étendue aux ayants droit de l'agent décédé de même que la totalité des jours épargnés sur le CET.

*Arrêt C-118/13 du 12 juin 2014 de la Cour de justice de l'Union européenne*

## **DON DE JOURS DE REPOS**

À sa demande, l'agent peut renoncer à une partie ou à la totalité de ses jours de congés annuels non pris (**dans la limite de 5 j pour un agent à temps plein**) pour en faire bénéficier un autre agent, relevant de la même collectivité :

- assumant la charge d'un enfant de moins de vingt ans atteint d'une maladie ou d'un handicap, ou victime d'un grave accident,
- venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

*Voir fiche Mémo « Don de jour de repos en cas d'enfant gravement malade et proche aidant »*

## **INTERRUPTION DES CONGÉS ANNUELS DUE À LA MALADIE**

L'agent ne peut pas être simultanément placé en congé annuel et en congé de maladie.

Si l'Administration autorise l'interruption d'un congé annuel par un congé maladie médicalement constaté, l'agent conserve de droit la fraction non utilisée du congé annuel. Cette fraction pourra être reportée ultérieurement après autorisation de l'administration, selon les nécessités du service et les règles de report. *(voir § Report des congés annuels)*

Dans le cas où le responsable hiérarchique autorise l'octroi des congés annuels à l'issue du congé de maladie, l'agent doit se soumettre à la visite médicale de la Médecine de Conseil et de Contrôle qui vérifiera l'aptitude à la reprise de ses fonctions. L'agent, déclaré apte, n'est pas tenu de reprendre effectivement ses fonctions au sein de son service, avant de bénéficier de ces congés annuels, dans la mesure où ils ont été autorisés préalablement par sa hiérarchie.

### **À noter**

*Il n'existe aucun congé particulier pour suivre **une cure thermale**. Un congé de maladie peut être accordé lorsque cette cure est justifiée par une maladie dûment constatée.*

*À défaut, la cure thermale sera imputée sur les congés annuels.*

## **INCIDENCES SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE DE L'AGENT**

Durant la période de congé annuel, l'agent conserve l'intégralité de sa **rémunération** :

- le traitement indiciaire,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement,
- la NBI pour les fonctionnaires,
- les primes et indemnités.

Les périodes de congés annuels étant réputées accomplies, l'agent conserve son droit au **déroulement de la carrière** :

- avancement d'échelon,
- avancement de grade,
- promotion interne.

Les congés annuels sont pris intégralement en compte comme temps de **stage** préalable à la titularisation.

Les congés annuels sont pris en compte pour la détermination du **droit à la retraite** et donnent lieu à versement des retenues et contributions auprès des différentes caisses de retraite (CNRACL-IRCANTEC).

*Les éléments présentés dans cette fiche sont donnés à titre indicatif et ne sauraient en aucun cas représenter un résumé exhaustif des dispositions applicables en la matière.*

# AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉES À LA VIE FAMILIALE

Ces autorisations sont accordées, par année civile, selon les nécessités de service et sur présentation de justificatifs.

OBJET	DURÉE	JUSTIFICATIF
Mariage ou PACS de l'agent	5 jours ouvrés	Extrait d'acte d'état civil
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	Extrait d'acte d'état civil
Maladie grave du conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, père, mère et enfant de plus de 16 ans	3 jours ouvrés	Certificat d'hospitalisation ou certificat médical
Décès du conjoint, du concubin, du partenaire de Pacs, des père, mère et enfants	3 jours ouvrés	Acte de décès
Décès des beau-père et belle-mère	3 jours ouvrés	Acte de décès
Décès des grands-parents, frères et sœurs	1 jour ouvré	Acte de décès

*Pour ces absences, un délai de route dans la limite de 48 h aller-retour peut être accordé dans le cas d'un déplacement important.*

Parents d'élèves (Réunion de comité de parents, conseils d'écoles maternelles et primaires, commissions permanentes, conseils d'administration et conseils de classe établissements secondaires)	Durée de la réunion	Convocation de l'établissement scolaire
Rentrée scolaire	Facilités d'horaires soumises à l'appréciation du responsable de service	
Déménagement	1 jour	Justificatif de changement de domicile

# LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

## LE PRINCIPE

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche qui est handicapé ou en situation de perte d'autonomie d'une particulière gravité.

*Loi n°2019-828 du 6 août 2019 – art.40*

*Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - art.57 10°bis*

*Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020*

Le congé de proche aidant est **accordé de droit** dès lors que les conditions sont réunies.

Ce congé est différent du congé de solidarité familiale (voir tableau en fin de fiche).

## LES BÉNÉFICIAIRES

Les fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires, les contractuels de droit public.

## LA DURÉE

La durée maximale de ce congé est fixée à 3 mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être pris :

- *pour une période continue,*
- *par périodes fractionnées d'au moins une journée,*
- *sous la forme d'un service à temps partiel.*

Il peut être mis fin à ce congé de façon anticipée ou y renoncer dans certains cas (*voir § Les délais*)

## LA PERSONNE AIDÉE

La personne aidée, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut être :

- *la personne avec laquelle vous vivez en couple (mariage, PACS ou concubinage),*
- *votre ascendant.e, votre descendant.e, l'enfant dont vous assumez la charge (au sens des prestations familiales),*
- *votre collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin.e germain.e, neveu, nièce...),*
- *l'ascendant.e, le.la descendant.e ou le.la collatéral.e jusqu'au 4<sup>e</sup> degré de la personne avec laquelle vous vivez en couple,*
- *une personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou avec laquelle vous entretenez des liens étroits et stables, et à qui vous venez en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.*

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

## **POUR EN BÉNÉFICIER**

### • La demande

La demande de congé doit être présentée *par écrit*, en précisant :

- *l'identité et le lien de parenté de la personne handicapée ou en perte d'autonomie,*
- *la date de départ en congé souhaitée,*
- *si vous souhaitez fractionner ce congé,*
- *si vous souhaitez prendre ce congé sous forme de temps partiel avec la quotité de travail envisagée.*

Et en jointant à cette demande :

- *Un justificatif permettant d'établir le lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables (livret de famille, déclaration sur l'honneur, etc.).*
- *Un certificat médical attestant de la gravité de santé de l'affection présentée par la personne aidée et de la nécessité d'une présence soutenue. Le certificat pourra préciser si la prise des jours peut être fractionnée.*
- *Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé.*
- *Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %.*
- *Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.*

### • Les délais

Cette demande doit être adressée, **au moins 1 mois** avant la date souhaitée, à la DGARH (Service Gestion Administrative des Carrières) en respectant la voie hiérarchique. Dans le cas d'un renouvellement, ce délai est d'au moins 15 j avant le terme du congé.



à z u f  
SYSTÈME D'INFORMATION  
DES RESSOURCES HUMAINES

*Un formulaire dédié est disponible sur l'Intranet RH – Rubrique « Formulaires ».*

Les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies peuvent être modifiées en informant par écrit l'Administration (en respectant la voie hiérarchique) avec un préavis d'au moins 48 heures.

Ces délais ne sont pas applicables pour l'un des motifs suivants :

- *la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée,*
- *une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant,*
- *la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.*

Dans ces cas, la demande de bénéfice, de renouvellement, de modification des modalités d'utilisation et des dates prévisionnelles peuvent débiter **sans délai**.

Les documents justificatifs (certificat médical et/ou attestation) devront être transmis **sous 8 jours** à l'Administration.

## **VOTRE SITUATION PENDANT CE CONGÉ**

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré.

Toutefois, le versement par la CAF (Caisse d'Allocations Familiales) d'une **allocation journalière du proche aidant (AJPA)** est prévu. Elle ne peut être perçue que **22 jours maximum par mois et 66 jours dans l'ensemble de la carrière**.

La demande d'AJPA (*disponible sur le site de la CAF [www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations](http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations)*) devra être accompagnée d'une attestation de l'employeur.

*Décret n°2020-1208 du 01/10/2020*

Dans le cas d'une activité à **temps partiel**, le montant mensuel de cette allocation est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées au titre d'un mois civil.

*Exemple : Dans le cas d'un congé pris sous forme de temps partiel à 50 %, le maximum d'allocations est de 11 par mois.*

La durée du congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif, qui sera prise en compte pour l'**avancement et la promotion interne**, ainsi que pour le calcul de la durée d'**assurance retraite** et le calcul du montant de votre **pension**.

À la fin de ce congé, vous serez réintégré.e sur votre poste.

**Le.la fonctionnaire stagiaire** voit la date de fin de la durée statutaire du stage reportée du nombre de jours ou de demi-journées de congé de proche aidant utilisés. La durée d'utilisation de ce congé est prise en compte pour son intégralité lors de la titularisation.

**L'agent.e contractuel.le** conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement.



*Les demandes de **mobilité** des fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant sont facilitées. Ils bénéficient d'une priorité en cas de mutation, de détachement, d'intégration directe ou de mise à disposition.*

*Art 25 loi n°2019-828 du 6 août 2019*

### Quelle est la différence entre le congé de proche aidant et le congé de solidarité familiale ?

	Congé de proche aidant	Congé de solidarité familiale
<b>Pourquoi ?</b>	S'occuper d'un proche qui est handicapé ou en situation de perte d'autonomie d'une particulière gravité	Accompagner une personne atteinte d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable
<b>Pour qui ?</b>	Fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires et contractuel.les de droit public	Fonctionnaires stagiaires ou titulaires et contractuel.le.s
<b>Combien de temps ?</b>	3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. En période continue, fractionnée (d'au moins 1 journée) ou temps partiel	3 mois renouvelables une fois (6 mois maximum) En période continue, fractionnée (d'au moins 7 jours consécutifs, ou partiellement de 50 à 80 %)
<b>Quelle indemnisation ?</b>	Allocation journalière du proche aidant versée par la CAF	Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par l'employeur public (régime spécial) ou l'assurance maladie (régime général)

*Les éléments présentés dans cette fiche sont donnés à titre indicatif et ne sauraient en aucun cas représenter un résumé exhaustif des dispositions applicables en la matière.*

*Fiche élaborée en l'état actuel des textes parus.*

# LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE (TPT)

Tout agent en position d'activité peut faire une demande de travail à temps partiel thérapeutique afin de lui permettre de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé, son maintien ou son retour à l'emploi.

Il peut aussi être accordé à un agent reprenant son service à la suite d'un congé pour raison de santé ou CITIS et à un agent en activité.

## Les bénéficiaires

Les fonctionnaires en activité titulaires, stagiaires et les agents contractuels de droit public.

## Les modalités d'octroi

Tout agent en position d'activité peut faire une demande de travail à temps partiel thérapeutique. Il n'y a plus nécessité d'être préalablement placé en congé pour raison de santé.

*Ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020*

*Décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021*

Pour en bénéficier, la demande d'autorisation de travailler à temps partiel doit être adressée à l'autorité territoriale accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant en précisant :

- > la quotité de temps de travail demandée,
- > la durée du temps partiel thérapeutique,
- > les modalités d'exercice de ce temps partiel.

*Vous devrez adresser le formulaire de demande de TPT accompagné du certificat médical de votre médecin traitant :*

*> pour un TPT, sans arrêt maladie préalable, compris entre 1 et 3 mois pour les agents fonctionnaires : au Service Gestion Administrative des Carrières*

*> pour un TPT, sans arrêt maladie préalable, au-delà de 3 mois et pour un TPT avec arrêt maladie : au Service Médecine de Conseil et de Contrôle*

*DRH – Grand Horizon 13, Bld de Dunkerque 130233 Marseille cedex 20.*

*Voir Formulaire « Demande de temps partiel thérapeutique » - Rubrique « Formulaires » de l'Intranet RH.*

Le temps partiel pour raison thérapeutique ne peut pas être inférieur au mi-temps. La quotité de travail accordée peut être de 50, 60, 70, 80 ou 90 % d'un temps plein.

Lorsque le temps partiel thérapeutique est demandé :

- > après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire,
- > à l'issue d'une période de congé de longue maladie ou de longue durée.



le conseil médical est obligatoirement saisi. En cas d'avis défavorable, la demande pourra être rejetée par l'autorité territoriale.

Dès réception de la demande de l'agent, l'autorisation de temps partiel thérapeutique, **sans arrêt médical préalable, est octroyée de droit pour une durée de 1 à 3 mois.**



*Le service Médecine du Travail est informé des demandes de temps partiel pour raison thérapeutique et des autorisations accordées.*

### Cas des contractuels

La procédure de demande de l'agent contractuel est identique à celle du fonctionnaire. Toutefois, compte tenu de son affiliation au régime général, l'octroi du temps partiel thérapeutique doit être prononcé par le médecin conseil de la CPAM qui déterminera la durée adaptée à son état de santé.

La prise d'effet de l'autorisation à la date de réception de la demande par l'autorité territoriale ne lui sera pas applicable.



*L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé.*

### Dispositions transitoires

*Si vous bénéficiez d'une autorisation de service à temps partiel pour raison thérapeutique selon les anciennes dispositions à l'entrée en vigueur des nouveaux textes, vous continuerez d'en bénéficier dans les conditions prévues jusqu'au terme de la période en cours. En cas de renouvellement, les nouvelles modalités entreront en vigueur.*

## La durée

Le temps partiel thérapeutique est autorisé pour une période allant de **1 mois** (durée minimum) à **3 mois** (durée maximum), exercé de manière continue ou discontinue par journées ou demi-journées non travaillées (dans la limite d'une durée totale d'un an au maximum).



*> Si la période initiale de TPT est inférieure à 3 mois, elle pourra être renouvelée dans les conditions initiales jusqu'à atteindre la durée totale de 3 mois.  
> Si la période prescrite est inférieure à 1 mois, le TPT sera accordé pour 1 mois.*

### > Prolongation

Dans le cas d'une prolongation au-delà des 3 mois, un examen obligatoire par un médecin agréé devra être effectuée. Il rendra son avis sur cette demande en fonction de sa justification médicale, de la quotité de travail et la durée du temps partiel demandée.

### > Renouvellement

Dans le cas où les droits à exercer un service à TPT sont épuisés, une nouvelle autorisation ne pourra être accordée qu'à l'issue d'un délai minimal d'un an de reprise d'activité.

### > Interruption/suspension

Le placement en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, interrompt automatiquement le temps partiel thérapeutique.

Les périodes de formation incompatibles avec un service à temps partiel sont possibles à la demande de l'agent (sur présentation d'un certificat médical). Elles suspendent l'autorisation de travail à temps partiel thérapeutique. Vous serez rétabli dans les droits à temps plein (congés annuels).

### > Fin

La reprise du service à temps plein ne nécessite pas l'avis du médecin agréé ou du conseil médical.

## Les incidences sur la situation administrative

### > La rémunération

Durant la période de TPT vous percevez l'intégralité de votre **traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence**, quelle que soit la quotité travaillée. La **NBI** est maintenue.

Pour les **agents contractuels**, la portion de rémunération réduite en fonction de la quotité travaillée, est complétée par des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

### > Le temps de travail

Le temps partiel thérapeutique met fin à tout régime de travail à temps partiel (de droit ou selon les nécessités de service) accordé antérieurement.

L'accomplissement d'**heures supplémentaires** n'est pas autorisé pendant la période de temps partiel thérapeutique.

*Décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021 – art.1*

### > Les congés

Les droits à **congés annuels** et le nombre de **jours de RTT** sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail effectuée. Ils sont assimilables à ceux d'un agent à temps partiel.

### > La carrière

Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein pour :

- la détermination des droits à l'**avancement d'échelon et de grade**,
- la constitution et la liquidation des droits à **pension de retraite**.

Vous pouvez suivre des **formations** si elles sont jugées compatibles par certificat médical attestant que le suivi de cette formation est compatible avec votre état de santé. Pendant cette période, vous serez rétabli dans les droits à temps plein.

Pour les **stagiaires**, la période de service effectuées à TPT est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée effective dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

En cas de **mobilité** dans la même fonction publique ou dans un autre versant de la fonction publique, vous conservez le bénéfice du service à temps partiel pour raison thérapeutique auprès de toute personne publique qui vous emploie.

*Les éléments présentés dans cette fiche sont donnés à titre indicatif et ne sauraient en aucun cas représenter un résumé exhaustif des dispositions applicables en la matière.*

*Fiche élaborée en l'état actuel des textes parus.*

## ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

### ● Vous êtes sollicité par un agent qui pense en être victime, quelle conduite tenir ?

Les relations du travail entre un agent et ses collègues, quel que soit le niveau hiérarchique, doivent s'inscrire dans un environnement respectueux des individus. Les agents doivent, de fait, avoir un comportement non empreint d'inimitié personnelle ou d'agressivité. L'action de l'agent s'exerce ainsi dans le cadre d'une chaîne hiérarchique qui est à la fois responsable de la définition des objectifs à atteindre et de la façon d'y parvenir mais aussi de la qualité de l'environnement professionnel qui s'exerce dans des relations apaisées et surtout non conflictuelles.

Lorsque les comportements sortent de ce cadre, l'environnement professionnel devient anxiogène et perturbe la vie personnelle de l'agent-victime entraînant progressivement une dégradation des relations sociales avec ses collègues et dans sa vie personnelle. Il en résulte une altération de la santé entraînant des prescriptions médicales, des arrêts de travail et parfois une impossibilité mentale de retourner au travail.

Dès l'apparition de signes ou de doutes, l'agent-victime doit s'interroger et en discuter autour de lui avec ses proches, ses collègues, son représentant syndical, le médecin du travail, son médecin traitant,

...

### ● En cas de suspicion de harcèlement ou de discrimination, que faut-il faire ?

#### **ACTION N°1 ÊTRE FACTUEL !**

La question du harcèlement, comme celle de la discrimination, suppose de recueillir des éléments factuels en tenant chronologiquement un registre des événements datés, d'identifier des témoins éventuels, de garder en copie les mails, sms, messages téléphoniques qui, mis bout à bout, démontrent le harcèlement.

#### **ACTION N°2 INFORMER L'AUTORITÉ**

L'agent-victime prend contact avec un responsable syndical, qui demande un RV avec la DRH et, si possible, en informe parallèlement le supérieur hiérarchique de l'agent mis en cause pour faire cesser ces comportements immédiatement et par tous moyens

- L'arrangement amiable avec un harceleur n'a que peu de chances d'aboutir car le harcèlement relève d'un comportement dangereux pour la santé qu'il faut faire cesser pour la victime et pour les autres.
- De plus, l'article L.134-6 du Code général de la fonction publique impose à la collectivité, lorsqu'elle est informée d'un risque pour l'agent, de prendre sans délai et à titre conservatoire les mesures d'urgence pour faire cesser ce risque. En bref, l'Administration doit agir et tout de suite.

## ACTION N°3 UTILISER LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

- **Ce dispositif prévu par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020** est applicable depuis le 1er mai 2020 oblige les autorités territoriales, après information du Comité Social compétent (actuellement Comité technique) à préciser les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :
  - > adresse son signalement,
  - > fournit les faits ainsi que les informations ou documents, s'il en dispose, permettant d'étayer son signalement,
  - > fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.
- **La procédure d'orientation des agents-victimes** vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien prévoit :
  - > la nature des dispositifs mis en œuvre pour leur prise en charge par les services et professionnels compétents,
  - > les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels.
- **La procédure d'orientation vers les autorités compétentes**, permettant de prendre les mesures de protection appropriées et le traitement des faits signalés, précise :
  - > les modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin des actes ou agissements en cause,
  - > la nature de ces mesures de protection,
  - > les modalités par lesquelles elle s'assure du traitement des faits signalés.

***Renseignez-vous sur l'existence de ce dispositif obligatoire et s'il n'existe pas, faites le signalement par écrit et avec un accusé de réception directement au Directeur Général des Services ou à l'autorité territoriale.***



### ***En complément sur le site de la DGAFP :***

- ***Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique (2017).***
- ***Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (2019)***

## ACTION N°4 DEPOSER PLAINTE

- **Si l'autorité locale reste inactive**, le responsable syndical, avec l'accord de l'agent-victime, informe la DRH, de l'intention de la victime de déposer une plainte auprès du Procureur de la République, en application du Code pénal ([article L 222-33-2](#) pour le harcèlement).
- **En parallèle**, l'agent-victime demande à son employeur, par courrier adressé en recommandé ou contre récépissé, la protection fonctionnelle car la collectivité doit protéger les agents contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont ils pourraient être victimes

sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée (art. 134-5 du Code général de la fonction publique). L'Administration doit protéger, mais apporter aussi une assistance juridique et réparer le préjudice subi par l'agent. Dès lors que les conditions légales sont réunies, la protection fonctionnelle présente un caractère impératif et ne peut être refusée que pour des motifs d'intérêt général dûment justifié (CE 14 fév. 1975 n°87730).

- **Les honoraires de l'avocat** que l'agent-victime désignera seront pris en charge au titre de la protection fonctionnelle. L'avocat préparera la plainte circonstanciée destinée au Procureur de la République. Seule une plainte bien documentée a une chance d'aboutir !

## ACTION N°5 FAIRE VALOIR LES DROITS DE LA VICTIME

Les agents victimes de harcèlement peuvent être placés par leur médecin traitant en arrêt de maladie avec deux possibilités :

- **Lorsque l'arrêt de maladie** est la conséquence d'un événement ponctuel, d'une intensité exceptionnelle, entraînant immédiatement un arrêt de travail. Celui-ci sera prescrit par le médecin traitant et déclaré en accident du travail. Il appartiendra dès lors à la collectivité de se prononcer sur l'imputabilité au service après avis d'un médecin expert et sur proposition du Conseil médical réuni en formation plénière.
- **Lorsque l'arrêt de travail** est la conséquence d'une pathologie qualifiée comme liée à son activité professionnelle, l'agent-victime devra demander à la collectivité de reconnaître l'imputabilité au service en fournissant les éléments médicaux (certificat médical). La collectivité se prononcera après consultation d'un médecin expert et avis du Conseil médical précité. Pour les pathologies liées à des troubles psychologiques, il est conseillé de se faire suivre par un psychiatre).

## ACTION N°6 ORGANISER LA REPRISE DU TRAVAIL DANS DE BONNES CONDITIONS

L'agent-victime doit prendre RV avec le médecin du travail qui pourra l'aider à faire valoir ses droits et évoquer cette situation avec l'autorité locale afin de trouver une solution pour favoriser sa reprise (aménagement ou changement de poste). Le médecin du travail se prononce sur l'aptitude médicale d'un agent à occuper son poste et les restrictions identifiées par le médecin du travail s'imposent à l'Administration.

## ACTION N°7 SIGNALER LES FAITS AUX DÉLÉGUÉS CHSCT

Enfin, il vous faut signaler la situation aux représentants du CHSCT qui pourront interpellier officiellement l'exécutif de la collectivité et demander l'inscription à l'ordre du jour du CHSCT de cette question ainsi que la réalisation d'une enquête interne.



En complément :

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/guide-prevention-situations-violences.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf)

UNE ADRESSE MAIL : [stop-harcelement@unsa-territoriaux.org](mailto:stop-harcelement@unsa-territoriaux.org)

• En savoir plus : <https://www.unsa-territoriaux.org/stop-harcelement> > LES FICHES



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnole Cedex

Tél : 01 48 18 88 36

[www.unsa-territoriaux.org](http://www.unsa-territoriaux.org)

(1) Le tableau des maladies professionnelles est consultable sur le site de l'INRS à l'adresse <http://www.inrs.fr/publications/bdd/mp/>

Février 2020

# LE CONGE D'INVALIDITE TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

## TEXTES DE REFERENCE

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors (article 21 bis)
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux (articles 37-1 à 37-20)

## AGENTS CONCERNES

- Le CITIS est accordé au fonctionnaire en cas d'invalidité temporaire de travail résultant d'un accident de service ou de trajet imputable au service, ou d'une maladie professionnelle contractée en service.

## LA PRESOMPTION D'IMPUTABILITE AU SERVICE

- Un accident du travail est présumé imputable au service s'il est survenu quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service et dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.
- Une maladie professionnelle est présumée imputable au service si elle est :
  - désignée par les tableaux de maladies professionnelles (1)
  - contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.

## LES AUTRES CAS D'IMPUTABILITE AU SERVICE

- Si une ou plusieurs conditions mentionnées au tableau des maladies professionnelles ne sont pas remplies : la maladie peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.
- Peut également être reconnue imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles lorsque le fonctionnaire établit qu'elle :
  - est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions,
  - entraîne une incapacité permanente à un taux d'au moins 25%.
- L'accident de trajet est reconnu imputable au service :
  - lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve
  - ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants,
  - s'il s'est produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration, et pendant la durée normale pour effectuer ce trajet.
- L'accident de travail n'est pas imputable au service en cas de faute personnelle ou de toute autre circonstance détachant l'accident du service.



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnoleux cedex

# LE CONGE D'INVALIDITE TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS) (suite)

## LA DECLARATION D'ACCIDENT OU DE MALADIE

- Le CITIS est accordé au fonctionnaire à sa demande
- Le fonctionnaire ou son ayant-droit adresse à l'autorité territoriale une déclaration comportant :
  - un formulaire précisant les circonstances de l'AT ou de la MP,
  - un certificat médical indiquant la nature, le siège des lésions et, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail,
  - dans le délai de 15 jours à compter de la date de l'accident,
  - dans le délai de 2 ans suivant la date de la première constatation médicale de la maladie inscrite au tableau (si le tableau est modifié, les 2 ans sont calculés à partir de la date de modification),
  - si l'AT ou la MP entraîne une incapacité temporaire de travail (un arrêt de travail), le certificat médical doit être adressé sous 48 heures.
- La rechute est déclarée dans le délai d'un mois à compter de sa constatation médicale dans les mêmes conditions que l'AT ou la MP.

## L'INSTRUCTION DU DOSSIER

- Pour se prononcer sur l'imputabilité au service, l'autorité territoriale dispose :
  - en cas d'accident : d'1 mois à compter de la date de réception de la déclaration,
  - en cas de maladie : de 2 mois à compter de la date de réception de la déclaration (ou des résultats des examens prévus au tableau de MP),
  - l'autorité territoriale peut organiser une expertise médicale et/ou une administrative, ce qui allonge le délai d'instruction (3 mois).
- Lorsque l'instruction n'est pas achevée, l'agent est placé en CITIS à titre provisoire.
- A l'issue de l'instruction, l'autorité territoriale se prononce sur l'imputabilité au service :
  - en cas d'imputabilité, le fonctionnaire est effectivement placé en CITIS pour la durée de l'arrêt de travail.
  - en cas de non-imputabilité, s'il y avait eu un placement en CITIS, les sommes indûment versées sont récupérées par l'employeur.

## LA REMUNERATION

- Les fonctionnaires territoriaux perçoivent l'intégralité de leur rémunération durant ce congé, à l'exception des avantages liés à l'exercice effectif de leurs fonctions telles que les indemnités pour travaux supplémentaires.

## A L'ISSUE DU CITIS

- Au terme du CITIS, le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet cedex

Tél : 01 48 18 88 36

[www.unsa-territoriaux.org](http://www.unsa-territoriaux.org)

Juillet 2020  
Sophie Huneau

# LE CONTRAT DE PROJET

## TEXTES DE REFERENCE

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (II de l'article 3)
- Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels
- Décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique qui modifie le décret n°88-145 du 15 février 1988

## PRINCIPES

- Le contrat de projet a pour objectif de répondre à la réalisation d'un projet ou d'une opération identifiée qui sort des missions habituelles des collectivités territoriales et établissements publics, ou qui s'inscrit dans une durée limitée mais non prévisible.
- Son échéance est liée à la réalisation du projet ou de l'opération.
- Il est d'une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération, dans la limite de six ans.
- L'emploi occupé est un emploi non permanent.

## PROCEDURE DE RECRUTEMENT

- La procédure de recrutement doit permettre de garantir le principe d'égal accès aux emplois publics et les garanties prévues par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies).
- Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre selon les mêmes conditions pour tous les candidats.
- La publication de l'offre se fait à minima sur le site « *Place de l'emploi public* ». Elle est accompagnée d'une fiche de poste et mentionne le(s) base(s) juridique(s) qui permet(tent) l'ouverture de l'emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.
- L'appréciation donnée à chaque candidature porte sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.
- Les contrats de projets sont également ouverts aux fonctionnaires par la voie du détachement.

## REMUNERATION

- La rémunération répond aux principes généraux applicables en la matière aux agents contractuels de droit public et peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat.
- À l'issue du contrat de projet, l'agent ne percevra ni indemnité comme dans le secteur privé, ni prime de précarité.



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet cedex

## LE CONTRAT DE PROJET, suite

### CONTENU DU CONTRAT

- Le contrat de projet doit comporter les clauses suivantes :
  - sa date d'effet, sa durée prévisible et, le cas échéant, une période d'essai et la possibilité de la renouveler,
  - la description du projet ou de l'opération,
  - la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu,
  - le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève,
  - les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent,
  - le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications,
  - une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat,
  - la possibilité de rupture anticipée par l'employeur (voir ci-après) et le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

### MODIFICATION DU CONTRAT

- En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, l'autorité territoriale peut proposer à l'agent :
  - la modification d'un élément substantiel de son contrat de travail (ex. : quotité de temps de travail ou changement du lieu de travail),
  - ou une modification de ses fonctions, sous réserve qu'elle soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.
- La proposition de modification est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle indique à l'agent qu'il dispose d'un mois pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence éventuel. A défaut de réponse dans ce délai, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

### CONGES - REEMPLOI

- L'agent recruté par un contrat de projet bénéficie des mêmes congés que ceux auxquels a droit tout agent contractuel.
- L'agent physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est admis à reprendre son emploi. S'il ne peut être réaffecté, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente pour la période restant à courir avant le terme du contrat, s'il formule la demande de réemploi avant le terme du contrat, sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet cedex

# LE CONTRAT DE PROJET, fin

## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Un entretien professionnel a lieu chaque année et donne lieu à un compte rendu. Il peut conduire à une réévaluation de la rémunération.

## RUPTURE ANTICIPEE

- **La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur** dans les deux cas suivants lorsque :
  - le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser,
  - son résultat a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.
- **Elle ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial.**
- L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :
  - pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à trois ans : au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement,
  - pour un contrat d'une durée supérieure à trois ans : au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement.
- L'agent perçoit une **indemnité de rupture d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.**
- Un certificat de fin de contrat est établi.

## LICENCIEMENT

- Le licenciement d'un agent recruté par contrat de projet peut être justifié par **la faute disciplinaire, l'insuffisance professionnelle, l'inaptitude physique, ou bien l'intérêt du service** mais pour ce dernier dans les cas suivants :
  - la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible,
  - le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat,
  - l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.
- En cas de licenciement dans l'intérêt du service, l'employeur n'a pas rechercher à reclasser l'agent, comme cela s'impose aux agents contractuels.
- L'indemnité de licenciement non disciplinaire est celle prévue pour les agents contractuels (différente de l'indemnité de rupture anticipée précitée).

## RENOUVELLEMENT

- Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu n'est pas achevé au terme de la durée initialement prévue, il peut être renouvelé. L'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'agent est réputé renoncer à l'emploi.



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet cedex

Tél : 01 48 18 88 36

[www.unsa-territoriaux.org](http://www.unsa-territoriaux.org)

Novembre 2020  
Véronique Bahit

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DES FONCTIONNAIRES

## CADRE

- A compter du 1er janvier 2021, pour les entretiens conduits au titre de 2020, le fonctionnaire doit recevoir lors de l'entretien une information sur l'ouverture et l'utilisation de son compte personnel de formation.
- La date est fixée par la/le supérieur-e hiérarchique direct-e.
- L'entretien professionnel porte principalement sur :
  - les résultats professionnels obtenus par la/le fonctionnaire, eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont elle/il relève.
  - les objectifs qui lui sont assignés pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service.
  - sa manière de servir.
  - les acquis de son expérience professionnelle et le cas échéant, ses capacités d'encadrement.
  - ses besoins de formation, eu égard, notamment, aux missions qui lui sont assignées, aux compétences qu'elle/il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires.
  - ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

## CRITERES

- Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de la/du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.
- Ces critères, fixés après avis du Comité Technique, portent notamment sur :
  - les résultats professionnels obtenus par l'agent-e et la réalisation de ses objectifs,
  - ses compétences professionnelles et techniques,
  - ses qualités relationnelles,
  - sa capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

## LE COMPTE-RENDU

- Le compte-rendu de l'entretien, établi et signé par la/le supérieur hiérarchique direct-e, comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle de son agent-e au regard des critères fixés.
- A compter du 1er janvier 2021, pour les entretiens conduits au titre de l'année 2020, l'autorité territoriale pourra en outre formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations : après la signature du supérieur hiérarchique et avant celle de l'agent-e évalué-e qui doit être pleinement tenu-e informé-e des éléments d'appréciation portés sur son évaluation annuelle.



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnole Cedex

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DES FONCTIONNAIRES

## MODALITES D'ORGANISATION DE L'ENTRETIEN

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes :

- **convocation** : l'agent-e est convoqué-e 8 jours au moins avant la date de l'entretien par la/le N+1 direct-e. La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé-e et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu.
- **compte rendu** : il porte sur les thèmes prévus à l'article 3 du décret ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont été abordés au cours de l'entretien.
- **notification** : dans un délai maximum de 15 jours, le compte-rendu est notifié à la/au fonctionnaire qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à sa/son N+1 direct-e. La signature par l'agent-e vaut seulement prise de connaissance et non acceptation. L'agent-e insatisfait-e garde la faculté de demander une révision ou d'utiliser les voies de recours de droit commun, à savoir l'introduction d'un recours administratif et/ou d'un recours contentieux.
- **visa de l'autorité territoriale** : le compte-rendu, complété, le cas échéant, des observations de l'agent-e, est visé par l'autorité territoriale. Le compte-rendu est versé au dossier de la/du fonctionnaire par l'autorité territoriale et communiqué à l'agent-e.
- **Commission Administrative Paritaire (CAP)** : lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des CAP.

## CONTESTER LE COMPTE-RENDU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Il ne faut pas confondre la procédure de révision du compte-rendu d'entretien professionnel devant la CAP et les voies de recours de droit commun (recours gracieux et recours contentieux). Elles peuvent être disjointes.
- Il n'y a pas d'obligation réglementaire de passer par une demande de révision. L'agent-e peut demander à l'autorité territoriale de reconsidérer le compte-rendu de son entretien professionnel, via le recours administratif (art. L 231-4 du Code des relations entre le public et l'administration). Elle/il peut aussi introduire directement un recours contentieux.).

## TEXTES DE REFERENCE

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 76 et 78)
- Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet cedex

Tél : 01 48 18 88 36

[www.unsa-territoriaux.org](http://www.unsa-territoriaux.org)

Décembre 2020  
Véronique Bahit

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

## TEXTES DE REFERENCE

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique (article 72)
- Décrets n°2019-1593 et n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatifs à la procédure et à l'indemnité de rupture conventionnelle dans la FP.

## PRINCIPES

La LTFP prévoit pour les fonctionnaires des trois versants de la Fonction publique, l'expérimentation d'une nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions : la rupture conventionnelle, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Ce dispositif de rupture conventionnelle est ouvert aux agents contractuels de droit public recrutés en CDI.

**Ce dispositif n'est cependant pas obligatoire. La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'autorité territoriale et l'agent public et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.**

## AGENTS CONCERNES

- La rupture conventionnelle s'applique à tous les fonctionnaires, sauf :
  - les fonctionnaires stagiaires,
  - les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite (ouvrant une liquidation au taux plein),
  - les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.
- Elle s'applique également aux agents contractuels recrutés en CDI (pas aux CDD). Les modalités sont fixées par un nouveau chapitre du décret n°88-145 du 15 février 1988, créé par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019.

## PRODECURE

- La rupture conventionnelle résulte d'un accord préalable puis d'une convention signée par l'agent et l'autorité territoriale. Cette convention définit les conditions de la rupture.
- Elle ne concerne pas :
  - pour les fonctionnaires : l'admission à la retraite, la démission, le licenciement ou la révocation.
  - pour les agents contractuels recrutés en CDI : la période d'essai, le licenciement ou la démission, l'admission à la retraite.
- **La demande :**
  - Elle peut être engagée à l'initiative de l'agent public ou de l'autorité territoriale. Un contact préalable entre l'agent et le responsable RH est conseillé. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnole Cedex

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, 2/4

### PROCEDURE (SUITE)

- Lorsque la demande émane de l'agent public, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

- **L'entretien :**

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. D'autres entretiens peuvent être organisés. Il(s) porte(nt) principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions,
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment : le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue\*, le respect des obligations déontologiques.

- **L'assistance par un conseiller syndical :**

Au cours du ou des entretiens, l'agent public peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix ; il en informe au préalable son autorité.

- **La signature de la convention :**

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle (JORF n°0036 du 12 février 2020, texte n° 17).

La convention prévoit les termes et les conditions de la rupture conventionnelle ; elle est signée par les deux parties. Elle fixe notamment :

- le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- la date de cessation définitive des fonctions de l'agent (au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation).

La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien, **sous réserve de la compétence de l'organe délibérant pour la validation de cette convention.**

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier de l'agent.

- **Droit de rétractation :**

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Son délai est de 15 jours francs, qui commence un jour franc après la date de la signature de la convention.

- **Conséquences :**

- Pour le fonctionnaire : il est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.
- Pour le contractuel en CDI : son contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet cedex

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, 3/4

## PRODECURE (FIN)

- **\*Obligation de remboursement :**

En cas de recrutement dans l'un des trois versants de la Fonction publique, les candidats retenus doivent adresser à l'autorité une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.

## L'INDEMNITE

- La convention de rupture conventionnelle prévoit le montant d'une indemnité. Elle peut être versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels à durée indéterminée de droit public. Elle ne peut être inférieure ni supérieure au montant fixé par le **décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019**.
- **Montant de l'indemnité de rupture conventionnelle :**
  - Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur aux montants suivants :
    - 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
    - 2/5èmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans
    - 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans
    - 3/5èmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.
  - Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à 1/12ème de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.
- **Rémunération de référence :**
  - La rémunération prise en compte pour calculer l'indemnité est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.
  - En sont exclues les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais, les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer, l'indemnité de résidence à l'étranger, les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations, les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

Fédération  
UNSA-Territoriaux  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet cedex

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, 4/4

### ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

- L'agent ayant signé une rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et son calcul suit les mêmes modalités que pour tout autre cas d'ouverture du droit à chômage (dispositions du code du travail et réglementation relative à l'assurance chômage).
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics assurent eux-mêmes la charge de l'indemnisation et la gestion, au titre du chômage, de leurs anciens agents. Pour leurs agents contractuels, ils peuvent adhérer au régime d'assurance chômage.
- **Pour bénéficiaire de l'ARE**, l'agent public doit :
  - être inscrit à Pôle emploi en qualité de demandeur d'emploi,
  - rechercher activement un emploi,
  - justifier d'une période d'emploi et donc d'affiliation suffisante, à savoir 130 jours ou 910 heures dans les 24 derniers mois, pour les agents de moins de 53 ans ou 36 mois, pour les 53 ans et plus,
  - ne pas être retraits et ne pas avoir validé tous ses trimestres,
  - être physiquement apte à l'exercice d'un emploi,
  - résider en métropole, dans les DOM ou dans les Collectivités d'outre-mer,
  - avoir perdu involontairement son emploi : la rupture conventionnelle constitue une perte involontaire d'emploi.
- **La durée de versement de l'ARE est fonction de la durée d'affiliation effective avant la perte involontaire d'emploi.** Il existe une durée plancher (voir plus haut), mais aussi une durée maximale calculée en fonction de l'âge de la demandeuse ou du demandeur d'emploi :
  - **pour les agents âgés de moins de 53 ans** à la date de privation d'emploi : la durée d'indemnisation ne peut être supérieure à 730 jours (24 mois),
  - **pour les agents âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans** à la date de privation d'emploi : la durée d'indemnisation ne peut être supérieure à 913 jours (30 mois), avec une possibilité de prolongation jusqu'à 1095 jours (36 mois),
  - **pour les agents âgés d'au moins 55 ans** à la date de la privation d'emploi : la durée d'indemnisation peut être supérieure à 1095 jours (36 mois).
- Le montant de l'ARE est revalorisé au 1er juillet de chaque année.