Le déroulement de carrière

Les cadres d'emplois

La fonction publique territoriale (FPT) est organisée en 54 cadres d'emplois, répartis en trois catégories hiérarchiques, A, B et C, et répartis au sein de 8 filières :

Les filières n'ont pas d'existence juridique. Il s'agit de regroupements pratiques utilisés par les professionnels du droit de la fonction publique territoriale et les enseignants et destinés à faciliter la compréhension de la structuration de la fonction publique territoriale.

Ces 8 filières sont les suivantes :

1. **Administrative,**
2. **Technique,**
3. **Culturelle, avec deux secteurs : enseignement artistique et patrimoine/bibliothèque,**
4. **Animation,**
5. **Police municipale,**
6. **Sportive,**
7. **Médico-sociale**
8. **Sociale**

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

SOMMAIRE

CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS (CATEGORIE A) 3
CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES (CATEGORIE A) 6
CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS (CATEGORIE B) 9
CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS (CATEGORIE C) 12
CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF (CATEGORIE A) 15
CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS (CATEGORIE A) 18
CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS (CATEGORIE B) 21
CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE (CATEGORIE C) 24
CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES (CATEGORIE C) 27
CADRE D'EMPLOIS DES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE (CATEGORIE A) 31
CADRE D'EMPLOIS DES PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE (CATEGORIE A) 34
CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE (CATEGORIE B) 37
CADRE D'EMPLOIS DES CONSERVATEURS DU PATRIMOINE (CATEGORIE A) 40
CADRE D'EMPLOIS DES CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUE (CATEGORIE A) 43
CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE (CATEGORIE A) 46
CADRE D'EMPLOIS DES BIBLIOTHECAIRES (CATEGORIE A) 49
CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES (CATEGORIE B) 52
CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS DU PATRIMOINE (CATEGORIE C) 55
CADRE D'EMPLOIS DES ANIMATEURS (CATEGORIE B) 58
CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS D'ANIMATION (CATEGORIE C) 61
CADRE D'EMPLOIS DES DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE (CATEGORIE A) 64
CADRE D'EMPLOIS DES CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE (CATEGORIE B) 67
CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE (CATEGORIE C) 70
CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DES GARDES-CHAMPETRES (CATEGORIE C) 73
CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (CATEGORIE A) 76
CADRE D'EMPLOIS DES EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (CATEGORIE B) 79
CADRE D'EMPLOIS DES OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (CATEGORIE C) 82
CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS (CATEGORIE A) 85
CADRE D'EMPLOIS DES SAGES-FEMMES (CATEGORIE A) 88
CADRE D'EMPLOIS DES CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX (CATEGORIE A) 90
CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES (CATEGORIE A) 93
CADRE D'EMPLOIS DES PUERICULTRICES (CATEGORIE A) 95
CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX (CATEGORIE A) 97
CADRE D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE SOINS (CATEGORIE C) 99
CADRE D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE PUERICULTURE (CATEGORIE C) 101
CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS (CATEGORIE A) 103
CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS (CATEGORIE A) 106
CADRE D'EMPLOIS DES EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS (CATEGORIE A) 109
CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES (CATEGORIE C) 112
CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS SOCIAUX (CATEGORIE C) 115

CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- Décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

2. Le seuil démographique de création du grade

- Régions,
- Départements
- Communes et communes nouvelles de plus de 40 000 habitants
- Établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40.000 habitants

3. Les missions du cadre d'emplois

Les administrateurs territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière administrative. Le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux comprend trois grades :

- Administrateur
- Administrateur hors classe
- Administrateur général

Les administrateurs sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité des directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des services, des directeurs généraux des services, directeurs généraux des services adjoints, directeurs et directeurs adjoints de ces collectivités ou établissements.

Les administrateurs :

- Sont chargés de préparer et de mettre en œuvre les décisions de l'autorité territoriale
- Assurent des tâches de conception et d'encadrement
- Peuvent se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment dans les domaines administratif, financier, juridique, sanitaire et social ainsi que dans les domaines des ressources humaines, du développement économique, social et culturel ont vocation à diriger ou coordonner les activités de plusieurs bureaux, d'un service ou d'un groupe de services.

Par ailleurs, les membres du cadre d'emplois peuvent occuper les emplois fonctionnels suivants :

- L'emploi de DGS d'une commune de plus de 40 000 habitants, ou d'un établissement public local assimilé
- L'emploi de DGAS d'une commune de plus de 40 000 habitants ou d'un établissement public local assimilé
- L'emploi de DGS ou de DGAS d'une mairie d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de la commune de Lyon ou de Marseille, lorsque cet ou ces arrondissements sont assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants
- L'emploi de DGS des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants.

4. Les modalité de recrutement

Le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats reçus à un concours doivent tout d'abord effectuer une formation initiale en qualité d'élève du CNFPT. Ce n'est qu'à l'issue de cette formation qu'ils peuvent être inscrits sur liste d'aptitude, puis recrutés par une collectivité ou un établissement et nommés en qualité de stagiaire.

- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude suite à un examen professionnel
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement ou intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

5. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours ou par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire, pour une durée de six mois. Concernant les modalités de classement, il faut distinguer :

- Les fonctionnaires recrutés par voie de concours qui ne sont classés qu'à la titularisation
- Les fonctionnaires issus de la promotion interne qui font l'objet d'un premier classement lors de leur nomination comme stagiaire, puis d'un second au moment de leur titularisation.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

- Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

6. Les formations statutaires obligatoires

6-1. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur recrutement par voie de concours ou de promotion interne les administrateurs doivent suivre une formation de professionnalisation au premier emploi d'une durée totale de :

- Cinq jours, qui peut être portée à dix jours au maximum, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale, pour ceux qui sont issus d'un concours,
- Trois mois, pour ceux qui sont issus de la promotion interne.

6-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue du délai de deux ans suivant leur nomination après concours ou promotion interne, les administrateurs doivent suivre une formation de professionnalisation tout au long de la carrière, à raison de deux jours par période de cinq ans.
Sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale, la durée de cette formation peut être portée de deux à dix jours au maximum.

6-3. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les administrateurs doivent suivre une formation d'une durée de trois jours, dans un délai de six mois à compter de leur affectation sur l'emploi considéré.
Sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale, la durée de la formation peut être portée de trois à dix jours au maximum.

7. La rémunération

7-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les administrateurs territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre.
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des administrateurs territoriaux »*

7-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les administrateurs territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire. S'ils sont détachés sur un emploi administratif de direction, ils peuvent prétendre à une NBI spécifique de direction.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

7-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

7-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux administrateurs territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des administrateurs civils de l'Etat.

Depuis le 1er juillet 2015, les administrateurs civils de l'Etat, corps équivalent, peuvent bénéficier du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. Les administrateurs territoriaux y sont donc également éligibles, à compter de la même date.

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 29 juin 2015.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

7-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

8. L'avancement de grade et la promotion interne

8-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

8-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- Décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux

2. Le seuil démographique de création du grade

Les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 2 000 habitants, les autres collectivités territoriales, services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants.
Les titulaires du grade d'attaché hors classe exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département.

Les titulaires du grade de directeur territorial exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants.

3. Les missions du cadre d'emplois

Les attachés territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière administrative.
Le cadre d'emplois des attachés territoriaux comprend trois grades et un grade en voie d'extinction :

- Attaché,
- Attaché principal
- Attaché hors classe
- Directeur territorial (en voie d'extinction).

Les membres du cadre d'emplois des attachés territoriaux participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme.

Ils peuvent ainsi se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières notamment en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière et de contrôle de gestion, de gestion immobilière et foncière et de conseil juridique. Ils peuvent également être chargés des actions de communication interne et externe et de celles liées au développement, à l'aménagement et à l'animation économique, sociale et culturelle de la collectivité.
Ils exercent des fonctions d'encadrement et assurent la direction de bureau ou de service.

Par ailleurs, les membres du cadre d'emplois peuvent occuper les emplois fonctionnels suivants :

1 - Agents relevant du grade d'attaché

- Directeur général des services d'une commune de 2 000 à 40 000 habitants
- Directeur général adjoint des services d'une commune comptant entre 10 000 et 150 000 habitants

2 - Agents relevant du grade d'attaché principal

- Directeur général des services d'une commune comptant entre 2 000 et 40 000 habitants
- Directeur général adjoint des services d'une commune dont la population est comprise entre 10000 et 150 000 habitants.

3 - Agents relevant du grade d'attaché hors classe

- Directeur général adjoint des services des régions comptant au plus 2 000 000 d'habitants
- Directeur général adjoint des services des départements dont la population ne dépasse pas 900000 habitants
- Directeur général des services des communes comptant entre 10 000 et 80 000 habitants
- Directeur général adjoint des communes comptant entre 150 000 et 400 000 habitants
- Directeur des établissements publics locaux assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants

4 - Agents relevant du grade de directeur (placé en voie d'extinction)

- Directeur général adjoint des services des régions comptant au plus 2 000 000 d'habitants
- Directeur général adjoint des départements dont la population ne dépasse pas 900 000 habitants
- Directeur général des services des communes comptant entre 10 000 et 80 000 habitants
- Directeur général adjoint des communes comptant entre 150 000 et 400 000 habitants
- Directeur des établissements publics locaux assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours ou par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire, pour une durée de six mois. Concernant les modalités de classement, il faut distinguer :

- Les fonctionnaires recrutés par voie de concours qui ne sont classés qu'à la titularisation
- Les fonctionnaires issus de la promotion interne qui font l'objet d'un premier classement lors de leur nomination comme stagiaire, puis d'un second au moment de leur titularisation.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

- Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur recrutement par voie de concours ou de promotion interne, les administrateurs doivent suivre une formation de professionnalisation au premier emploi d'une durée totale de :

- Cinq jours, qui peut être portée à dix jours au maximum, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale, pour ceux qui sont issus d'un concours,
- Trois mois, pour ceux qui sont issus de la promotion interne.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue du délai de deux ans suivant leur nomination après concours ou promotion interne, les administrateurs doivent suivre une formation de professionnalisation tout au long de la carrière, à raison de deux jours par période de cinq ans.
Sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale, la durée de cette formation peut être portée de deux à dix jours au maximum.

5-3. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les administrateurs doivent suivre une formation d'une durée de trois jours, dans un délai de six mois à compter de leur affectation sur l'emploi considéré.
Sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale, la durée de la formation peut être portée de trois à dix jours au maximum.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les attachés territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre.
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des attachés territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les attachés territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire. S'ils sont détachés sur un emploi administratif de direction, ils peuvent prétendre à une NBI spécifique de direction.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux attachés territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des attachés d'administration des services déconcentrés de l'Etat.

Depuis le 1er juillet 2015, les attachés d'administration des services déconcentrés de l'Etat, corps équivalent, peuvent bénéficier du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. Les attachés territoriaux y sont donc également éligibles, à compter de la même date.

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 3 juin 2015.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS (CATEGORIE B)

1. Références juridiques

- Décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les rédacteurs territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie B de la filière administrative. Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux comprend trois grades :

- Rédacteur,
- Rédacteur principal de 2ème classe
- Rédacteur principal de 1ère classe

2-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les rédacteurs territoriaux :

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

2-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les rédacteurs principaux de 2ème classe et de 1ère classe :

- Ont vocation à occuper les emplois qui, relevant des domaines d'activité du cadre d'emplois, correspondent à un niveau particulier d'expertise, acquis par la formation initiale, par l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie
- Peuvent à ce titre réaliser certaines tâches complexes de gestion administrative, budgétaire et comptable, être chargés de l'analyse, du suivi ou du contrôle de dispositifs ou assurer la coordination de projets
- Peuvent également se voir confier la coordination d'une ou plusieurs équipes, et la gestion ou l'animation d'un ou plusieurs services.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Les grades de rédacteur et rédacteur principal de 2ème classe sont accessibles par la voie du concours. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents qui accèdent au grade de principal de 2ème classe préalablement titulaire du grade de rédacteur qui sont dispensés de stage).
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les grades de rédacteur et rédacteur principal de 2ème classe sont accessibles par la voie de la promotion interne. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents qui accèdent au grade de principal de 2ème classe préalablement titulaire du grade de rédacteur qui sont dispensés de stage) ; ceux qui y accèdent par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée de six mois.

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 5 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les rédacteurs territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des rédacteurs territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les rédacteurs territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux attachés territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des secrétaires administratifs des services déconcentrés de l'Etat.

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 19 mars 2015.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS (CATEGORIE C)

1. Références juridiques

- *Décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006* modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les adjoints administratif territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie C de la filière administrative.
Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux comprend trois grades :

- Adjoint administratif
- Adjoint administratif principal de 2ème classe
- Adjoint administratif principal de 1ère classe

2-1. LES FONCTIONS COMMUNES

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

- Effectuer des travaux de bureautique et utiliser des matériels de télécommunication
- Effectuer des enquêtes administratives et établir des rapports nécessaires à l'instruction de dossiers
- Placer les usagers d'emplacements publics, calculer et percevoir le montant des redevances exigibles de ces usagers

2-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les adjoints administratifs principaux de 2ème classe et de 1ère classe assurent plus particulièrement l'accueil et les travaux de guichet, la correspondance administrative et les travaux de comptabilité ; ils peuvent :

- Participer à la mise en œuvre de l'action de la collectivité dans les domaines économique, social, culturel et sportif
- Constituer, mettre à jour et exploiter la documentation, effectuer des travaux d'ordre
- Percevoir et centraliser les redevances dues par les usagers
- Assurer la bonne utilisation des matériels de télécommunication
- Assurer le secrétariat de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants
- Coordonner l'activité d'adjoints administratifs du premier grade

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Recrutement direct
  Le grade d'adjoint administratif est accessible par la voie directe sans concours. Les agents peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaires ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).
- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Le grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe est accessible par la voie du concours. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 5 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les adjoints administratifs territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des adjoints administratifs territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les adjoints administratifs territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux attachés territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des secrétaires administratifs des services déconcentrés de l'Etat.

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 20 mai 2014.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- Décret n°2016-200 du 26 février 2016 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux

2. Le seuil démographique de création du grade

Régions, Départements et Communes de plus de 40 000 habitants et établissements publics assimilés, OPH de plus de 10 000 logements

3. Les missions du cadre d'emplois

Les ingénieurs en chef territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière technique. Le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux comprend trois grades :

- Ingénieur en chef
- Ingénieur en chef hors classe
- Ingénieur général.

Les ingénieurs en chef territoriaux exercent des fonctions supérieures dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et notamment dans les domaines relatifs :

- A l'ingénierie
- A la gestion technique et à l'architecture
- Aux infrastructures et aux réseaux
- A la prévention et à la gestion des risques
- A l'urbanisme, à l'aménagement et aux paysages
- A l'informatique et aux systèmes d'information.

Ils assurent des missions de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise ou d'études ou la conduite de projets. Leurs fonctions comportent l'exercice de hautes responsabilités dans les domaines énumérés ci-dessus.

Ils ont vocation à diriger ou à coordonner les activités de plusieurs services ou groupes de services. Seuls les fonctionnaires du cadre d'emplois répondant aux conditions des articles 10 ou 37 de la loi du 3 janvier 1977 peuvent exercer les fonctions d'architecte.

Par ailleurs, les membres du cadre d'emplois peuvent occuper les emplois fonctionnels suivants :

- L'emploi de DGST d'une commune de plus de 40 000 habitants, ou d'un établissement public local assimilé
- Les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et établissements publics locaux assimilés en application du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 modifié.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « Les emplois de direction ».

4. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats reçus à un concours doivent tout d'abord effectuer une formation initiale en qualité d'élève du CNFPT. Ce n'est qu'à l'issue de cette formation qu'ils peuvent être inscrits sur liste d'aptitude, puis recrutés par une collectivité ou un établissement et nommés en qualité de stagiaire.
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude suite à un examen professionnel
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

5. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours ou par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire, pour une durée de six mois.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

6. Les formations statutaires obligatoires

6-1. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur recrutement par voie de concours ou de promotion interne, les ingénieurs en chef doivent suivre une formation de professionnalisation au premier emploi d'une durée totale de :

- Cinq jours, qui peut être portée à dix jours au maximum, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale, pour ceux qui sont issus d'un concours,
- Trois mois, pour ceux qui sont issus de la promotion interne.

6-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue du délai de deux ans suivant leur nomination après concours ou promotion interne, les ingénieurs en chef doivent suivre une formation de professionnalisation tout au long de la carrière, à raison de deux jours par période de cinq ans.
Sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale, la durée de cette formation peut être portée de deux à dix jours au maximum.

6-3. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les administrateurs doivent suivre une formation d'une durée de trois jours, dans un délai de six mois à compter de leur affectation sur l'emploi considéré.
Sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale, la durée de la formation peut être portée de trois à dix jours au maximum.

7. La rémunération

7-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les ingénieurs en chef territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre.
→ *Cf. Fiche « La grille indiciaire des ingénieurs en chef territoriaux »*

7-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les ingénieurs en chef territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
S'ils sont détachés sur un emploi administratif de direction, ils peuvent prétendre à une NBI spécifique de direction.
→ *Cf. étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

7-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

7-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux ingénieurs en chef territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts de l'Etat.
Depuis le 1er juillet 2019, les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts de l'Etat, corps équivalent, peuvent bénéficier du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. Les ingénieurs en chef territoriaux y sont donc également éligibles, à compter de la même date.

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 14 février 2019.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

7-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.

→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

8. L'avancement de grade et la promotion interne

8-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

8-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- Décret n°2016-201 du 26 février 2016 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

2. Le seuil démographique de création du grade

- Ingénieur principal : Régions, départements et communes d'au moins 2 000 habitants et établissements publics assimilés et OPH de plus de 5 000 logements.
- Ingénieur hors classe : Régions, départements et communes d'au moins 10 000 habitants et établissements publics assimilés et OPH de plus de 3 000 logements.

3. Les missions du cadre d'emplois

Les ingénieurs territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière technique. Le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comprend trois grades :

- Ingénieur,
- Ingénieur principal
- Ingénieur hors classe

Les ingénieurs territoriaux exercent leurs fonctions dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, notamment dans les domaines relatifs :

- A l'ingénierie
- A la gestion technique et à l'architecture
- Aux infrastructures et aux réseaux
- A la prévention et à la gestion des risques
- A l'urbanisme, à l'aménagement et aux paysages
- A l'informatique et aux systèmes d'information.

Ils assurent des missions de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise, des études ou la conduite de projets.

Ils sont chargés, suivant le cas, de la gestion d'un service technique, d'une partie du service ou d'une section à laquelle sont confiées les attributions relevant de plusieurs services techniques. Seuls les fonctionnaires du cadre d'emplois répondant aux conditions des articles 10 ou 37 de la loi du 3 janvier 1977 peuvent exercer les fonctions d'architecte.

Les ingénieurs principaux territoriaux sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle.

Les ingénieurs hors classe territoriaux exercent des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité. Ils sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle.

Par ailleurs, les membres du cadre d'emplois peuvent occuper les emplois fonctionnels suivants :

1 - AGENTS RELEVANT DU GRADE D'INGENIEUR

- Directeur des services techniques d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants
- Emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et établissements publics locaux assimilés en application du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 modifié.

2 - AGENTS RELEVANT DU GRADE D'INGENIEUR PRINCIPAL

- Directeur des services techniques d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 80 000 habitants
- Emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et établissements publics locaux assimilés en application du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 modifié.

3 - AGENTS RELEVANT DU GRADE D'INGENIEUR HORS CLASSE

- Directeur des services techniques d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de 20 000 à 80 000 habitants
- Emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et établissements publics locaux assimilés en application du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 modifié.

4. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

5. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an ; ceux qui y accèdent par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée de six mois.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

6. Les formations statutaires obligatoires

6-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

6-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 5 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

6-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

7. La rémunération

7-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les ingénieurs territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre.
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des ingénieurs territoriaux »*

7-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les ingénieurs territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
S'ils sont détachés sur un emploi administratif de direction, ils peuvent prétendre à une NBI spécifique de direction.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

7-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

7-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux ingénieurs territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur (services déconcentrés)
Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 5 novembre 2021.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».
→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

7-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires. → *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

8. L'avancement de grade et la promotion interne

8-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ *Cf. Étude L'avancement de grade*

8-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ *Cf. Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS (CATEGORIE B)

1. Références juridiques

- *Décret n°2010-1357 du 9 novembre 2010 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens territoriaux*

2. Les missions du cadre d'emplois

Les techniciens territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie B de la filière technique. Le cadre d'emplois des techniciens territoriaux comprend trois grades :

- Technicien,
- Technicien principal de 2ème classe
- Technicien principal de 1ère classe

2-1. LES FONCTIONS COMMUNES

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

Les techniciens territoriaux :

- Sont chargés, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, de la conduite des chantiers.
- Assurent l'encadrement des équipes et contrôlent les travaux confiés aux entreprises.
- Participent à la mise en œuvre de la comptabilité analytique et du contrôle de gestion.
- Peuvent instruire des affaires touchant l'urbanisme, l'aménagement, l'entretien et la conservation du domaine de la collectivité.
- Participent également à la mise en œuvre des actions liées à la préservation de l'environnement.
- Assurent le contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages ainsi que la surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques.
- Peuvent aussi assurer la surveillance du domaine public. A cet effet, ils peuvent être assermentés pour constater les contraventions.
- Peuvent participer à des missions d'enseignement et de formation professionnelle.

2-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les techniciens principaux de 2ème classe et de 1ère classe :

- Ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des domaines d'activité ci-dessus, correspondent à un niveau d'expertise acquis par la formation initiale, l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie peuvent assurer la direction des travaux sur le terrain, le contrôle des chantiers, la gestion des matériels et participer à l'élaboration de projets de travaux neufs ou d'entretien.
- Peuvent procéder à des enquêtes, contrôles et mesures techniques ou scientifiques.
- Peuvent également exercer des missions d'études et de projets et être associés à des travaux de programmation.
- Peuvent être investis de fonctions d'encadrement de personnels ou de gestion de service ou d'une partie de services dont l'importance, le niveau d'expertise et de responsabilité ne justifient pas la présence d'un ingénieur.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des techniciens territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Les grades de technicien et technicien principal de 2ème classe sont accessibles par la voie du concours. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents qui accèdent au grade de principal de 2ème classe préalablement titulaire du grade de technicien qui sont dispensés de stage).
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les grades de technicien et technicien principal de 2ème classe sont accessibles par la voie de la promotion interne. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents qui accèdent au grade de principal de 2ème classe préalablement titulaire du grade de technicien qui sont dispensés de stage) ; ceux qui y accèdent par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée de six mois.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 5 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les techniciens territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des techniciens territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les techniciens territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux techniciens territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 5 novembre 2021.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE (CATEGORIE C)

1. Références juridiques

- *Décret n°88-547 du 6 mai 1988 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux*

2. Les missions du cadre d'emplois

Les agents de maîtrise territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie C de la filière technique. Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux comprend deux grades :

- Agent de maîtrise
- Agent de maîtrise principal

2-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les agents de maîtrise sont chargés de missions et de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, ainsi que la transmission à ces mêmes agents des instructions d'ordre technique émanant de supérieurs hiérarchiques.

Ils peuvent également participer, notamment dans les domaines de l'exploitation des routes, voies navigables et ports maritimes, à la direction et à l'exécution de travaux, ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du métré des ouvrages, des calques, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues.

Les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents.

2-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les agents de maîtrise principaux sont chargés de missions et de travaux techniques nécessitant une expérience professionnelle confirmée et comportant notamment :

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

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Le grade d'agent de maîtrise est accessible par la voie du concours. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).

- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Le grade d'agent de maîtrise est accessible par la voie de la promotion interne. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours ou promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 5 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une "formation de professionnalisation au premier emploi" d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les agents de maitrise territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des agents de maitrise territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les agents de maitrise territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire. → Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux agents de maîtrise territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 28 avril 2015.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES (CATEGORIE C)

1. Références juridiques

- Décret n°2006-1691 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les adjoints techniques territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie C de la filière technique. Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux comprend trois grades :

- Adjoint technique
- Adjoint technique principal de 2ème classe
- Adjoint technique principal de 1ère classe

2-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les adjoints techniques territoriaux sont chargés de tâches techniques d'exécution.

Ils exercent leurs fonctions dans les domaines du bâtiment, des travaux publics, de la voirie et des réseaux divers, des espaces naturels et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration, de l'environnement et de l'hygiène, de la logistique et de la sécurité, de la communication et du spectacle, de l'artisanat d'art.

Ils peuvent également exercer un emploi :

- D'égoutier, chargé de maintenir les égouts, visitables ou non, dans un état permettant l'écoulement des eaux usées ;
- D'éboueur ou d'agent du service de nettoiement chargé de la gestion et du traitement des ordures ménagères ;
- De fossoyeur ou de porteur chargé de procéder aux travaux nécessités par les opérations mortuaires ;
- D'agent de désinfection chargé de participer aux mesures de prophylaxie des maladies contagieuses, notamment par la désinfection des locaux et la recherche des causes de la contamination.

Ils peuvent également assurer la conduite de véhicules, dès lors qu'ils sont titulaires du permis de conduire approprié en état de validité. Ils ne peuvent toutefois se voir confier de telles missions qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un examen psychotechnique, ainsi que des examens médicaux appropriés. Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales fixe les conditions dans lesquelles ont lieu ces examens.

Ils peuvent également exercer des fonctions de gardiennage, de surveillance ou d'entretien dans les immeubles à usage d'habitation relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi que des abords et dépendances de ces immeubles.

Leurs missions comportent aussi l'exécution de tâches administratives, pour le compte du bailleur, auprès des occupants des immeubles et des entreprises extérieures. A ce titre, ils peuvent être nommés régisseurs de recettes ou régisseurs d'avance et de recettes.

Ils concourent au maintien de la qualité du service public dans les ensembles d'habitat urbain par des activités d'accueil, d'information et de médiation au bénéfice des occupants et des usagers.
Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les laboratoires d'analyses médicales, chimiques ou bactériologiques.

Les agents relevant du grade d'adjoint technique territorial sont appelés à exécuter des travaux techniques ou ouvriers.

Ils peuvent être chargés de la conduite d'engins de traction mécanique ne nécessitant pas de formation professionnelle et être chargés de la conduite de véhicules de tourisme ou utilitaires légers, dès lors qu'ils sont titulaires du permis approprié en état de validité.

Les adjoints techniques territoriaux peuvent assurer à titre accessoire la conduite de poids lourds et de véhicules de transport en commun nécessitant une formation professionnelle.
Ils peuvent être chargés de l'exécution de tous travaux de construction, d'entretien, de réparation et d'exploitation du réseau routier départemental ainsi que des travaux d'entretien, de grosses réparations et d'équipement sur les voies navigables, dans les ports maritimes, ainsi que dans les dépendances de ces voies et ports.

Ils peuvent en outre être chargés de seconder les techniciens paramédicaux territoriaux ou, le cas échéant, les ingénieurs chimistes, médecins, biologistes, pharmaciens ou vétérinaires dans les tâches matérielles et les préparations courantes nécessitées par l'exécution des analyses.
Pour exercer les fonctions d'agent de désinfection chargé de participer aux mesures de prophylaxie des maladies contagieuses, ils doivent avoir satisfait à un examen d'aptitude. Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales fixe les modalités d'organisation ainsi que la nature des épreuves de cet examen.

2-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Lorsqu'ils sont titulaires d'un grade d'avancement, les adjoints techniques territoriaux peuvent assurer la conduite de poids lourds et de véhicules de transport en commun.

Les adjoints techniques territoriaux principaux de 2e classe sont appelés à exécuter des travaux ouvriers ou techniques nécessitant une qualification professionnelle.

Ils peuvent, en outre, exercer l'emploi d'égoutier, travaillant de façon continue en réseau souterrain et bénéficiant de ce fait du régime applicable en milieu insalubre.

Ils peuvent également organiser des convois mortuaires et exécuter les tâches relatives aux mesures de prophylaxie des maladies contagieuses, de désinfection des locaux et de recherche des causes de contamination.

Les adjoints techniques territoriaux principaux de 2e classe peuvent, comme ceux de 1re classe, être chargés de travaux d'organisation et de coordination. Ils peuvent être chargés de l'encadrement d'un groupe d'agents ou participer personnellement à l'exécution des tâches.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Recrutement direct
  Le grade d'adjoint technique est accessible par la voie directe sans concours. Les agents peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).
- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Le grade d'adjoint technique principal de 2ème classe est accessible par la voie du concours. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours ou promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 5 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une "formation de professionnalisation au premier emploi" d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les adjoints techniques territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des adjoints techniques territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les adjoints techniques territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire. → Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux agents de maîtrise territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 28 avril 2015.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- Décret n°91-855 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs territoriaux d'enseignement artistique

2. Le seuil démographique de création du grade

Les directeurs d'établissement d'enseignement artistique exercent leurs fonctions, suivant leur spécialité, dans des établissements locaux d'enseignement artistique contrôlés par l'Etat, à savoir :

- Les conservatoires à rayonnement régional ;
- 2- Les conservatoires à rayonnement départemental ;
- 3- Les établissements d'enseignement des arts plastiques habilités à délivrer un enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou à un diplôme agréé par l'Etat et sanctionnant un cursus d'au moins trois années ;
- 4- Les établissements d'enseignement des arts plastiques habilités à délivrer la première ou les deux premières années du cursus conduisant à un diplôme d'Etat.

La liste de ces établissements est fixée par arrêté conjoint du ministre de la Culture et du ministre chargé des collectivités territoriales.

Les directeurs d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie exercent leurs fonctions dans les établissements mentionnés aux 1 et 3 ci-dessus.

Les directeurs d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie exercent leurs fonctions dans les établissements mentionnées aux 2° et 4° ci-dessus. Ils peuvent également exercer les fonctions d'adjoint au directeur d'un conservatoire à rayonnement régional ou d'un conservatoire à rayonnement départemental.

3. Les missions du cadre d'emplois

Ce cadre d'emplois comprend deux spécialités :

- Musique, danse et art dramatique ;
- Arts plastiques.

Les directeurs territoriaux d'enseignement artistique constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière culturelle. Le cadre d'emplois des directeurs territoriaux d'enseignement artistique comprend deux grades :

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

Les membres du cadre d'emplois sont chargés de l'organisation pédagogique et administrative de l'établissement et peuvent, en outre, assurer un enseignement portant sur la musique, la danse, les arts plastiques ou l'art dramatique.

Ils sont affectés, selon leur spécialité, soit dans un établissement dispensant un enseignement de musique complété, le cas échéant, d'un enseignement de danse et d'art dramatique, soit dans un établissement dispensant un enseignement d'arts plastiques.

4. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des directeurs d'établissement d'enseignement artistique est accessible par les voies suivantes :

a) Pour les directeurs d'établissement d'enseignement artistique de 2e catégorie :

- Concours externe, interne, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.

Ces concours sont également ouverts pour la spécialité Arts plastiques aux candidats justifiant d'une pratique artistique appréciée par le ministre chargé de la culture, après avis d'une commission créée par arrêté du même ministre.

- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.

b) Pour les directeurs d'établissement d'enseignement artistique de 1e catégorie :

- Concours externe, interne, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

5. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours ou promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

6. Les formations statutaires obligatoires

6-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 5 jours.

6-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une "formation de professionnalisation au premier emploi" d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

6-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

7. La rémunération

7-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les directeurs d'établissement d'enseignement artistique territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des directeurs d'établissement d'enseignement artistique territoriaux »*

7-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les directeurs d'établissement d'enseignement artistique territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire. → Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

7-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

7-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux agents de maîtrise territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 28 avril 2015.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

7-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

8. L'avancement de grade et la promotion interne

8-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

8-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- Décret n°91-857 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique

2. Le seuil démographique de création du grade

Pour les spécialités Musique, Danse et Art dramatique, les professeurs territoriaux d'enseignement artistique exercent leurs fonctions dans les conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal classés par l'Etat.

Pour la spécialité Arts plastiques, les professeurs territoriaux d'enseignement artistique exercent leurs fonctions dans les écoles régionales ou municipales des beaux-arts habilitées par l'Etat à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou diplôme agréé par l'Etat.

Ils assurent la direction pédagogique et administrative des conservatoires à rayonnement communal ou intercommunal et des établissements d'enseignement de la musique, de la danse et de l'art dramatique non classés et des écoles d'arts plastiques qui ne sont pas habilitées à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou à un diplôme agréé par l'Etat.

3. Les missions du cadre d'emplois

Les professeurs territoriaux d'enseignement artistique constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière culturelle. Le cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique comprend deux grades :

- Professeur d'enseignement artistique de classe normale,
- Professeur d'établissement d'enseignement artistique hors classe.

Les professeurs d'enseignement artistique exercent leurs fonctions, selon les formations qu'ils ont reçues, dans les spécialités suivantes :

- Musique ;
- Danse ;
- Art dramatique ;
- Arts plastiques.

Les spécialités Musique, Danse et arts plastiques comprennent différentes disciplines.

Les professeurs d'enseignement artistique assurent un enseignement hebdomadaire de seize heures.

Les professeurs d'enseignement artistique sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité du directeur de l'établissement d'enseignement artistique.

4. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire

5. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours ou promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

6. Les formations statutaires obligatoires

6-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 5 jours.

6-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une "formation de professionnalisation au premier emploi" d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

6-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

7. La rémunération

7-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les professeurs d'enseignement artistique territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre

→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des professeurs d'enseignement artistique territoriaux »*

7-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les professeurs d'enseignement artistique territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.

→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

7-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

7-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux professeurs territoriaux d'enseignement artistique un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des professeurs certifiés de la fonction publique de l'Etat.

- L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (décret n°93-55 du 15 janvier 1993)
- L'indemnité horaire d'enseignement (décret n°50-1253 du 6 octobre 1950)

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter le « *guide des primes et indemnités hors RIFSEEP du CDG 45* ».

7-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.

→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

8. L'avancement de grade et la promotion interne

8-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.

→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

8-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.

→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE (CATEGORIE B)

1. Références juridique

Décret n°2012-437 du 29 mars 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique

2. Les missions du cadre d'emplois

Les assistants territoriaux d'enseignement artistique constituent un cadre d'emplois de catégorie B de la filière culturelle. Le cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique comprend trois grades :

- Assistant territorial d'enseignement artistique,
- Assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2ème classe
- Assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1ère classe

2-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les membres du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique exercent leurs fonctions, selon les formations qu'ils ont reçues, dans les spécialités suivantes :

1° Musique ;
2° Art dramatique ;
3° Arts plastiques ;
4° Danse (seuls les agents titulaires de l'un des diplômes mentionnés aux articles L. 362-1, L. 362-1-1, L. 362-2 et L. 362-4 du code de l'éducation peuvent exercer leurs fonctions dans cette spécialité).

Les spécialités musique et danse comprennent différentes disciplines.

Les membres du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique sont astreints à un régime d'obligation de service hebdomadaire de vingt heures.

Ils sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité du fonctionnaire chargé de la direction de l'établissement dans lequel ils exercent leurs fonctions.

Les titulaires du grade d'assistant d'enseignement artistique sont chargés, dans leur spécialité, d'assister les enseignants des disciplines artistiques. Ils peuvent notamment être chargés de l'accompagnement instrumental des classes.

2-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les titulaires des grades d'assistant d'enseignement artistique principal de 2e classe et d'assistant d'enseignement artistique principal de 1re classe sont chargés, dans leur spécialité, de tâches d'enseignement dans les conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal classés, les établissements d'enseignement de la musique, de la danse et de l'art dramatique non classés ainsi que dans les écoles d'arts plastiques non habilitées à dispenser un enseignement sanctionné par un diplôme national ou par un diplôme agréé par l'Etat. Ils sont également chargés d'apporter une assistance technique ou pédagogique aux professeurs de musique, de danse, d'arts plastiques ou d'art dramatique. Ils peuvent notamment être chargés des missions prévues à l'article L. 911-6 du code de l'éducation.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Les grades d'assistant et assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe sont accessibles par la voie du concours. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents qui accèdent au grade de principal de 2ème classe préalablement titulaire du grade d'assistant d'enseignement artistique qui sont dispensés de stage).
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours ou promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une "formation de professionnalisation au premier emploi" d'une durée totale de 5 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les assistants d'enseignement artistique territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre.
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des assistants d'enseignement artistique territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les assistants d'enseignement artistique territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux assistants territoriaux d'enseignement artistique un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des professeurs certifiés de la fonction publique de l'Etat.

- L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (décret n°93-55 du 15 janvier 1993)
- L'indemnité horaire d'enseignement (décret n°50-1253 du 6 octobre 1950)

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter le « *guide des primes et indemnités hors RIFSEEP du CDG 45* ».

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES CONSERVATEURS DU PATRIMOINE (CATEGORIE A)

1. Références juridique

- Décret n°91-839 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine

2. Le seuil démographique de création du grade

Les conservateurs territoriaux du patrimoine exercent leurs fonctions dans les établissements ou services qui ont une importance comparable à celle des établissements ou services similaires de l'Etat auxquels sont affectés des conservateurs du patrimoine. Ils ont vocation à occuper les emplois de direction de ces établissements et services.

Les membres du cadre d'emplois sont affectés, en fonction des formations qu'ils ont reçues, dans un service ou établissement correspondant à l'une des spécialités suivantes de la conservation du patrimoine :

- Archéologie ;
- Archives (dans les services communaux ou régionaux des archives) ;
- Monuments historiques et inventaire ;
- Musées ;
- Patrimoine scientifique, technique et naturel.

3. Les missions du cadre d'emplois

Les conservateurs territoriaux du patrimoine constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière culturelle.
Le cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine comprend deux grades :

- Conservateur,
- Conservateur en chef.

3-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les conservateurs territoriaux du patrimoine exercent des responsabilités scientifiques et techniques visant à étudier, classer, conserver, entretenir, enrichir, mettre en valeur et faire connaître le patrimoine d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public mentionné à l'article L.4 du Code général de la fonction publique.

Ils peuvent participer à cette action par des enseignements ou des publications.

Ils organisent à des fins éducatives la présentation au public des collections qui leur sont confiées et participent à l'organisation des manifestations culturelles, scientifiques et techniques, ayant pour objet de faciliter l'accès du public, notamment scolaire, à la connaissance et à la découverte de l'environnement.

Ils participent au développement de la recherche dans leur domaine de spécialité. Ils concourent à l'application du code du patrimoine.

Ils peuvent être appelés à favoriser la création littéraire ou artistique dans leur domaine de compétence particulier.

3-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les conservateurs en chef territoriaux du patrimoine peuvent être chargés des fonctions d'encadrement, de coordination ainsi que de conseils ou d'études comportant des responsabilités particulières.

4. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.

- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

5. Le classement à la nomination

Les candidats inscrits sur la liste d'admission à l'un des concours sont nommés élèves du Centre national de la fonction publique territoriale par le président de ce centre pour la période de leur formation initiale d'application de dix-huit mois.

Au cours de cette période, les élèves effectuent la même scolarité que les conservateurs stagiaires ayant vocation à accéder aux corps de la conservation du patrimoine.

Les candidats inscrits sur la liste d'aptitude suite à concours et recrutés sur un emploi d'une des collectivités ou établissements publics sont nommés conservateurs stagiaires, pour une durée de six mois, par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination.

Les candidats inscrits sur la liste d'aptitude suite à promotion interne et recrutés sur un emploi d'une des collectivités ou établissements publics sont nommés conservateurs stagiaires, pour une durée d'un an, par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

6. Les formations statutaires obligatoires

6-1. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Pour les agents nommés suite à concours, dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents doivent suivre une "formation de professionnalisation au premier emploi" d'une durée totale de 5 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

Pour les agents nommés suite à promotion interne, dans un délai de deux ans après leur nomination, les membres du présent cadre d'emplois sont astreints à suivre une formation de professionnalisation au premier emploi, dans les conditions prévues par le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 et pour une durée totale de trois mois.

6-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6-3. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

7. La rémunération

7-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les conservateurs du patrimoine territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des conservateurs du patrimoine territoriaux »*

7-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les conservateurs du patrimoine territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

7-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

7-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux conservateurs territoriaux du patrimoine un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des conservateurs du patrimoine des administrations de l'Etat

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 7 décembre 2017.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

7-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

8. L'avancement de grade et la promotion interne

8-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

8-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUE (CATEGORIE A)

1. Références juridique

- Décret n°91-841 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques

2. Le seuil démographique de création du grade

Les conservateurs territoriaux de bibliothèques exercent leurs fonctions dans les bibliothèques municipales classées et les bibliothèques départementales de prêt.

Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les bibliothèques contrôlées ou services en dépendant qui remplissent la condition d'être implantés dans une commune de plus de 20 000 habitants ou dans un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

Les conservateurs territoriaux de bibliothèques peuvent en outre exercer des fonctions de direction dans les bibliothèques contrôlées ou services en dépendant dans les autres communes ou établissements, sous réserve que la bibliothèque soit inscrite, en raison de la richesse de son fonds patrimonial, sur une liste établie par le préfet de région.

Les conservateurs de bibliothèques en chef exercent leurs fonctions dans les bibliothèques implantées dans une commune de plus de 40 000 habitants ou un établissement public local assimilé à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

Ils peuvent en outre exercer leurs fonctions dans les autres communes ou établissements, sous réserve que la bibliothèque soit inscrite, en raison de la richesse de son fond patrimonial, sur une liste établie par le préfet de région.

3. Les missions du cadre d'emplois

Les conservateurs territoriaux de bibliothèques constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière culturelle.
Le cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques comprend deux grades :

- Conservateur,
- Conservateur en chef.

3-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les conservateurs territoriaux de bibliothèques constituent, organisent, enrichissent, évaluent et exploitent les collections de toute nature des bibliothèques. Ils sont responsables de ce patrimoine et du développement de la lecture publique.

Ils organisent l'accès du public aux collections et la diffusion des documents à des fins de recherche, d'information ou de culture. Les catalogues de collections sont établis sous leur responsabilité.

Ils peuvent participer à la formation de professionnels et du public dans le domaine des bibliothèques, de la documentation et de l'information scientifique et technique.

Les conservateurs territoriaux de bibliothèques ont vocation à occuper les emplois de direction.

3-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les conservateurs en chef assument des responsabilités particulières en raison de l'importance des collections ou des missions scientifiques ou administratives qui leur sont confiées.

4. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des conservateurs de bibliothèques est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, externe spécial après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

5. Le classement à la nomination

Les candidats inscrits sur la liste d'admission à l'un des concours sont nommés élèves du Centre national de la fonction publique territoriale par le président de ce centre pour la période de leur formation initiale d'application de dix-huit mois.

Au cours de cette période, les élèves effectuent la même scolarité que les conservateurs stagiaires ayant vocation à accéder aux corps de la conservation de bibliothèques.
Les candidats inscrits sur la liste d'aptitude suite à concours et recrutés sur un emploi d'une des collectivités ou établissements publics sont nommés conservateurs stagiaires, pour une durée de six mois, par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination.

Les candidats inscrits sur la liste d'aptitude suite à promotion interne et recrutés sur un emploi d'une des collectivités ou établissements publics sont nommés conservateurs stagiaires, pour une durée d'un an, par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

6. Les formations statutaires obligatoires

6-1. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Pour les agents nommés suite à concours, dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents doivent suivre une "formation de professionnalisation au premier emploi" d'une durée totale de 5 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

Pour les agents nommés suite à promotion interne, dans un délai de deux ans après leur nomination, les membres du présent cadre d'emplois sont astreints à suivre une formation de professionnalisation au premier emploi, dans les conditions prévues par le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 et pour une durée totale de trois mois.

6-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6-3. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

7. La rémunération

7-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les conservateurs de bibliothèques territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des conservateurs de bibliothèques territoriaux »*

7-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les conservateurs de bibliothèque territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire. → Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

7-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

7-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux conservateurs de bibliothèques territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des conservateurs de bibliothèques des administrations de l'Etat.

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 14 mai 2018.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».
→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

7-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

8. L'avancement de grade et la promotion interne

8-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

8-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE (CATEGORIE A)

1. Références juridique

- *Décret n°91-843 du 2 septembre 1991* modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine

2. Les missions du cadre d'emplois

Les attachés territoriaux de conservation du patrimoine constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière culturelle. Le cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine comprend deux grades :

- Attaché de conservation du patrimoine,
- Attaché principal de conservation du patrimoine

Les membres du cadre d'emplois sont affectés, en fonction de leur formation, dans un service ou établissement correspondant à l'une des spécialités suivantes de la conservation du patrimoine :

- Archéologie ;
- Archives ;
- Inventaire ;
- Musées ;
- Patrimoine scientifique, technique et naturel.

Les attachés territoriaux de conservation du patrimoine participent à l'étude, au classement, à la conservation, l'entretien, l'enrichissement et à la mise en valeur du patrimoine d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public. Ils contribuent à faire connaître ce patrimoine par des expositions, des enseignements, des publications ou toute autre manifestation ayant pour objet de faciliter l'accès du public à la connaissance et à la découverte du patrimoine.

Ils peuvent être nommés aux emplois de direction des services communaux ou régionaux d'archives, des services d'archéologie ou des établissements contrôlés. Dans les services ou établissements dirigés par un conservateur du patrimoine, les attachés de conservation ont vocation à remplir les fonctions d'adjoint du conservateur du patrimoine ou à diriger l'un des secteurs d'activités de l'établissement.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an ; ceux qui y accèdent par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée de six mois.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 5 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale**.**

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les attachés de conservation du patrimoine territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des attachés de conservation du patrimoine territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les attachés de conservation du patrimoine territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux attachés territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 14 mai 2018.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES BIBLIOTHECAIRES (CATEGORIE A)

1. Références juridique

- Décret n°91-845 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les bibliothécaires territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière culturelle. Le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux comprend deux grades :

- Bibliothécaire,
- Bibliothécaire principal

Les bibliothécaires territoriaux sont affectés, en fonction de leur formation, dans un service ou établissement correspondant à l'une des spécialités suivantes :

- Bibliothèques ;
- Documentation.

Ils participent à la constitution, l'organisation, l'enrichissement, l'évaluation et l'exploitation des collections de toute nature des bibliothèques, à la communication de ces dernières au public ainsi qu'au développement de la lecture publique.

Ils concourent également aux tâches d'animation au sein des établissements où ils sont affectés. Ils ont vocation à assurer la recherche, la constitution, le classement, la conservation, l'élaboration, l'exploitation et la diffusion de la documentation nécessaire aux missions des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Ils peuvent être nommés aux emplois de direction des services de documentation et des établissements contrôlés. Dans les services ou établissements dirigés par un conservateur de bibliothèques, les bibliothécaires territoriaux ont vocation à remplir les fonctions d'adjoint du conservateur de bibliothèques ou à diriger l'un des secteurs d'activités de l'établissement.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an ; ceux qui y accèdent par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée de six mois.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « La nomination stagiaire ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 5 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale**.**

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les bibliothécaires territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des bibliothécaires territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les bibliothécaires territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux bibliothécaires territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des bibliothécaires d'administration de l'Etat.

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 14 mai 2018.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.

→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.

→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.

→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES (CATEGORIE B)

1. Références juridique

- *Décret n°2011-1642 du 23 novembre 2011* modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques

2. Les missions du cadre d'emplois

Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques constituent un cadre d'emplois de catégorie B de la filière culturelle. Le cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques comprend trois grades :

- Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe
- Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1ère classe

2-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les membres du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques sont affectés, en fonction de leur formation, dans un service ou établissement correspondant à l'une des spécialités suivantes :

- Musée ;
- Bibliothèque ;
- Archives ;
- Documentation.

Dans chacune de leurs spécialités, ils contribuent au développement d'actions culturelles et éducatives. Ils participent, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, aux responsabilités dans le traitement, la mise en valeur, la conservation des collections et la recherche documentaire.

Ils peuvent être chargés du contrôle et de la bonne exécution des travaux confiés aux fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois de la catégorie C ainsi que de l'encadrement de leurs équipes.

Lorsqu'ils sont affectés dans les bibliothèques, ils participent à la promotion de la lecture publique.

2-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les titulaires des grades d'assistant de conservation principal de 2e classe et d'assistant de conservation principal de 1re classe ont vocation à occuper des emplois qui correspondent à un niveau particulier d'expertise.

Ils participent à la conception, au développement et à la mise en œuvre des projets culturels du service ou de l'établissement.

Ils peuvent diriger des services ou des établissements lorsque la direction de ces derniers par un agent de catégorie A n'apparaît pas nécessaire. Dans les services ou établissements dirigés par des personnels de catégorie A, ils ont vocation à être adjoints au responsable du service ou de l'établissement et à participer à des activités de coordination.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Les grades d'assistant et assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe sont accessibles par la voie du concours. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire

(sauf dérogation pour les agents qui accèdent au grade de principal de 2ème classe préalablement titulaire du grade d'assistant d'enseignement artistique qui sont dispensés de stage).

- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents qui accèdent au grade de principal de 2ème classe préalablement titulaire du grade d'assistant d'enseignement artistique qui sont dispensés de stage) ; ceux qui y accèdent par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée de six mois.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 5 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale**.**

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des bibliothécaires assistants spécialisés d'administration de l'Etat.

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 14 mai 2018.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».
→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS DU PATRIMOINE (CATEGORIE C)

1. Références juridique

- Décret n°2006-1692 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine

2. Les missions du cadre d'emplois

Les adjoints territoriaux du patrimoine constituent un cadre d'emplois de catégorie C de la filière culturelle.
Le cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine comprend trois grades :

- Adjoint du patrimoine
- Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe
- Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe

2-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les adjoints territoriaux du patrimoine peuvent occuper un emploi :

- Soit de magasinier de bibliothèques ; en cette qualité, ils sont chargés de participer à la mise en place et au classement des collections et d'assurer leur équipement, leur entretien matériel ainsi que celui des rayonnages ; ils effectuent les tâches de manutention nécessaires à l'exécution du service et veillent à la sécurité des personnes ;
- Soit de magasinier d'archives ; en cette qualité, ils sont particulièrement chargés des conditions d'accueil du public ; ils assurent, dans les bâtiments affectés à la visite ou au dépôt des documents, l'entretien courant des locaux conformément aux obligations de service définies par les règlements intérieurs propres à chaque établissement ou catégorie d'établissements ; ils assurent, en outre, les opérations de collecte, de rangement, de communication et de réintégration des documents, concourent à leur conservation ainsi qu'au fonctionnement des salles de lecture et des expositions ;
- Soit de surveillant de musées et de monuments historiques ; en cette qualité, ils sont particulièrement chargés des conditions d'accueil du public ; ils assurent, dans les bâtiments affectés à la visite ou au dépôt des œuvres d'art et des documents, l'entretien courant des locaux conformément aux obligations de service définies par les règlements intérieurs propres à chaque établissement ou catégorie d'établissements ; ils peuvent, en outre, assurer la conduite des visites commentées et participer à l'animation des établissements;
- Soit de surveillant des établissements d'enseignement culturel ; en cette qualité ils assurent, dans les bâtiments affectés à l'enseignement, l'entretien courant des locaux conformément aux obligations de service définies par les règlements intérieurs propres à chaque établissement ou catégorie d'établissements ; ils assurent, en outre, la surveillance des ateliers, des salles de cours, des galeries et des bibliothèques ; ils contrôlent l'assiduité des élèves et préparent le matériel nécessaire aux personnels enseignants ; ils participent à l'organisation des concours et des expositions ;
- Soit de surveillant de parcs et jardins ; en cette qualité, ils sont particulièrement chargés des conditions d'accueil du public et du respect du règlement propre au lieu où ils sont affectés ; ils veillent à la conservation du patrimoine botanique ; ils peuvent, en outre, participer à la préparation de visites commentées ou de manifestations à caractère botanique.

Dans les établissements où ils sont affectés, ils sont chargés de la surveillance. Ils veillent à la sécurité et à la protection des personnes, des biens meubles et immeubles et des locaux en utilisant tous les moyens techniques mis à leur disposition. Ils assurent la surveillance des collections et le classement des ouvrages. Ils assurent les travaux administratifs courants.

2-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les adjoints territoriaux du patrimoine principaux de 2e classe assurent le contrôle hiérarchique et technique des adjoints territoriaux du patrimoine. Des missions particulières, y compris des tâches d'une haute technicité, peuvent leur être confiées.

Lorsqu'ils sont affectés dans les bibliothèques, ils peuvent être chargés de fonctions d'aide à l'animation, d'accueil du public, notamment des enfants, et de promotion de la lecture publique.

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

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Recrutement direct
  Le grade d'adjoint du patrimoine est accessible par la voie directe sans concours. Les agents peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).
- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Le grade d'adjoint du patrimoine principal de 2ème classe est accessible par la voie du concours. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 5 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une "formation de professionnalisation au premier emploi" d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de « formation de professionnalisation tout au long de la carrière » par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les adjoints du patrimoine territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des adjoints du patrimoine territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les adjoints du patrimoine territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire. → Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux adjoints du patrimoine territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des adjoints techniques d'accueil, de surveillance, et de magasinage du ministère de la culture.

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 30 décembre 2016.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».
→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois. → Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES ANIMATEURS (CATEGORIE B)

1. Références juridique

- *Décret n°2011-558 du 20 mai 2011* modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les animateurs territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie B de la filière animation. Le cadre d'emplois des animateurs territoriaux comprend trois grades :

- Animateur,
- Animateur principal de 2ème classe
- Animateur principal de 1ère classe

2-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les membres du cadre d'emplois des animateurs territoriaux coordonnent et mettent en œuvre des activités d'animation. Ils peuvent encadrer des adjoints d'animation.

Ils interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, de la cohésion sociale, du développement rural et de la politique du développement social urbain.

Ils peuvent participer à la mise en place de mesures d'insertion.

Ils interviennent également au sein de structures d'accueil ou d'hébergement, ainsi que dans l'organisation d'activités de loisirs.

Dans le domaine de la médiation sociale, les animateurs territoriaux peuvent conduire ou coordonner les actions de prévention des conflits ou de rétablissement du dialogue entre les personnes et les institutions dans les espaces publics ou ouverts au public.

2-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les titulaires des grades d'animateur principal de 2e classe et d'animateur principal de 1re classe ont vocation à occuper des emplois qui correspondent à un niveau particulier d'expertise. Ils peuvent concevoir et coordonner des projets d'activités socio-éducatives, culturelles et de loisirs, encadrer une équipe d'animation, être adjoints au responsable de service, participer à la conception du projet d'animation de la collectivité locale et à la coordination d'une ou plusieurs structures d'animation. Ils peuvent être chargés de l'animation de réseaux dans les domaines sociaux, culturels ou d'activités de loisirs. Ils peuvent également conduire des actions de formation. Dans le domaine de la médiation sociale, ils contribuent au maintien de la cohésion sociale par le développement de partenariats avec les autres professionnels.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des animateurs territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Les grades d'animateur et animateur principal de 2ème classe sont accessibles par la voie du concours. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents qui accèdent au grade de principal de 2ème classe préalablement titulaire du grade d'animateur qui sont dispensés de stage).
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les grades d'animateur et animateur principal de 2ème classe sont accessibles par la voie de la promotion interne. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.

- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents qui accèdent au grade de principal de 2ème classe préalablement titulaire du grade d'animateur qui sont dispensés de stage) ; ceux qui y accèdent par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée de six mois.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une "formation de professionnalisation au premier emploi" d'une durée totale de 5 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les animateurs territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des animateurs territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les animateurs territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux animateurs territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 19 mars 2015.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*

→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.

→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.

→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.

→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS D'ANIMATION (CATEGORIE C)

1. Références juridique

- Décret n°2006-1693 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints d'animation territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les adjoints d'animation territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie C de la filière animation. Le cadre d'emplois des adjoints d'animation territoriaux comprend trois grades :

- Adjoint d'animation
- Adjoint d'animation principal de 2ème classe
- Adjoint d'animation principal de 1ère classe

2-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les membres du cadre d'emplois interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, du développement rural, de la politique du développement social urbain et de l'organisation d'activités de loisirs. Ils peuvent intervenir au sein de structures d'accueil ou d'hébergement.

Les adjoints territoriaux d'animation ont vocation à être placés sous la responsabilité d'un adjoint territorial d'animation des grades supérieurs ou d'un animateur territorial et participent à la mise en œuvre des activités d'animation.

2-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les adjoints territoriaux d'animation " principaux de 2e et de 1re classes " mettent en œuvre, éventuellement sous la responsabilité d'un animateur territorial, des activités nécessitant une compétence reconnue.

Dans le domaine de la médiation sociale, les adjoints territoriaux d'animation peuvent participer, sous la responsabilité d'un animateur territorial ou d'un agent de catégorie A et en collaboration avec les agents des services intervenant dans ce domaine, aux actions de prévention des conflits ou de rétablissement du dialogue entre les personnes et les institutions dans les espaces publics ou ouverts au public.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des adjoints d'animation territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Recrutement direct
  Le grade d'adjoint d'animation est accessible par la voie directe sans concours. Les agents peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).
- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Le grade d'adjoint d'animation principal de 2ème classe est accessible par la voie du concours. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 5 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une "formation de professionnalisation au premier emploi" d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de « formation de professionnalisation tout au long de la carrière » par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les adjoints d'animation territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des adjoints d'animation territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les adjoints d'animation territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux adjoints d'animation territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 20 mai 2014.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*

→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.

→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.

→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- *Décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006* portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale

2. Le seuil démographique de création du grade

Les membres du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans les communes et dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif est d'au moins 20 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale.

La nomination d'un directeur principal de police municipale ne peut intervenir que si, à la date de cette nomination, les effectifs du service de police municipale comportent au moins deux directeurs de police municipale

3. Les missions du cadre d'emplois

Les directeurs de police municipale constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière police. Le cadre d'emplois des directeurs de police municipale comprend deux grades :

- Directeur de police municipale,
- Directeur principal de police municipale

3-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les membres du cadre d'emplois des directeurs de police municipale assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de la police municipale. A ce titre :

- Ils participent à la conception et assurent la mise en œuvre des stratégies d'intervention de la police municipale ;
- Ils exercent les missions mentionnées à l'article *L. 511-1* du code de la sécurité intérieure ;
- Ils assurent l'encadrement des fonctionnaires des cadres d'emplois des chefs de service de police municipale et des agents de police municipale, ainsi que des agents affectés au service de police municipale de manière permanente et concourant aux missions de police, dont ils coordonnent les activités.

3-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les directeurs principaux de police municipale encadrent les fonctionnaires du grade de directeur de police municipale et l'ensemble des personnels du service de police municipale.

4. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des directeurs de police municipale est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

5. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an ; ceux qui y accèdent par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée de six mois.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

RAPPEL : Agréments obligatoires : Seuls les stagiaires ayant obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet peuvent exercer leurs missions. En cas de refus d'agrément en cours de stage, l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination est tenue de mettre fin immédiatement à celui-ci.

6. Les formations statutaires obligatoires

6-1. LA FORMATION OBLIGATOIRE PREALABLE A L'EXERCICE DES FONCTIONS

Pour les agents nommés suite à concours, le stage commence par une période obligatoire de formation de neufs mois, organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et dont le contenu est fixé par décret.
La durée de cette formation est réduite à six mois pour les candidats ayant suivi antérieurement la formation obligatoire prévue pour les agents de police municipale ou les chefs de service de police municipale ou justifiant de quatre ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

Pour les agents nommés suite à promotion interne, le stage commence par une période obligatoire de formation de quatre mois, organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et dont le contenu est fixé par décret.

6-2. LA FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE

La formation continue obligatoire s'effectue tout au long de la carrière et permet « le maintien ou le perfectionnement de la qualification professionnelle des agents et leur adaptation à l'exercice de leurs fonctions en tenant compte de l'évolution de l'environnement juridique, social, culturel et technique des missions qui leurs sont dévolues. ». Elle est d'une durée de 10 jours minimum sur une période de 3 ans.

7. La rémunération

7-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les directeurs de police municipale sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des directeurs de police municipale »*

7-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les directeurs de police municipale peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire. → Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

7-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

7-3-1. L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTIONS ET D'ENGAGEMENT - ISFE

En application de l'article L.714-13 du Code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes-champêtres bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique qui ne relèvent pas du régime indemnitaire général dénommé « RIFSEEP » attribué aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Or, un nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale a été institué par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024. Il prend la dénomination d'I.S.F.E. (indemnité spéciale de fonction et d'engagement).

Les dispositions du décret répondent à la volonté de simplifier et rendre plus attractif le régime indemnitaire des policiers municipaux et gardes-champêtres, lesquels exercent des métiers en tension.

Par ailleurs l'I.S.F.E. a pour objet de s'harmoniser avec le R.I.F.S.E.E.P. dont bénéficient les autres agents de la fonction publique territoriale.

Enfin, l'I.S.F.E. amène à faire disparaître l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ainsi que l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (I.S.M.F.), deux régimes indemnitaires, dont bénéficiaient jusqu'ici les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale.

Depuis le 29 juin 2024, les collectivités peuvent instituer par délibération l'I.S.F.E. après consultation pour avis du comité social territorial (C.S.T.).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter le « *guide des primes et indemnités hors RIFSEEP du CDG 45* ».

7-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.

→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

8. L'avancement de grade et la promotion interne

8-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.

→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

8-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.

→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE (CATEGORIE B)

1. Références juridiques

- *Décret n°2011-444 du 21 avril 2011* portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale

2. Les missions du cadre d'emplois

Les chefs de service de police municipale constituent un cadre d'emplois de catégorie B de la filière police. Le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale comprend trois grades :

- Chef de service de police municipale,
- Chef de service de police municipale principal de 2ème classe
- Chef de service de police municipale principal de 1ère classe

Les chefs de service de police municipale exécutent dans les conditions fixées, notamment, par la loi du 15 avril 1999 et sous l'autorité du maire les missions relevant de la compétence de ce dernier en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.

Ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent, par procès-verbaux dans les conditions prévues à l'*article 21-2 du code de procédure pénale*, les contraventions auxdits arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée.

Ils assurent l'encadrement des membres du cadre d'emplois des agents de police municipale, dont ils coordonnent l'activité. Ils ont vocation à exercer les fonctions d'adjoint au directeur de police municipale.

Fonctions réservées aux titulaires d'un grade d'avancement : Les directeurs principaux de police municipale encadrent les fonctionnaires du grade de directeur de police municipale et l'ensemble des personnels du service de police municipale.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an ; ceux qui y accèdent par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée de six mois.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

RAPPEL : Agréments obligatoires : Seuls les stagiaires ayant obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet peuvent exercer leurs missions. En cas de refus d'agrément en cours de stage, l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination est tenue de mettre fin immédiatement à celui-ci.

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION OBLIGATOIRE PREALABLE A L'EXERCICE DES FONCTIONS

Pour les agents nommés suite à concours, le stage commence par une période obligatoire de formation de neuf mois organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et dont le contenu est fixé par décret. La durée de cette formation est réduite à six mois pour les candidats ayant suivi antérieurement la formation obligatoire prévue pour les agents de police municipale ou les chefs de service de police municipale ou justifiant de quatre ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

Pour les agents nommés suite à promotion interne, le stage commence par une période obligatoire de formation de quatre mois organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et dont le contenu est fixé par décret.

5-2. LA FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE

La formation continue obligatoire s'effectue tout au long de la carrière et permet « le maintien ou le perfectionnement de la qualification professionnelle des agents et leur adaptation à l'exercice de leurs fonctions en tenant compte de l'évolution de l'environnement juridique, social, culturel et technique des missions qui leurs sont dévolues. ». Elle est d'une durée de 10 jours minimum sur une période de 3 ans.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les chefs de service de police municipale sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des chefs de service de police municipale »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les chefs de service de police municipale peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTIONS ET D'ENGAGEMENT - ISFE

En application de l'article L.714-13 du Code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes-champêtres bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique qui ne relèvent pas du régime indemnitaire général dénommé « RIFSEEP » attribué aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Or, un nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale a été institué par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024. Il prend la dénomination d'I.S.F.E. (indemnité spéciale de fonction et d'engagement).

Les dispositions du décret répondent à la volonté de simplifier et rendre plus attractif le régime indemnitaire des policiers municipaux et gardes-champêtres, lesquels exercent des métiers en tension.

Par ailleurs l'I.S.F.E. a pour objet de s'harmoniser avec le R.I.F.S.E.E.P. dont bénéficient les autres agents de la fonction publique territoriale.
Enfin, l'I.S.F.E. amène à faire disparaître l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ainsi que l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (I.S.M.F.), deux régimes indemnitaires, dont bénéficiaient jusqu'ici les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale.

Depuis le 29 juin 2024, les collectivités peuvent instituer par délibération l'I.S.F.E. après consultation pour avis du comité social territorial (C.S.T.).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter le « *guide des primes et indemnités hors RIFSEEP du CDG 45* ».

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE (CATEGORIE C)

1. Références juridiques

- Décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale

2. Les missions du cadre d'emplois

Les agents de police municipale constituent un cadre d'emplois de catégorie C de la filière police.

Le cadre d'emplois des agents de police municipale comprend deux grades et un en voie d'extinction :

- Gardien-brigadier (Les gardiens-brigadiers prennent l'appellation de " brigadier " après quatre années de services effectifs dans le grade).
- Brigadier-chef principal
- Chef de police municipale (en voie d'extinction)

Les membres de ce cadre d'emplois exercent les missions mentionnées à l'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure.

Les brigadiers-chefs principaux sont chargés, lorsqu'il n'existe pas d'emploi de directeur de police municipale ou de chef de service de police municipale, ou, le cas échéant, dans les conditions prévues à l'article 27, de chef de police municipale, de l'encadrement des gardiens et des brigadiers.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des agents de police municipale est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « La nomination stagiaire ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « Le détachement » ou « L'intégration directe »

RAPPEL : Agréments obligatoires : Seuls les stagiaires ayant obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet peuvent exercer leurs missions. En cas de refus d'agrément en cours de stage, l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination est tenue de mettre fin immédiatement à celui-ci.

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION OBLIGATOIRE PREALABLE A L'EXERCICE DES FONCTIONS

Le stage commence par une période obligatoire de formation de six mois organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et dont le contenu est fixé par décret.

5-2. LA FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE

La formation continue obligatoire s'effectue tout au long de la carrière et permet « le maintien ou le perfectionnement de la qualification professionnelle des agents et leur adaptation à l'exercice de leurs fonctions en tenant compte de l'évolution de l'environnement juridique, social, culturel et technique des missions qui leurs sont dévolues. »

Elle est d'une durée de 10 jours minimum sur une période de 5 ans.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les agents de police municipale sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des agents de police municipale »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les agents de police municipale peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTIONS ET D'ENGAGEMENT - ISFE

En application de l'article L.714-13 du Code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes-champêtres bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique qui ne relèvent pas du régime indemnitaire général dénommé « RIFSEEP » attribué aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Or, un nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale a été institué par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024. Il prend la dénomination d'I.S.F.E. (indemnité spéciale de fonction et d'engagement).

Les dispositions du décret répondent à la volonté de simplifier et rendre plus attractif le régime indemnitaire des policiers municipaux et gardes-champêtres, lesquels exercent des métiers en tension.

Par ailleurs l'I.S.F.E. a pour objet de s'harmoniser avec le R.I.F.S.E.E.P. dont bénéficient les autres agents de la fonction publique territoriale.

Enfin, l'I.S.F.E. amène à faire disparaître l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ainsi que l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (I.S.M.F.), deux régimes indemnitaires, dont bénéficiaient jusqu'ici les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale.

Depuis le 29 juin 2024, les collectivités peuvent instituer par délibération l'I.S.F.E. après consultation pour avis du comité social territorial (C.S.T.).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter le « *guide des primes et indemnités hors RIFSEEP du CDG 45* ».

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

8-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

8-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DES GARDES-CHAMPETRES (CATEGORIE C)

1. Références juridiques

- *Décret n°94-731 du 24 août 1994* modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes-champêtres

2. Les missions du cadre d'emplois

Les gardes-champêtres constituent un cadre d'emplois de catégorie C de la filière police. Le cadre d'emplois des gardes-champêtres comprend deux grades :

- Garde-champêtre chef
- Garde-champêtre chef principal

Les membres du cadre d'emplois exercent dans les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale (dans ce cas, ils sont nommés par décision conjointe du président de l'établissement public de coopération intercommunale et de chacun des maires des communes membres).

Les gardes champêtres assurent les missions qui leur sont spécialement confiées par les lois et les règlements en matière de police rurale.

Ils exécutent les directives que leur donne le maire dans l'exercice de ses pouvoirs de police.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des gardes-champêtres est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

RAPPEL : Agréments obligatoires : Seuls les stagiaires ayant obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet peuvent exercer leurs missions. En cas de refus d'agrément en cours de stage, l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination est tenue de mettre fin immédiatement à celui-ci.

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION OBLIGATOIRE PREALABLE A L'EXERCICE DES FONCTIONS

Le stage commence par une période obligatoire de formation de trois mois organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et dont le contenu est fixé par décret.

5-2. LA FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE

La formation continue obligatoire s'effectue tout au long de la carrière et permet « le maintien ou le perfectionnement de la qualification professionnelle des agents et leur adaptation à l'exercice de leurs fonctions en tenant compte de l'évolution de l'environnement juridique, social, culturel et technique des missions qui leurs sont dévolues. »

Elle est d'une durée de 10 jours minimum sur une période de 5 ans

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les gardes-champêtres sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des gardes-champêtres »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les gardes-champêtres peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTIONS ET D'ENGAGEMENT - ISFE

En application de l'article L.714-13 du Code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes-champêtres bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique qui ne relèvent pas du régime indemnitaire général dénommé « RIFSEEP » attribué aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Or, un nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale a été institué par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024. Il prend la dénomination d'I.S.F.E. (indemnité spéciale de fonction et d'engagement).

Les dispositions du décret répondent à la volonté de simplifier et rendre plus attractif le régime indemnitaire des policiers municipaux et gardes-champêtres, lesquels exercent des métiers en tension.

Par ailleurs l'I.S.F.E. a pour objet de s'harmoniser avec le R.I.F.S.E.E.P. dont bénéficient les autres agents de la fonction publique territoriale.
Enfin, l'I.S.F.E. amène à faire disparaître l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ainsi que l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (I.S.M.F.), deux régimes indemnitaires, dont bénéficiaient jusqu'ici les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale.

Depuis le 29 juin 2024, les collectivités peuvent instituer par délibération l'I.S.F.E. après consultation pour avis du comité social territorial (C.S.T.).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter le « *guide des primes et indemnités hors RIFSEEP du CDG 45* ».

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires. → *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- Décret n°92-364 du 1er avril 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des Activités Physiques et Sportives

2. Le seuil démographique de création du grade

Les membres du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes et leurs établissements publics, dont le personnel permanent affecté à la gestion et à la pratique des sports est supérieur à dix agents.

Les titulaires du grade de conseiller territorial des activités physiques et sportives principal exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 2 000 habitants, les départements, les régions ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

3. Les missions du cadre d'emplois

Les conseillers territoriaux des APS constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière sportive. Le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des APS comprend deux grades :

- Conseiller des APS,
- Conseiller des APS principal

Ils sont chargés d'assurer la responsabilité de l'ensemble des activités et conçoivent à partir des orientations définies par l'autorité territoriale les programmes des activités physiques et sportives. Ils assurent l'encadrement administratif, technique et pédagogique des activités physiques et sportives y compris celles de haut niveau. A ce titre, ils conduisent et coordonnent des actions de formation de cadres. Ils assurent la responsabilité d'une équipe d'éducateurs sportifs.

4. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des APS est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

5. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an ; ceux qui y accèdent par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée de six mois.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « La nomination stagiaire ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

6. Les formations statutaires obligatoires

6-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

6-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 5 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

6-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

7. La rémunération

7-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les conseillers territoriaux des activités physiques et sportives -APS sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre

→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives - APS »*

7-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les conseillers territoriaux des activités physiques et sportives - APS peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.

→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

7-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

7-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux conseillers territoriaux des APS un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 23 décembre 2019.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

7-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

8. L'avancement de grade et la promotion interne

8-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

8-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (CATEGORIE B)

1. Références juridiques

- Décret n°2011-605 du 30 mai 2011 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des APS

2. Les missions du cadre d'emplois

Les éducateurs territoriaux des APS constituent un cadre d'emplois de catégorie B de la filière sportive. Le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des APS comprend trois grades :

- Éducateurs des APS,
- Éducateurs des APS principal de 2ème classe
- Éducateurs des APS principal de 1ère classe

2-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les membres du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives préparent, coordonnent et mettent en œuvre sur le plan administratif, social, technique, pédagogique et éducatif des activités physiques et sportives de la collectivité ou de l'établissement public.

Ils encadrent l'exercice d'activités sportives ou de plein air par des groupes d'enfants, d'adolescents et d'adultes. Ils assurent la surveillance et la bonne tenue des équipements.

Ils veillent à la sécurité des participants et du public.

Ils peuvent encadrer des agents de catégorie C.

Pour les activités de natation, les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives recrutés selon les dispositions prévues aux I des articles 5 et 9 doivent être titulaires du titre de maître-nageur sauveteur.
Les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives exerçant leurs fonctions dans les piscines peuvent être chefs de bassin.

2-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les titulaires des grades d'éducateur principal des activités physiques et sportives de 2e classe et d'éducateur principal des activités physiques et sportives de 1re classe ont vocation à occuper des emplois qui correspondent à un niveau particulier d'expertise.

Ils encadrent les participants aux compétitions sportives.

Ils peuvent participer à la conception du projet d'activités physiques et sportives de la collectivité ou de l'établissement, à l'animation d'une structure et à l'élaboration du bilan de ces activités. Ils peuvent être adjoints au responsable de service.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des APS est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Les grades d'éducateur et éducateur principal des APS de 2ème classe sont accessibles par la voie du concours. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents qui accèdent au grade de principal de 2ème classe préalablement titulaire du grade d'éducateur des APS qui sont dispensés de stage).

- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les grades d'éducateur et éducateur principal des APS de 2ème classe sont accessibles par la voie de la promotion interne. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents qui accèdent au grade de principal de 2ème classe préalablement titulaire du grade d'éducateur des APS qui sont dispensés de stage) ; ceux qui y accèdent par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée de six mois.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une "formation de professionnalisation au premier emploi" d'une durée totale de 5 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives - APS sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives - APS peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux éducateurs territoriaux des APS un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 19 mars 2015.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».
→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

8-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (CATEGORIE C)

1. Références juridiques

- *Décret n°92-368 du 1er avril 1992* modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des APS

2. Les missions du cadre d'emplois

Les opérateurs territoriaux des APS constituent un cadre d'emplois de catégorie C de la filière sportive. Le cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des APS comprend trois grades :

- Opérateur des APS
- Opérateur qualifié des APS
- Opérateur principal des APS

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

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des APS est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, troisième concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Les grades d'éducateur et éducateur principal des APS de 2ème classe sont accessibles par la voie du concours. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents qui accèdent au grade de principal de 2ème classe préalablement titulaire du grade d'éducateur des APS qui sont dispensés de stage).
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les grades d'éducateur et éducateur principal des APS de 2ème classe sont accessibles par la voie de la promotion interne. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 5 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une "formation de professionnalisation au premier emploi" d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre

→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.

→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux opérateurs territoriaux des APS un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 20 mai 2014.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.

→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.

→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS (CATEGORIE A)

1. Références juridique

- Décret n°92-851 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux

2. Le seuil démographique de création du grade

Les médecins territoriaux ont vocation à diriger les services communaux d'hygiène et de santé, les services départementaux de protection maternelle et infantile, de l'aide sociale et de santé publique. Ils peuvent également exercer la direction des laboratoires d'analyses médicales et des centres d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées.

3. Les missions du cadre d'emplois

Les médecins territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale. Le cadre d'emplois des médecins territoriaux comprend trois grades :

- Médecin de 2ème classe,
- Médecin de 1ère classe
- Médecin hors classe.

Les médecins territoriaux sont chargés d'élaborer les projets thérapeutiques des services ou établissements dans lesquels ils travaillent.

Ils sont également chargés des actions de prévention individuelle et collective et de promotion de la santé.

Ils participent à la conception, à la mise en œuvre, à l'exécution et à l'évaluation de la politique de leur collectivité en matière de santé publique.

Dans le cadre de leurs attributions, ils peuvent se voir confier des missions de contrôle, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières. Ils peuvent assurer la direction des examens médicaux des laboratoires territoriaux.

Ils peuvent collaborer à des tâches d'enseignement, de formation et de recherche dans leur domaine de compétence. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils veillent au respect du secret médical et des règles professionnelles.

4. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des médecins territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire

5. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « La nomination stagiaire ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

6. Les formations statutaires obligatoires

6-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

6-2. LA FORMATION DE SANTE PUBLIQUE

Les fonctionnaires stagiaires peuvent demander à suivre au cours de leur stage une formation en santé publique d'une durée d'un an.
Cette formation peut être organisée par voie de convention entre le Centre national de la fonction publique territoriale et l'Ecole des hautes études en santé publique.

Dans le cas où une convention a été conclue, le stagiaire obtient, à la fin du cycle de formation, en fonction de ses résultats le diplôme d'Etat de santé publique. Les médecins stagiaires qui n'ont pas obtenu ce diplôme ne peuvent se prévaloir de la qualité d'anciens élèves de l'Ecole des hautes études en santé publique.

L'autorisation de refaire tout ou partie de la formation peut être accordée par l'autorité territoriale à un médecin stagiaire dont les études ont été gravement perturbées pour des motifs indépendants de sa volonté. Dans ce cas, le stage est prolongé en conséquence.

6-3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sans préjudice de l'application des dispositions du *décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007* relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, les membres du cadre d'emplois des médecins territoriaux peuvent, s'ils justifient de six ans de services effectifs dans ce cadre d'emplois, demander à suivre une formation pendant une ou plusieurs périodes d'une durée totale d'un an sur l'ensemble de leur carrière.

L'autorité territoriale se prononce sur leur demande, au vu des projets présentés par les candidats.
Durant cette période de formation, les intéressés conservent la rémunération afférente à leur grade, à l'exception des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions de médecins. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.

A l'issue de cette formation, l'intéressé remet à l'autorité territoriale un rapport sur les travaux qu'il a effectués au cours de cette période. Il en adresse un exemplaire au Centre national de la fonction publique territoriale.

6-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

7. La rémunération

7-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les médecins territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des médecins territoriaux »*

7-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les médecins territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

7-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

7-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux médecins territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des médecins inspecteurs de santé publique.
Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 13 juillet 2018.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*

→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

7-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.

→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

8. L'avancement de grade et la promotion interne

8-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.

→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

8-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES SAGES-FEMMES (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- *Décret n°92-855 du 28 août 1992* modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des sage-femmes territoriales

2. Les missions du cadre d'emplois

Les sage-femmes territoriales constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale. Le cadre d'emplois des sage-femmes territoriales comprend deux grades :

- Sage-femme de classe normale,
- Sage-femme hors classe.

Les sage-femmes hors classe exercent des fonctions d'encadrement.

Les fonctions de coordinatrice de l'activité des sage-femmes hors classe ne peuvent être assurées que par des sage-femmes hors classe comptant cinq années d'ancienneté dans ce grade.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des sage-femmes territoriales est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les sage-femmes territoriales sont rémunérées sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des sage-femmes territoriales »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les sage-femmes territoriales peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux sages-femmes territoriales un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 23 décembre 2019.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».
→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- Décret n°2016-336 du 21 mars 2016 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les cadres territoriaux de santé paramédicaux constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière médicosociale.
Le cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux comprend deux grades :

- Cadre de santé composé de deux classes : cadre de santé de 2ème classe et 1ère classe
- Cadre supérieur de santé.

2-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les membres du cadre d'emplois exercent des fonctions d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières correspondant à leur qualification dans les domaines de la puériculture, des soins infirmiers, des activités de rééducation ou médico-techniques. Ils peuvent exercer des missions de chargé de projet. Les fonctionnaires du grade de cadre de santé exercent des fonctions correspondant à leur qualification et consistant à encadrer des équipes dans les établissements et services médico-sociaux, les laboratoires et les services chargés de l'accueil des enfants de moins de six ans. Ils peuvent exercer des missions communes à plusieurs structures internes de ces services.

2-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les fonctionnaires du grade de cadre supérieur de santé animent et coordonnent les activités des établissements, laboratoires et services d'accueil mentionnés au paragraphe précédent. Ils encadrent les cadres de ces établissements, laboratoires et services. Ils définissent les orientations relatives aux relations avec les institutions et avec les familles. Ils peuvent exercer dans les départements des fonctions de responsable d'unité territoriale d'action sanitaire et sociale ou occuper les emplois de responsable de circonscription et de conseiller technique.

Les responsables de circonscription sont chargés, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale de l'administration départementale, de définir les besoins et de mettre en œuvre dans leurs circonscriptions la politique du département en matière sanitaire et sociale et d'encadrer ou de coordonner l'action des agents du département travaillant dans ce secteur.

Les conseillers techniques sont chargés, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale de l'administration départementale, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du département en matière sanitaire et sociale et d'encadrer, le cas échéant, l'action des responsables de circonscription.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours interne, externe, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les cadres territoriaux de santé paramédicaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des cadres territoriaux de santé paramédicaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les cadres territoriaux de santé paramédicaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux cadres territoriaux de santé paramédicaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 23 décembre 2019.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*

→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.

→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.

→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- *Décret n°92-853 du 28 août 1992* modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des psychologues territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les psychologues territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale.
Le cadre d'emplois des psychologues territoriaux comprend deux grades :

- Psychologue de classe normale
- Psychologue hors classe.

Les psychologues territoriaux exercent les fonctions, conçoivent les méthodes et mettent en œuvre les moyens et techniques correspondant à la qualification issue de la formation qu'ils ont reçue. A ce titre, ils étudient, au travers d'une démarche professionnelle propre, les rapports réciproques entre la vie psychique et les comportements individuels et collectifs afin de promouvoir l'autonomie de la personnalité.

Ils contribuent à la détermination, à l'indication et à la réalisation d'actions préventives et curatives et collaborent aux projets de service ou d'établissement des régions, des départements et des communes par la mise en œuvre de leur démarche professionnelle propre, tant sur le plan individuel, familial qu'institutionnel, dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance, de la protection maternelle et infantile et dans tout domaine à caractère social.

Ils entreprennent et suscitent tous travaux, recherches ou formations que nécessitent l'élaboration, la réalisation et l'évaluation de leur action et participent à ces travaux, recherches ou formations. Ils peuvent collaborer à des actions de formation.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des psychologues territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les psychologues territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des psychologues territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les psychologues territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux psychologues territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).
Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 23 décembre 2019.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».
→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires. → *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois. → Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES PUERICULTRICES (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- Décret n°2014-923 du 18 août 2014 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales

2. Les missions du cadre d'emplois

Les puéricultrices territoriales constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale. Le cadre d'emplois des puéricultrices territoriales comprend deux grades :

- Puéricultrice composée de deux classes (classe normale et classe supérieure)
- Puéricultrice hors classe.

Les puéricultrices territoriales exercent les fonctions définies à l'article R. 4311-13 du code de la santé publique dans les régions, les départements, les communes et leurs établissements publics, dans le cadre de la protection maternelle et infantile, ainsi qu'au sein des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans relevant de ces collectivités ou établissements publics, dans les conditions fixées par les articles R. 2324-16 et R. 2324-17 du code de la santé publique.

Les puéricultrices peuvent exercer les fonctions de directrice d'établissement ou de service d'accueil des enfants de moins de six ans relevant des collectivités ou établissements publics précités, dans les conditions prévues par les articles R. 2324-34 et R. 2324-35 du code de la santé publique.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des puéricultrices territoriales est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « La nomination stagiaire ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « Le détachement » ou « L'intégration directe »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les puéricultrices territoriales sont rémunérées sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des puéricultrices territoriales »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les puéricultrices territoriales peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux puéricultrices territoriales un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).
Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 23 décembre 2019.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».
→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires. → *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois. → Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- Décret n°2012-1420 du 18 décembre 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les infirmiers en soins généraux territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière médicosociale.
Le cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux territoriaux comprend deux grades :

- Infirmier en soins généraux composé de deux classes (classe normale et classe supérieure)
- Infirmier en soins généraux hors classe.

Dans les conditions et les domaines prévus par l'article L. 4311-1 du code de la santé publique, ils accomplissent les actes professionnels et dispensent les soins infirmiers sur prescription ou conseil médical, ou dans le cadre du rôle propre qui leur est dévolu.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « La nomination stagiaire ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « Le détachement » ou « L'intégration directe »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les infirmiers en soins généraux territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des infirmiers en soins généraux territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les infirmiers en soins généraux territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux infirmiers en soins généraux territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 23 décembre 2019.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».
→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE SOINS (CATEGORIE C)

1. Références juridiques

- Décret n°92-866 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les auxiliaires de soins territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie C de la filière médico-sociale.
Le cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux comprend deux grades :

- Auxiliaire de soins principal de 2ème classe
- Auxiliaire de soins principal de 1ère classe

Les auxiliaires de soins territoriaux exerçant les fonctions d'aide-soignant collaborent à la distribution des soins infirmiers.

Les auxiliaires de soins exerçant des fonctions d'aide médico-psychologique participent aux tâches éducatives sous la responsabilité de l'éducateur ou de tout autre technicien formé à cet effet.

Les auxiliaires de soins exerçant des fonctions d'assistant dentaire assistent le chirurgien-dentiste dans les tâches matérielles et les préparations courantes nécessitées par l'exécution des soins dentaires.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « La nomination stagiaire ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « Le détachement » ou « L'intégration directe »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les auxiliaires de soins territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des auxiliaires de soins territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les auxiliaires de soins territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire. → Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux auxiliaires de soins territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés).
Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 20 mai 2014.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».
→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires. → *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois. → Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE PUERICULTURE (CATEGORIE C)

1. Références juridiques

- *Décret n°2021-1882 du 29 décembre 2021* portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les auxiliaires de puériculture territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie B de la filière médico-sociale.
Le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux comprend deux grades :

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

Les auxiliaires de puériculture sont des professionnels de santé. Ils collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à l'*article R. 4311-4 du code de la santé publique*.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les auxiliaires de puériculture territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des auxiliaires de puériculture territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les auxiliaires de puériculture territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire. → Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux auxiliaires de puériculture territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 31 mai 2016.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».
→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires. → *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois. → Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- *Décret n°2013-489 du 10 juin 2013* modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers socioéducatifs territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les conseillers socio-éducatifs territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière sociale.
Le cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs territoriaux comprend trois grades :

- Conseiller socio-éducatif
- Conseiller supérieur socio-éducatif
- Conseiller hors classe socio-éducatif

2-1. LES FONCTIONS COMMUNES

Les membres du cadre d'emplois participent à l'élaboration des projets thérapeutiques, éducatifs ou pédagogiques mis en œuvre dans les services des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ils ont pour mission d'encadrer notamment des personnels sociaux et éducatifs de l'établissement ou du service de la collectivité.

Ils sont chargés, dans leurs fonctions d'encadrement des équipes soignantes et éducatives, de l'éducation des enfants et des adolescents handicapés, inadaptés ou en danger d'inadaptation ainsi que de la prise en charge des adultes handicapés, inadaptés, en danger d'inadaptation ou en difficulté d'insertion. Ils définissent les orientations relatives à la collaboration avec les familles et les institutions.

Les membres du cadre d'emplois peuvent diriger un établissement d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées ou un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.
Dans les départements, ils peuvent occuper les emplois de responsable de circonscription et de conseiller technique.

Les responsables de circonscription sont chargés, dans leur circonscription d'action sanitaire et sociale, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale du département, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du département dans les secteurs qui sont de sa compétence en matière sanitaire et sociale et d'encadrer ou de coordonner l'action des agents du département travaillant dans le secteur sanitaire et social.

Les conseillers techniques sont chargés, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale du département, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du département dans les secteurs qui sont de sa compétence en matière sanitaire et sociale et d'encadrer, le cas échéant, l'action des responsables de circonscription.

2-2. LES FONCTIONS RESERVEES AUX TITULAIRES D'UN GRADE D'AVANCEMENT

Les fonctionnaires du grade de conseiller supérieur socio-éducatif exercent des fonctions correspondant à leur qualification et consistant à encadrer des fonctionnaires du grade inférieur du cadre d'emplois et les personnels sociaux et éducatifs, et à diriger une ou plusieurs circonscriptions d'action sociale ou services d'importance équivalente dans un établissement ou une collectivité. Sous l'autorité du directeur général des services, ils sont responsables de l'organisation et du fonctionnement du service social et du service socio-éducatif.

Les fonctionnaires du grade de conseiller hors classe socio-éducatif exercent des fonctions à haut niveau de responsabilité dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale, consistant notamment à encadrer des fonctionnaires du cadre d'emplois et les personnels sociaux, médico-sociaux et éducatifs, ainsi qu'à coordonner, animer ou diriger plusieurs circonscriptions d'action sociale ou services d'importance équivalente dans un établissement ou une collectivité. Sous l'autorité du directeur général des services, ils sont responsables de l'organisation et du fonctionnement du service social et du service socio-éducatif en apportant leur expertise de haut niveau.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, interne, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Promotion interne après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an ; ceux qui y accèdent par promotion interne sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée de six mois.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les conseillers socio-éducatifs territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des conseillers socio-éducatifs territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les conseillers socio-éducatifs territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux conseillers socio-éducatifs territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 23 décembre 2019.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».
→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires. → *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est régie par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude la promotion interne*

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- Décret n°2017-901 du 9 mai 2017 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants socioéducatifs territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les assistants socio-éducatifs territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière sociale. Le cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux comprend deux grades :

- Assistant socio-éducatif composé de deux classes (assistant socio-éducatif de 2ème classe et 1ère classe)
- Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle Conseiller supérieur socio-éducatif

Les assistants socio-éducatifs ont pour mission, dans le respect de la personne et de ses droits, d'aider les patients, les personnes accueillies et les familles, qui connaissent des difficultés sociales, à prévenir ou surmonter ces difficultés, à maintenir ou retrouver leur autonomie et, si nécessaire, à faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

Ils recherchent les causes qui compromettent l'équilibre psychologique, économique ou social des personnes qu'ils accompagnent et apportent des conseils, afin d'améliorer leurs conditions de vie sur le plan social, sanitaire, familial, économique, culturel et professionnel. Leurs actions participent à un accompagnement individuel ou des interventions collectives intégrant la participation des personnes aux prises de décision et à la mise en œuvre des actions les concernant.

Ils exercent leur activité en relation avec les intervenants du secteur social et médico-social, du secteur éducatif, du secteur de l'emploi et du secteur de la santé, qu'ils peuvent conseiller. Ils contribuent à la conception et à la mise en œuvre de partenariats avec ces intervenants et les structures dans lesquelles ces derniers exercent, notamment en vue d'établir des parcours sans rupture pour les personnes qu'ils accompagnent.

Ils contribuent à la conception et à la mise en œuvre des politiques et dispositifs d'accueil et d'intervention, au sein de leur structure et sur leur territoire d'intervention.

Ils participent à l'élaboration du rapport d'activité du service socio-éducatif de la collectivité territoriale ou de l'établissement public dont ils relèvent.

Selon leur formation, ils exercent plus particulièrement leurs fonctions dans l'une des spécialités suivantes :

- Assistant de service social : dans cette spécialité, ils ont pour mission de conseiller, d'orienter et de soutenir les personnes et les familles connaissant des difficultés sociales, de les aider dans leurs démarches et d'informer les services dont ils relèvent pour l'instruction d'une mesure d'action sociale. Ils apportent leur concours à toute action susceptible de prévenir les difficultés sociales ou médico-sociales rencontrées par la population et d'y remédier ;
- Educateur spécialisé : dans cette spécialité, ils ont pour mission d'accompagner sur le plan éducatif des enfants ou adolescents en difficulté, en collaboration avec leur famille, et de soutenir les personnes handicapées, inadaptées ou en voie d'inadaptation. Ils concourent à leur insertion scolaire, sociale et professionnelle et à la protection de l'enfance ;
- Conseiller en économie sociale et familiale : dans cette spécialité, ils ont pour mission d'informer, de former et de conseiller toute personne connaissant des difficultés sociales, en vue d'améliorer ses conditions d'existence et de favoriser son insertion sociale.

Les assistants socio-éducatifs peuvent exercer des fonctions de direction d'établissements d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées.

Ils peuvent être chargés de coordonner l'activité d'autres assistants socio-éducatifs.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les assistants socio-éducatifs territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des assistants socio-éducatifs territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les assistants socio-éducatifs territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux assistants socio-éducatifs territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 23 décembre 2019.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».
→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS (CATEGORIE A)

1. Références juridiques

- *Décret n°2017-902 du 9 mai 2017* modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les éducateurs de jeunes enfants territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie A de la filière sociale.
Le cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants territoriaux comprend deux grades :

- Educateur de jeunes enfants composé de deux classes (Educateur de jeunes enfants de 2ème classe et 1ère classe)
- Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle

Les éducateurs de jeunes enfants sont des fonctionnaires qualifiés chargés de mener des actions qui contribuent à l'éveil et au développement global des enfants d'âge préscolaire.

Les éducateurs de jeunes enfants ont pour mission, en liaison avec les autres personnels éducatifs et sociaux ainsi que les travailleurs sociaux, avec l'équipe soignante et avec les familles, et dans le respect de la personne et de ses droits, de favoriser le développement et l'épanouissement des enfants âgés de six ans au plus qui se trouvent hors de leur famille ou qui sont confiés à un établissement ou à un service de protection de l'enfance. Ils concourent à leur socialisation, en vue notamment de les préparer à la vie scolaire et au retour dans leur famille.

Les éducateurs de jeunes enfants peuvent coordonner des équipes et contribuent à la conception et à la mise en œuvre de projets au sein de la structure qui les emploie. Ils contribuent à la conception et à la mise en œuvre d'actions de partenariat avec des intervenants et des structures en lien avec leur champ d'exercice.

Ils peuvent également exercer des fonctions de direction au sein d'un établissement ou service d'accueil des enfants de moins de six ans dans les conditions fixées par les *articles R. 2324-33 et suivants du code de la santé publique*.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Concours externe, après inscription sur liste d'aptitude
  Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire.
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 10 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les éducateurs de jeunes enfants territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des éducateurs de jeunes enfants territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les éducateurs de jeunes enfants territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux éducateurs de jeunes enfants territoriaux un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse.

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 17 décembre 2018.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES (CATEGORIE C)

1. Références juridiques

- *Décret n°92-850 du 28 août 1992* modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

2. Les missions du cadre d'emplois

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles constituent un cadre d'emplois de catégorie C de la filière sociale. Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles comprend deux grades :

- ATSEM principal de 2ème classe
- ATSEM principal de 1ère classe

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles appartiennent à la communauté éducative. Ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers.

En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire. Ils peuvent également être chargés, en journée, des missions prévues au premier alinéa et de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est accessible par les voies suivantes :

- Concours interne, externe, 3ème concours, après inscription sur liste d'aptitude
  Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 5 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles - ATSEM sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre

→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles - ATSEM »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles - ATSEM peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire. → Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 20 mai 2014.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*
→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.

→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.
→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS SOCIAUX (CATEGORIE C)

1. Références juridiques

- Décret n°92-849 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux

2. Les missions du cadre d'emplois

Les agents sociaux territoriaux constituent un cadre d'emplois de catégorie C de la filière sociale. Le cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux comprend trois grades :

- Agent social
- Agent social principal de 2ème classe
- Agent social principal de 1ère classe

Les membres du cadre d'emplois peuvent occuper un emploi soit d'aide-ménagère ou d'auxiliaire de vie, soit de travailleur familial.

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

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

Les membres du cadre d'emplois peuvent également assurer des tâches similaires dans des établissements d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées ou handicapées.

Les membres du cadre d'emplois peuvent également remplir des missions d'accueil et de renseignement du public des services sociaux. A ce titre, ils identifient les demandes et orientent les intéressés vers les services ou organisations compétents. Ils peuvent être amenés à accompagner les demandeurs dans les démarches administratives initiales à caractère social.

3. Les modalités de recrutement

Le cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux est accessible par les voies suivantes :

- Recrutement direct
  Le grade d'agent social est accessible par la voie directe sans concours. Les agents peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).
- Concours externe, après inscription sur liste d'aptitude
  Le grade d'agent social principal de 2ème classe est accessible par la voie du concours. Les candidats inscrits sur liste d'aptitude au titre d'un concours peuvent être recrutés par une collectivité ou un établissement, et sont alors nommés en qualité de stagiaire (sauf dérogation pour les agents préalablement titulaire ayant 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature qui sont dispensés de stage).
- Détachement, intégration directe
  Les agents qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou par intégration directe sont nommés en qualité de titulaire.

4. Le classement à la nomination

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par concours sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *La nomination stagiaire* ».

Les fonctionnaires qui accèdent au cadre d'emplois par détachement ou intégration directe sont classés en fonction de leur situation dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Le détachement* » ou « *L'intégration directe* »

5. Les formations statutaires obligatoires

5-1. LA FORMATION D'INTEGRATION

Les agents recrutés après concours doivent suivre, au cours de leur stage, une formation d'intégration pour une durée totale de 5 jours.

5-2. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination dans le cadre d'emplois, les agents recrutés après concours doivent suivre une « formation de professionnalisation au premier emploi » d'une durée totale de 3 jours pouvant être portée, sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, au maximum à 10 jours.

5-3. LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A l'issue de ce délai de deux ans, les membres du cadre d'emplois doivent suivre deux jours de "formation de professionnalisation tout au long de la carrière" par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

5-4. LA FORMATION LIEE A UN POSTE A RESPONSABILITE

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois doivent suivre, dans les six mois suivant leur affectation, une formation d'une durée de trois jours. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

6. La rémunération

6-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Les agents sociaux territoriaux sont rémunérés sur la base d'une grille indiciaire qui leur est propre
→ Cf. *Fiche « La grille indiciaire des agents sociaux territoriaux »*

6-2. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Les agents sociaux territoriaux peuvent percevoir, en raison de leurs fonctions, une nouvelle bonification indiciaire.
→ Cf. *étude « La nouvelle bonification indiciaire - NBI »*

6-3. LE REGIME INDEMNITAIRE

6-3-1. LE RIFSEEP

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles un régime indemnitaire fixé par équivalence avec celui des adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), composantes du RIFSEEP, sont fixés par l'arrêté du 20 mai 2014.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les primes et indemnités – le RIFSEEP* ».

→ *Cf. Étude Le RIFSEEP*

→ *Cf. Tableau des montants du RIFSEEP*

6-3-2. LE TRANSFERT PRIMES/POINTS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.

→ *Cf. Fiche Le transfert primes/points*

7. L'avancement de grade et la promotion interne

7-1. L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade est régi par le statut particulier du cadre d'emplois.

→ Cf. *Étude L'avancement de grade*

7-2. LA PROMOTION INTERNE

Ce cadre d'emplois n'est pas éligible à la promotion interne

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :
Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour