



SYNDICAT
NATIONAL DES
TERRITORIAUX

CFE
CGC

GUIDE SNT DE L'AGENT TERRITORIAL ÉDITION BD 2026



DROITS



CARRIÈRE



RÉMUNÉRATION



SANTÉ



TEMPS
DE TRAVAIL



RECOURS

Pour les agents territoriaux — titulaires, stagiaires et contractuels de droit public



COMPRENDRE SES DROITS ET AGIR

Mode d'emploi, repères, stage et contractuels	3
Carrière, rémunération et primes	4
Temps de travail, télétravail et congés	5
Maladie, arrêts et CITIS	6
Santé, prévention, PSC et formation	7
Entretien, dossier, discipline et instances	8
Droits syndicaux, recours et retrait	9
Annexes pratiques : outils pour agir	10
Maintien dans l'emploi, handicap et reclassement	11
Protection fonctionnelle, violences et harcèlement	12
Temps partiel, disponibilité et positions statutaires	13
Agents contractuels : renouvellement et fin de contrat	14
Égalité, discriminations, harcèlement et signalement	15
Heures supplémentaires, astreintes et permanences	16

MES PAGES PRATIQUES

Mes contacts et mes repères	17
Mes démarches et mes notes	18

ANNEXES : GRILLES INDICIAIRES ET TRAITEMENTS

Présentation et lecture des grilles	19
Répertoires nationaux des catégories C, B et A	21
Grilles de catégorie C	25
Grilles de catégorie B	31
Grilles de catégorie A et emplois fonctionnels	34
Grilles spécifiques par filière et par grade	46
Correspondance des grilles par catégorie	63
Sources officielles et points de contrôle	67

À QUOI SERT CE GUIDE ?

Ce guide présente les **règles générales** applicables à la fonction publique territoriale.

Des règles locales (règlement intérieur, délibérations, notes de service...) peuvent les compléter dans votre collectivité.

Le SNT peut vous **informer** et vous **accompagner** dans vos démarches.



LE RÉFLEXE SNT Avant toute démarche

Conservez tous les documents utiles, ils peuvent faire la différence en cas de question ou de litige !



LES DOCUMENTS À GARDER

- ✓ Décisions
- ✓ Arrêtés
- ✓ Courriels
- ✓ Comptes rendus et PV
- ✓ Fiches de poste
- ✓ Bulletins de paie
- ✓ Certificats et attestations

LES 10 RÉFLEXES À ADOPTER

Des gestes simples pour se protéger et faire respecter ses droits.

DEMANDER UN ÉCRIT



Pour toute décision importante, demandez toujours un écrit (officiel, courriel...).

VÉRIFIER LE TEXTE APPLICABLE



Référez-vous aux lois, décrets, circulaires et au statut de la fonction publique territoriale.

CONTRÔLER LES DÉLAIS



De nombreux recours et démarches sont soumis à des délais. Ne les laissez pas passer !

COMPARER LA FICHE DE POSTE ET LA RÉALITÉ



Vérifiez que vos missions réelles correspondent à votre fiche de poste.

LIRE SON BULLETIN DE PAIE



Contrôlez votre rémunération (indice, primes, heures, cotisations...).

PRÉPARER L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



Faites le point sur vos missions, vos acquis et vos perspectives. Préparez vos arguments.

NE PAS RESTER SEUL FACE À UNE DIFFICULTÉ DE SANTÉ OU DE SÉCURITÉ



En cas de problème, alertez, signalez et faites-vous accompagner.



DEMANDER SON DOSSIER ADMINISTRATIF



Vous pouvez consulter votre dossier à tout moment (sur demande écrite).

IDENTIFIER L'INSTANCE COMPÉTENTE



Selon la situation : hiérarchie, RH, CST, CAP, formation spécialisée, etc.



SAISIR LE SNT TÔT DANS LA DÉMARCHE



Un doute, une question, une difficulté ? Contactez le SNT le plus en amont possible.

LES REPÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Catégorie A	emplois à fortes responsabilités (encadrement, expertise).
Catégorie B	emplois d'encadrement intermédiaire et de technicité.
Catégorie C	emplois d'exécution.
Cadre d'emplois	ensemble d'emplois ayant les mêmes fonctions (ex. : attachés, rédacteurs, adjoints techniques...).
Grade	titre qui permet d'accéder à un ensemble d'emplois et qui détermine la rémunération.
Échelon	niveau à l'intérieur d'un grade, qui correspond à un indice et donc à une rémunération.

Le fonctionnaire est titulaire de son grade, pas de son poste.

Il peut donc être amené à exercer ses fonctions dans différents postes ou services.

RECRUTEMENT, STAGE ET TITULARISATION

L'accès à la fonction publique territoriale se fait notamment par **concours** ou par **listes d'aptitude**.

Après la réussite, l'agent est nommé en **stage**, qui est une période probatoire avant la titularisation.

Pendant le stage, soyez attentif à :



La durée du stage en général 6 mois à 1 an selon le cadre d'emplois



Les formations obligatoires ou conseillées



Les conditions réelles d'exercice de vos missions



Les modalités d'évaluation (rapports, entretiens...)



Les motifs d'une prolongation ou d'une non-titularisation (insuffisance professionnelle...)



CONSEIL SNT

Demandez des retours réguliers sur votre manière de servir et sur vos points d'amélioration. En cas de difficulté, contactez le SNT rapidement pour être conseillé et accompagné.



AGENTS CONTRACTUELS

Un agent contractuel est recruté par un contrat de droit public, qui doit avoir un fondement légal et préciser un certain nombre d'éléments essentiels.

Lisez attentivement votre contrat. Il fixe vos droits et vos obligations !

Le contrat doit notamment préciser :



La durée du contrat



Les fonctions exercées



Le lieu d'affectation



Le temps de travail



La rémunération (indice, primes éventuelles...)



La période d'essai s'il y en a



Les conditions de renouvellement



Les modalités de fin de contrat (démission, rupture anticipée...)



Les droits à la formation



Les droits aux congés (congés annuels, congés maladie...)



ATTENTION

Le renouvellement du contrat n'est pas automatique. L'employeur doit se positionner avant la fin du contrat.



Une réévaluation de la rémunération peut être possible, selon la situation (ex. : évolution des missions, de l'expérience, des grilles indiciaires de référence...).



CARRIÈRE, AVANCEMENT, PROMOTION ET MOBILITÉ

La carrière dans la fonction publique territoriale offre des perspectives d'évolution tout au long de la vie professionnelle.



AVANCEMENT D'ÉCHELON

Il permet d'évoluer dans son grade, à l'ancienneté, selon des durées fixées par les statuts particuliers.



AVANCEMENT DE GRADE

Il permet d'accéder à un grade supérieur, par inscription sur tableau d'avancement, selon des conditions d'ancienneté et de valeur professionnelle.



PROMOTION INTERNE

Elle permet d'accéder à un cadre d'emplois supérieur, par listes d'aptitude, selon des conditions fixées par les statuts et après avis de la collectivité.



MOBILITÉ

Elle permet de changer de collectivité, de cadre d'emplois ou de fonctions (détachement, mutation, intégration directe...) pour construire un nouveau parcours professionnel.



DISPONIBILITÉ

Elle permet de suspendre temporairement son activité (raisons personnelles, parentales, études...) et de conserver ses droits à la réintégration selon les règles statutaires.



Ma carrière et ma rémunération, je comprends tout et je suis de mon parcours.



RÉFLEXE SNT

Tenez à jour votre fiche carrière personnelle !

indiquez votre grade, échelon, indice, dates d'avancement, formations suivies et fonctions exercées.

C'est votre meilleur outil pour suivre votre parcours et préparer vos projets !

RÉMUNÉRATION : COMPRENDRE SA PAIE EN 2026

Ma paie, c'est plus qu'un simple salaire ! Elle comprend plusieurs éléments qu'il faut bien comprendre.



EXEMPLE DE BULLETIN DE PAIE (données indicatives)

Éléments de rémunération	Montant
Traitement indiciaire (IM 390 par exemple)	1 919,88 €
Indemnité de résidence (3 %)	57,60 €
Supplément familial de traitement (SFT)	73,79 €
RIFSEEP – IFSE	300,00 €
RIFSEEP – CIA	150,00 €
Autres primes (ex. prime de fin d'année, sujétions...)	80,00 €
Total des éléments bruts	2 581,27 €
Retenues (CSG, CRDS, retraite, RAFF...)	- 538,41 €

NET À PAYER

2 042,86 €

COMPOSITION DE LA PAIE

- Traitement indiciaire**
lié à l'indice majoré (IM) selon votre grade et échelon.
- Indemnité de résidence**
0 %, 1 % ou 3 % selon la commune d'affectation.
- Supplément familial de traitement (SFT)**
selon le nombre d'enfants à charge.
- Régime indemnitaire (RIFSEEP)**
IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) + CIA (complément indemnitaire annuel).
- Autres primes**
prime de fin d'année, sujétions, astreintes, etc. selon les fonctions.
- Retenues**
CSG, CRDS, retraite (CNRACL ou Ircantec), RAFF, contribution solidarité, mutuelle...

LES REPÈRES CHIFFRÉS 2026 (valeurs nationales)

- Valeur annuelle IM 100 : **5 907,34 €**
- Valeur mensuelle du point : **4,922783 €**
- Minimum de traitement : **IM 366**
- Traitement brut IM 366 : **1 801,74 € / mois**
- SMIC depuis le 1^{er} juin 2026 : **1 867,02 € brut / mois**
- Une indemnité différentielle peut compléter la rémunération.

LA FORMULE À RETENIR

Traitement brut mensuel = indice majoré × valeur du point



RÉFLEXE SNT

Vérifiez à chaque changement de situation (échelon, quotité de travail, NBI, SFT, régime indemnitaire...) que votre bulletin de paie est bien actualisé et signalez toute anomalie à votre service RH.

Un bulletin de paie bien vérifié, c'est la garantie de vos droits !

PRIMES, RIFSEEP, NBI ET COMPLÉMENTS

Des compléments de rémunération liés à vos fonctions, sujétions et à votre situation personnelle.



IFSE (RIFSEEP)

Indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise. Son montant varie selon le groupe de fonctions et les responsabilités exercées.



CIA (RIFSEEP)

Complément indemnitaire annuel, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, dans la limite fixée par la collectivité.



NBI

Nouvelle bonification indiciaire. Attribution de points d'indice pour certaines fonctions (listes, encadrement, fonctions spécifiques...).



SFT

Supplément familial de traitement. Versé selon le nombre d'enfants à charge (1, 2, 3 enfants...).



INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

0 %, 1 % ou 3 % du traitement indiciaire brut selon la commune d'affectation (zone 1, 2 ou 3).



TRANSPORT / MOBILITÉ

Prise en charge partielle des frais d'abonnement aux transports en commun, forfait mobilités durables (vélo, covoiturage...) selon les conditions en vigueur.



COMPARER DES POSTES COMPARABLES !

Les différences de primes entre agents doivent reposer sur des critères objectifs liés aux fonctions exercées, aux sujétions et aux responsabilités.

À fonctions comparables, des écarts injustifiés doivent être interrogés.



TEMPS DE TRAVAIL, RTT, HEURES ET CET

Dans la FPT,
la durée de référence
est de 35 h
par semaine,
**soit 1 607 h
par an**
pour un agent
à temps complet,
sous réserve
de contraintes
particulières.

LES PRINCIPALES RÈGLES À CONNAÎTRE

	Durée quotidienne maximale	10 h
	Amplitude maximale de la journée de travail	12 h
	Repos quotidien minimal entre deux journées	11 h
	Durée hebdomadaire maximale	48 h
	Moyenne sur 12 semaines consécutives	44 h
	Pause minimale	20 min après 6 h de travail
	Repos hebdomadaire	35 h consécutives en principe



LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

Le CET permet d'épargner des jours non pris. Selon les règles de la collectivité, les jours épargnés peuvent être :

- utilisés sous forme de congés,
- indemnisés (compensés financièrement),
- ou utilisés pour une retraite supplémentaire (RAFP), selon les dispositions en vigueur.



RÉFLEXE SNT

- ☒ Demandez la règle du cycle de travail appliqué dans votre service (hebdomadaire, pluri-hebdomadaire...).
- ☒ Vérifiez les délais de prévenance pour la modification des horaires et des plannings.
- ☒ Conservez les plannings successifs en cas de modification.

TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est un mode d'organisation du travail qui place à égalité le travail sur site et le travail à distance. Il s'appuie sur un cadre formalisé et demeure fondé sur la confiance et la qualité du service rendu.

Pour un agent à temps complet, le plafond couramment appliqué est de **3 jours par semaine, avec au moins 2 jours sur le site d'affectation.**

Des dérogations peuvent exister pour raisons de santé, de handicap, de grossesse ou de proche aidance.

À BIEN COMPRENDRE : 9 QUESTIONS À SE POSER



Suis-je éligible au télétravail ? Quelles sont les conditions (fonctions, autonomie, etc.) ?



Combien de jours de télétravail puis-je demander ?



Les jours sont-ils fixes ou flottants ?



Quels sont les lieux autorisés pour télétravailler (domicile, tiers-lieu, autre) ?



Quels équipements sont fournis ? Quelles sont les règles de sécurité informatique (accès, VPN, usage du matériel, données) ?



Sur quelles plages horaires dois-je être joignable et disponible (pour les équipes, l'encadrement, les usagers) ?



Quel est mon droit à la déconnexion en dehors de ces plages ?



Comment le télétravail est-il contrôlé ou évalué (objectifs, compte rendu, indicateurs) ?



Quelles sont les conditions de réversibilité (retour sur site) et les délais en cas de modification ou de fin de télétravail ?



RÉFLEXE SNT

En cas de refus ou de réduction du télétravail, demandez une décision motivée et vérifiez les voies de recours possibles (recours gracieux, hiérarchique, CAP, etc.).

CONGÉS ET ABSENCES

Différents types de congés et d'absences existent pour répondre aux situations de la vie professionnelle et personnelle des agents territoriaux.

Ces droits permettent de concilier vie professionnelle et vie personnelle, tout en assurant la continuité du service public.



CONGÉS ANNUELS

Les agents ont droit à des congés annuels rémunérés. Leur durée, leurs modalités de prise et de report dépendent des textes en vigueur et des règles de la collectivité.



ASA ET ABSENCES SPÉCIFIQUES

Des autorisations spéciales d'absence (ASA) peuvent être accordées pour des motifs familiaux, citoyens ou liés à des événements particuliers (mariage, PACS, décès d'un proche, déménagement, réussite à un concours, etc.), selon les textes et les règles de la collectivité.



CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ OU AUX PROCHES

Congé maternité, congé paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé parental, congé de présence parentale, congé de proche aidant, selon les conditions et durées prévues par les textes.



AUTRES ABSENCES

Exemples : congé pour raison de santé, congé pour formation, congé pour projet personnel, disponibilité, congé de solidarité familiale, ou encore les absences pour suivi médical lié au handicap, selon les textes et les règles de la collectivité.

REPORT DES CONGÉS ANNUELS



Lorsque les congés annuels n'ont pas pu être pris, notamment en raison d'une maladie, d'un congé maternité, paternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé de proche aidant, un report peut être possible. Les conditions et la durée de ce report sont fixées par les textes en vigueur et par les règles de la collectivité.



POINT DE VIGILANCE : MALADIE PENDANT LES CONGÉS

Une maladie médicalement constatée pendant les congés annuels peut avoir des effets sur les jours de congés. Elle doit être signalée rapidement à l'employeur, avec les justificatifs (certificat médical), selon les textes et les règles de la collectivité.

MALADIE • ARRÊTS • CITIS

Connaître ses droits quand la santé s'invite dans la vie professionnelle.

MALADIE : CMO, CLM, CLD ET TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Dispositif	Durée (simplifiée)	Rémunération (traitement indiciaire)
CMO Congé de maladie ordinaire	Jusqu'à 1 an sur 12 mois	90 % du traitement pendant 3 mois puis 50 % pendant 9 mois.
CLM Congé de longue maladie	Jusqu'à 3 ans	100 % du traitement pendant 1 an puis 50 % pendant 2 ans.
CLD Congé de longue durée	Pour certaines affections prévues par les textes, jusqu'à 5 ans	100 % du traitement pendant 3 ans puis 50 % pendant 2 ans.
Temps partiel thérapeutique	Reprise ou maintien en activité avec une quotité réduite lorsque les conditions médicales et administratives sont réunies.	

En CMO, un jour de carence non rémunéré s'applique en principe à chaque nouvel arrêt, avec des exceptions prévues par les textes.

Pour les agents contractuels, les droits varient notamment selon l'ancienneté et le régime de sécurité sociale (applicable au contrat).

ATTENTION

Arrêt papier sécurisé depuis le 1^{er} septembre 2026 : un formulaire Cerfa sécurisé est requis sur support papier.

ARRÊT DE TRAVAIL

PRÉPARER LA REPRISE

Anticiper et dialoguer pour un retour dans les meilleures conditions.

La reprise se prépare avec plusieurs acteurs : votre médecin traitant, la médecine de prévention et votre employeur.

DES SOLUTIONS PEUVENT ÊTRE ENVISAGÉES



Aménagement du poste de travail



Temps partiel thérapeutique



Reclassement sur un autre poste



Adaptation des missions et des conditions de travail

OBJECTIF

Sécuriser la reprise, préserver votre santé et la qualité du travail, et trouver des solutions adaptées à votre situation.

ACCIDENT DE SERVICE, ACCIDENT DE TRAJET, MALADIE PROFESSIONNELLE ET CITIS

Le **CITIS** (congé pour invalidité temporaire imputable au service) concerne les situations où l'incapacité de travail est liée à un accident imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle reconnue.

Lorsqu'il est accordé, l'agent territorial bénéficie du maintien de l'intégralité de son traitement et les frais médicaux liés à l'accident ou à la maladie sont pris en charge.



DÉLAI À RESPECTER

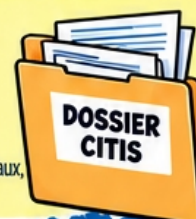
Pour un accident, la **déclaration** doit en principe être adressée dans un délai de **15 jours** à compter de la date de l'accident, sous réserve de règles particulières.



RÉFLEXE SNT : CONSTITUER UN DOSSIER COMPLET

Pour faciliter l'instruction, rassemblez un maximum d'éléments :

- Les faits : date, heure, lieu.
- La mission exercée au moment de l'accident.
- Les témoins éventuels.
- Les circonstances précises.
- Les lésions constatées et les premiers soins.
- Tous les documents utiles : rapports, certificats médicaux, attestations, témoignages, photos, etc.



SANTÉ, SÉCURITÉ, PRÉVENTION ET PROTECTION

L'employeur territorial doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents.

Il a une obligation de résultat en matière de prévention des risques professionnels.

La prévention, c'est l'affaire de tous, pour des conditions de travail sûres et sereines !

LES ACTEURS ET OUTILS

Évaluation des risques professionnels

Document unique (DUERP)

Actions de prévention (organisation, matériel, etc.)

Information des agents

Formation et sensibilisation

Médecine de prévention (visites, suivi, conseil)

Dialogue social / F3SCT (instance spécialisée)

MES BONS RÉFLEXES EN CAS DE SITUATION À RISQUE

- ✓ Signaler les faits précisément et par écrit.
- ✓ Utiliser les registres et procédures de signalement (registre santé et sécurité, registre DGI...).
- ✓ Solliciter la médecine de prévention.
- ✓ Contacter les représentants de la F3SCT.
- ✓ En cas de violence, menace, harcèlement ou d'atteinte dans le cadre des fonctions, examiner la possibilité de bénéficier de la protection fonctionnelle.

DANGER GRAVE ET IMMINENT

Le droit de retrait obéit à des conditions strictes. Il s'exerce en cas de danger grave et imminent pour la vie ou la santé de l'agent. Il ne doit pas créer une nouvelle situation de risque pour les autres.

Documentez la situation de danger (faits, photos, témoignages, date, lieu, ...).

Alertez immédiatement votre supérieur hiérarchique et la collectivité.

Demandez conseil au SNT et aux représentants du personnel (F3SCT).

En cas de doute, contactez le SNT : vous n'êtes pas seul !

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La collectivité participe au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) de ses agents, en prévoyance et en santé. Cette participation vise à favoriser l'accès à une couverture de qualité.

Une meilleure protection sociale, c'est plus de sérénité au quotidien !

RISQUE COUVERT	EXEMPLES	MONTANT MINIMAL DE LA PARTICIPATION EMPLOYEUR	SOIT PAR MOIS	DATE D'APPLICATION
PRÉVOYANCE	Incapacité de travail, invalidité, décès...	Au moins 20 % d'un montant de référence de 35 €	7 € par mois	Depuis le 1 ^{er} janvier 2025
SANTÉ	Frais médicaux, hospitalisation, dentaire, optique, etc.	Au moins 50 % d'un montant de référence de 30 €	15 € par mois	Depuis le 1 ^{er} janvier 2026

Comparez les garanties et les exclusions pour choisir l'offre la plus adaptée à votre situation !

Les offres de PSC diffèrent selon les garanties, les niveaux de remboursements et les exclusions. Prenez le temps de comparer avant de choisir !

COMPARER

FORMATION, CPF ET CONCOURS

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet aux agents publics d'acquérir et d'utiliser des droits à la formation tout au long de leur carrière, pour développer leurs compétences et construire leur parcours professionnel (évolution, reconversion, mobilité, préparation aux concours...).

La formation est un droit, c'est aussi un investissement pour votre avenir professionnel !

Se former, c'est gagner en compétences et ouvrir de nouvelles perspectives !

✓ RÉUSSIR SA DEMANDE DE FORMATION

- ✓ Décrivez votre projet professionnel et la compétence visée.
- ✓ Identifiez la formation (intitulé, organisme), le calendrier, le coût et les prérequis.
- ✓ Expliquez le lien avec votre évolution professionnelle (reconversion, mobilité, certification...).
- ✓ Renseignez-vous sur les critères de priorité ou de refus de la collectivité.
- ✓ Conservez la décision et ses motivations (accord ou refus).

➡ RÉFLEXE SNT

D'abord le projet, ensuite le catalogue ! Le SNT peut vous aider à structurer votre argumentation.

N'hésitez pas à nous solliciter pour préparer votre demande et maximiser vos chances !

ENTRETIEN PROFESSIONNEL, DOSSIER ET LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel annuel est un temps d'échange sur :

- les **résultats** de l'année,
- les **objectifs**,
- la **manière de servir**,
- les **réalisations**,
- les **besoins de formation**,
- les **perspectives d'évolution**.



Le compte rendu d'entretien peut avoir des conséquences sur la carrière (avancement, promotion) et sur le régime indemnitaire.

LE DOSSIER INDIVIDUEL DE L'AGENT

Le dossier individuel regroupe les documents relatifs à votre situation administrative (arrêtés, évaluations, formation, etc.).



Vous avez un **droit d'accès** à votre dossier.



Il ne peut pas contenir de mentions relatives à vos opinions politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques.



Les informations relatives à votre santé n'y figurent que dans la limite des conséquences administratives (aptitude, aménagement de poste, etc.).

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Les LDG sont des orientations en matière de ressources humaines, notamment sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels.



Elles rendent les critères plus lisibles et transparents et visent à garantir une gestion plus équitable des carrières.

LE RÉFLEXE SNT



Relisez attentivement le compte rendu d'entretien.



Signalez et demandez la correction des erreurs matérielles (faits inexacts).



Utilisez la procédure de recours dans les délais indiqués.

DISCIPLINE ET SUSPENSION

Une sanction disciplinaire doit reposer sur des faits établis et respecter les garanties procédurales.

Cela implique notamment :

- une information claire sur les faits reprochés,
- la communication du dossier,
- la possibilité de présenter ses observations et de se défendre.



SUSPENSION ≠ SANCTION

La suspension est une mesure conservatoire, prononcée dans l'attente d'une procédure disciplinaire.

Ce n'est pas une sanction.

Avant un entretien ou un conseil de discipline, les bons réflexes :



1 Demander la communication intégrale du dossier



pour connaître l'ensemble des éléments retenus contre vous.



2 Établir une chronologie des faits



en vous appuyant sur des éléments écrits et datés.



3 Identifier les témoins et documents utiles



(courriers, notes, comptes rendus, etc.).



4 Distinguer les faits reconnus, les faits contestés et les interprétations pour structurer votre défense.



5 Se faire assister



par un représentant du personnel ou un conseil de votre choix lorsque la procédure le permet.

CST, F3SCT, CAP et CCP

Instance	Rôle principal	Pour qui ?
CST	Questions collectives sur l'organisation du service et les conditions de travail (projets, réorganisations, temps de travail, etc.).	Tous les agents
F3SCT	Santé, sécurité et conditions de travail (prévention des risques, conditions de travail, etc.).	Tous les agents (collectivement)
CAP	Certaines décisions individuelles concernant les fonctionnaires (avancement, promotion, mobilité, discipline, etc.).	Titulaires
CCP	Certaines décisions individuelles concernant les agents contractuels de droit public (licenciement, discipline, etc.).	Contractuels de droit public



DROITS SYNDICAUX ET DIALOGUE SOCIAL



Rejoindre un syndicat, c'est un droit pour tous les agents publics !



Tout agent public **peut adhérer au syndicat de son choix.**



L'adhésion syndicale ne doit entraîner **aucune discrimination** dans la carrière, la rémunération, l'accès aux formations ou l'évolution professionnelle.



L'activité syndicale s'exerce dans le cadre des textes sur les droits syndicaux de la fonction publique : le **Code général de la fonction publique (CGFP)** et le décret relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale (FPT).

Le dialogue social, un outil concret au service de tous les agents !

INFORMATION



Des informations régulières sur les projets, les évolutions et leurs impacts pour les agents.

ÉCHANGES AVEC L'EMPLOYEUR



Un dialogue continu avec la collectivité pour faire remonter les besoins, les difficultés et proposer des solutions.

NÉGOCIATION



La recherche d'accords sur l'organisation du travail, les conditions d'emploi, la protection sociale, l'égalité professionnelle...

HEURES D'INFORMATION SYNDICALE



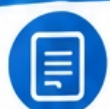
Des temps d'information syndicale pour débattre des sujets d'actualité et informer tous les agents.

AUTORISATIONS ET DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE



Des facilités pour exercer un mandat syndical : autorisations d'absence, décharges d'activité de service.

REMONTÉE DES SITUATIONS DE TERRAIN



Une prise en compte des réalités du terrain pour porter vos difficultés et construire des réponses concrètes.



RÉFLEXE SNT

Le SNT accompagne tous les agents, des catégories **A, B et C, titulaires comme contractuels**, dans l'exercice de leurs droits et de leur activité syndicale.



RECOURS, MÉDIATION ET CONTENTIEUX

En cas de désaccord avec une décision de l'employeur, différentes voies de recours existent. Le SNT vous accompagne.

IDENTIFIER LA DÉCISION



Relevez les éléments essentiels :

- la date,
- l'auteur,
- l'objet,
- la notification,
- la motivation,
- les voies et délais de recours.

RÉUNIR LES PIÈCES



Constituez un dossier complet :

- la décision,
- les courriers,
- les comptes rendus,
- les éléments de situation,
- les bulletins de salaire,
- les rapports,
- les témoignages.

VÉRIFIER LE DÉLAI



Le délai de recours est en général de **2 mois** à compter de la notification de la décision.

Un recours tardif peut être irrecevable.

CHOISIR LA VOIE DE RECOURS



Selon la situation, plusieurs voies sont possibles :

- recours gracieux auprès de l'employeur,
- médiation (lorsqu'elle est applicable),
- saisine d'un organisme consultatif (CAP, CST, ...),
- référé en cas d'urgence,
- recours au fond devant le tribunal administratif.

FORMULER LA DEMANDE PRÉCISÉMENT



Exposez clairement ce que vous demandez :

- l'annulation (retrait) de la décision,
- la révision,
- la régularisation de votre situation,
- la communication de documents,
- une indemnisation si nécessaire.

Attention !

La médiation préalable obligatoire ne concerne pas toutes les décisions.

Vérifiez si votre collectivité relève du dispositif et si la décision est concernée.



RETRAITE : REPÈRES AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2026



Ces repères vous permettent d'anticiper votre départ à la retraite. Pensez à vérifier votre situation personnelle avec le SNT !

Année de naissance	Âge d'ouverture des droits	Durée d'assurance requise
1964	62 ans et 9 mois	170 trimestres
du 01/01 au 31/03/1965	62 ans et 9 mois	170 trimestres
du 01/04 au 31/12/1965	63 ans	171 trimestres
1966	63 ans et 3 mois	172 trimestres
1967	63 ans et 6 mois	172 trimestres
1968	63 ans et 9 mois	172 trimestres
1969 et après	64 ans	172 trimestres



Point de vigilance

Ne pas transposer ce tableau à la catégorie active. Des règles spécifiques s'appliquent (âges, services, bonifications...).



RÉFLEXE SNT

Avant de demander la liquidation de votre retraite, pensez à vérifier :

- ☒ votre relevé de carrière ;
- ☒ les périodes manquantes ;
- ☒ les services validés ;
- ☒ les enfants et les éventuelles bonifications ;
- ☒ la date d'effet souhaitée avant de déposer votre demande de liquidation.

ANNEXES PRATIQUES

Des outils simples pour agir au bon moment.

CHECK-LIST ANNUELLE DE CARRIÈRE

Une vérification régulière de votre situation vous permet d'anticiper, d'éviter les erreurs et de faire valoir vos droits !

Point à vérifier	Ce que je contrôle
 Situation administrative	grade, échelon, indice majoré, ancienneté, position statutaire.
 Paie	traitement, NBI, IFSE/CIA, SFT, indemnité de résidence, retenues, participation PSC.
 Carrière	prochaine date d'échelon, conditions d'avancement de grade, promotion interne, concours/examen.
 Entretien	compte rendu reçu, observations éventuelles, objectifs réalistes, moyens, formation.
 Temps de travail	cycle, RTT, CET, heures supplémentaires ou complémentaires, astreintes, récupérations.
 Santé au travail	restrictions ou aménagements, visites, incidents, risques, équipements.
 Formation	CPF, formations obligatoires, préparation concours, projet de mobilité.
 Retraite	relevé de carrière et périodes manquantes.
 Documents	arrêtés, contrats ou avenants, fiches de poste et décisions archivées.



MODÈLES DE DEMANDES COURTES

DEMANDE DE COMMUNICATION DU DOSSIER INDIVIDUEL



Objet : Communication de mon dossier individuel

Madame, Monsieur,
Je vous remercie de bien vouloir me communiquer l'intégralité de mon dossier individuel conformément aux dispositions de l'article L311-1 du Code des relations entre le public et l'administration.

Cordialement,

DEMANDE D'EXPLICATION D'UN ÉLÉMENT DE PAIE



Objet : Demande d'explication d'un élément de paie

Madame, Monsieur,
Je souhaiterais obtenir des précisions sur le montant de [préciser l'élément : IFSE, SFT, indemnité de résidence...] figurant sur ma paie du [mois/année].

Je vous remercie de bien vouloir m'indiquer la base de calcul et, le cas échéant, les textes de référence.

Cordialement,

DEMANDE DE DÉCISION ÉCRITE



Objet : Demande de décision écrite

Madame, Monsieur,
Suite à notre échange du [date] concernant [ex. : ma situation, une demande de mobilité, un avancement...], je vous remercie de bien vouloir me confirmer par écrit la décision prise.
Dans l'attente de votre retour, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

SIGNALEMENT D'UN PROBLÈME D'ORGANISATION



Objet : Signalement d'un problème d'organisation

Madame, Monsieur,
Je souhaite attirer votre attention sur une difficulté d'organisation concernant [ex. : charge de travail, plannings, locaux, matériel...], qui a un impact sur la qualité du service et les conditions de travail.

Je reste à votre disposition pour en échanger et rechercher, ensemble, des solutions adaptées.

Cordialement,

Avec les bons documents et les bons réflexes, vous gagnez en efficacité !



MAINTIEN DANS L'EMPLOI • HANDICAP • RECLASSEMENT

Adapter le travail, préserver la santé, sécuriser le parcours.

QUAND L'ÉTAT DE SANTÉ OU LE HANDICAP REND LE POSTE DIFFICILE ?

L'employeur public peut mettre en place des aménagements techniques ou organisationnels, adapter le poste, proposer une formation ou envisager un changement de poste.

Le médecin du travail ou de prévention peut proposer des ajustements adaptés à votre situation.

Des solutions existent pour vous permettre de continuer à travailler !

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi vise à conserver le même poste ou un poste équivalent lorsque des aménagements rendent le travail compatible avec les capacités de l'agent.

Exemples d'aménagements :

- Adaptation du poste de travail
- Aménagement des horaires
- Télétravail (si compatible)
- Matériel et outils adaptés
- Organisation du travail

RECLASSEMENT

Si vous ne pouvez plus exercer les fonctions de votre grade mais que vous pouvez exercer d'autres activités, un reclassement vers un emploi compatible peut être recherché.

Le reclassement peut prendre différentes formes :

- Recherche d'un poste compatible
- Changement de métier au sein de la collectivité
- Formation pour acquérir de nouvelles compétences
- Mobilité interne ou externe (autre collectivité ou établissement public)

Un nouveau projet professionnel peut être construit ensemble.

PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)

La PPR permet de vous préparer à exercer un nouvel emploi compatible avec votre état de santé. Elle peut durer jusqu'à un an et vous conservez votre traitement.

Jusqu'à 1 an avec traitement

La PPR permet notamment :

- Des actions de formation
- Des périodes d'immersion dans d'autres services
- L'évaluation de vos compétences
- La préparation à un nouvel emploi compatible

C'est une période pour vous former, découvrir un métier et construire votre projet.

LES BONS INTERLOCUTEURS

Vous n'êtes pas seul. Plusieurs acteurs peuvent vous informer, vous accompagner et rechercher des solutions adaptées.

Service RH
Information et mise en œuvre des aménagements et parcours.

Médecin de prévention
Évaluation médicale et propositions d'ajustements.

Centre de gestion
Conseil et appui sur les dispositifs et la mobilité.

Référent handicap
Information, accompagnement et suivi.

FIPHP
Aides financières et expertise pour le maintien dans l'emploi.

Représentants du personnel
Écoute, conseil et suivi de la situation.

LE RÉFLEXE PRATIQUE

- Conservez tous les avis médicaux et les décisions administratives.
- Demandez les propositions par écrit.
- Vérifiez les possibilités d'aménagement du poste avant d'envisager un reclassement.
- N'hésitez pas à vous faire accompagner par les acteurs compétents (RH, médecin de prévention, référent handicap, représentants du personnel...).

DOSSIER

Anticiper, dialoguer et s'informer permet de sécuriser votre parcours et de préserver votre santé au travail.

PROTECTION FONCTIONNELLE • VIOLENCES • HARCÈLEMENT

Être protégé lorsqu'une atteinte est liée à l'exercice de ses fonctions.

QU'EST-CE QUE LA PROTECTION FONCTIONNELLE ?

L'agent public bénéficie, à raison de ses fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie dans les conditions prévues par le Code général de la fonction publique.

Elle concerne notamment les violences, menaces, injures, diffamations, outrages et agissements constitutifs de harcèlement dont l'agent est victime dans le cadre de ses fonctions, lorsqu'aucune faute personnelle ne peut lui être imputée.

Je reçois des messages injurieux et menaçants depuis l'exercice de mes fonctions...

Tu n'es pas seule. Tu peux bénéficier de la protection fonctionnelle.



CE QUE PEUT COUVRIR LA PROTECTION



Assistance et accompagnement de l'agent



Prise en charge, dans les conditions prévues par les textes, de frais liés à une procédure civile ou pénale



Mesures de protection face aux menaces ou violences



Réparation du préjudice lorsque les conditions légales sont réunies

VIOLENCES, MENACES, HARCÈLEMENT : LES BONS RÉFLEXES



- ✓ Mettre par écrit les faits : dates, lieux, auteurs, témoins, conséquences.
- ✓ Conserver les courriels, SMS, captures, certificats, comptes rendus et tout autre élément utile.
- ✓ Informer rapidement l'employeur ou la hiérarchie selon les procédures internes.
- ✓ Utiliser le dispositif de signalement lorsqu'il existe.
- ✓ Solliciter la médecine de prévention si la santé est affectée.
- ✓ Demander conseil à un représentant du personnel ou à une organisation syndicale.

DEMANDER LA PROTECTION FONCTIONNELLE

- 1 Faire une demande écrite à l'employeur.
- 2 Décrire précisément les faits et leur lien avec les fonctions.
- 3 Joindre les pièces disponibles.
- 4 Conserver la décision de l'administration et vérifier les voies de recours.

Une demande claire, factuelle et documentée facilite l'examen du dossier.



EN CAS D'URGENCE OU DE DANGER



En cas de menace immédiate ou de danger, alertez sans délai les services compétents de votre collectivité et, si nécessaire, les forces de l'ordre.

LE RÉFLEXE PRATIQUE

- ✓ Ne restez pas seul face à une situation de violence ou de harcèlement.
- ✓ Demandez que les échanges importants soient confirmés par écrit.
- ✓ Faites-vous accompagner dans vos démarches.



TEMPS PARTIEL • DISPONIBILITÉ • POSITIONS STATUTAIRES

Organiser son parcours sans perdre ses repères.

LE TEMPS PARTIEL

Un fonctionnaire peut demander à travailler à temps partiel. Les conditions d'octroi varient selon le motif de la demande.

Le temps partiel permet de mieux concilier votre vie professionnelle et votre vie personnelle.

PRINCIPAUX MOTIFS

-  Convenances personnelles
-  Naissance ou adoption d'un enfant
-  Soins à un proche (conjoint, enfant, ascendant...)
-  Handicap

À VÉRIFIER SELON LE DISPOSITIF APPLICABLE

- ✓ La quotité de travail (50 %, 60 %, 70 %, 80 %, 90 %...)
- ✓ La durée (temporaire ou pour une période plus longue)
- ✓ Les conditions de rémunération
- ✓ Les effets sur la carrière (avancement, retraite...)

LA DISPONIBILITÉ

La disponibilité permet de cesser temporairement son activité tout en conservant sa qualité de fonctionnaire.

PRINCIPAUX MOTIFS

-  Élever un enfant de moins de 12 ans
-  Donner des soins à un proche (conjoint, enfant, ascendant...)
-  Suivre son conjoint ou partenaire de PACS
-  Convenances personnelles (sous réserve des nécessités de service)
-  Créer ou reprendre une entreprise (sous conditions)

La disponibilité répond à différentes situations de vie. Les conditions varient selon le motif.

DEUX TYPES DE DISPONIBILITÉ

- ✓ **De droit** (accordée si les conditions sont remplies)
- ✓ **Sous réserve** des nécessités de service (selon la situation de la collectivité)

LES DIFFÉRENTES POSITIONS STATUTAIRES

Plusieurs positions existent tout au long de votre parcours. Elles répondent à des situations et des projets différents.

ACTIVITÉ



- ✓ Vous exercez vos fonctions dans votre collectivité.
- ✓ Vous percevez l'intégralité de votre traitement (indiciaire + régime indemnitaire selon les règles applicables).
- ✓ Vous cumulez des droits à avancement et à retraite.

TEMPS PARTIEL



- ✓ Vous travaillez à une quotité réduite (ex. 50 à 90 %).
- ✓ Accordé selon le motif et les conditions réglementaires.
- ✓ Rémunération proportionnelle à la quotité.
- ✓ Des effets possibles sur la carrière et la retraite (selon le dispositif).

DÉTACHEMENT



- ✓ Vous exercez vos fonctions dans une autre administration ou un autre organisme.
- ✓ Vous conservez votre qualité de fonctionnaire.
- ✓ Vous relevez du statut de l'administration d'accueil pendant la période.
- ✓ Vous pouvez ensuite réintégrer votre collectivité d'origine.

DISPONIBILITÉ



- ✓ Vous cessez temporairement vos fonctions.
- ✓ Vous conservez votre qualité de fonctionnaire.
- ✓ Vous ne percevez plus de traitement (sauf cas particuliers).
- ✓ La durée et les conditions varient selon le motif.
- ✓ À l'issue, vous pouvez demander votre réintégration (selon les règles en vigueur).

CONGÉ PARENTAL



- ✓ Vous cessez votre activité pour élever un enfant.
- ✓ Accordé de droit.
- ✓ Vous conservez votre qualité de fonctionnaire.
- ✓ Vous ne percevez plus de traitement, mais vous pouvez bénéficier de la PrePaRe (selon votre situation).
- ✓ La durée est fixée selon les règles en vigueur.

LE RÉFLEXE PRATIQUE

Avant toute décision, renseignez-vous et demandez toujours une réponse écrite. Cela sécurise votre situation et évite les mauvaises surprises !



- ✓ Demandez une décision écrite (arrêté ou courrier).



- ✓ Conservez tous les documents (arrêtés, courriers, justificatifs...).



- ✓ Vérifiez les effets sur la rémunération, l'avancement et la retraite.



- ✓ Anticipez votre réintégration et préparez votre retour.



AGENTS CONTRACTUELS

CONTRAT • RENOUVELLEMENT • FIN DE CONTRAT

Connaître les règles pour sécuriser son parcours.

Lisez attentivement
votre contrat.
Il fixe vos droits
et vos obligations !

LE CONTRAT : CE QU'IL DOIT PRÉCISER

Le contrat de travail précise notamment :

-  Le fondement légal du recrutement
-  La rémunération (indice, primes éventuelles...)
-  La durée (CDD ou CDI)
-  La période d'essai (si elle est prévue)
-  Les fonctions exercées
-  Les droits à congés (congés annuels, RTT le cas échéant...)
-  Le lieu d'affectation
-  Les modalités de renouvellement
-  Le temps de travail (temps complet ou non complet)
-  Les modalités de fin de contrat (dont prévus le cas échéant)

PÉRIODE D'ESSAI

Elle permet d'évaluer
vos compétences
et l'adéquation
de votre profil au poste.

- ✓ Elle peut être prévue dans le contrat.
- ✓ Sa durée dépend de la durée du contrat.
- ✓ Elle ne peut être renouvelée qu'une seule fois si le contrat le prévoit.
- ✓ Il n'y a pas de nouvelle période d'essai lorsqu'un contrat est renouvelé par la même administration pour les mêmes fonctions ou le même emploi.

RÉMUNÉRATION

- ✓ La rémunération est fixée par l'administration en tenant compte :
 - des fonctions exercées ;
 - de la qualification requise ;
 - de la qualification et de l'expérience de l'agent.
- ✓ Pour un CDI, une réévaluation de la rémunération est prévue au moins tous les 3 ans.
- ✓ Pour certains CDD continus, une réévaluation de la rémunération peut également être prévue selon les règles applicables.

BULLETTIN
DE PAIE

RENOUVELLEMENT : LES DÉLAIS DE PRÉVENANCE

L'administration doit vous informer de son intention de renouveler ou non votre contrat dans les délais suivants :

 Contrat de moins de 6 mois	8 jours
 Contrat de 6 mois à moins de 2 ans	1 mois
 Contrat de 2 ans ou plus	2 mois
 Passage en CDI	3 mois

Le renouvellement
doit faire l'objet
d'une décision
écrite.

Un entretien préalable est requis notamment lorsque le contrat peut être reconduit en CDI ou lorsque la durée totale des contrats sur un emploi permanent atteint au moins 3 ans.

FIN DE CONTRAT

- ✓ Un certificat de travail doit vous être remis à la fin du contrat.
 - ✓ Une indemnité de fin de contrat peut être due sous certaines conditions prévues par la réglementation, notamment pour certains contrats d'une durée inférieure ou égale à un an.
-  Le versement de cette indemnité dépend du motif de fin de contrat et des dispositions applicables.

CERTIFICAT
DE TRAVAIL

LES BONS RÉFLEXES

- ✓ Conservez vos contrats, avenants et tous les écrits.
- ✓ Demandez une décision écrite de l'administration.
- ✓ Vérifiez les délais de prévenance en cas de renouvellement.
- ✓ Comparez les missions réellement exercées à celles prévues dans le contrat.
- ✓ Demandez des explications écrites en cas de changement de rémunération.



ÉGALITÉ • DISCRIMINATIONS • HARCÈLEMENT • SIGNALEMENT

Identifier les faits, les signaler et être orienté vers les bons interlocuteurs.

CE QUI DOIT ÊTRE SIGNALÉ

Plusieurs situations peuvent être signalées lorsqu'elles portent atteinte à la dignité, à la santé, à la sécurité ou aux droits des agents.



Atteintes volontaires à l'intégrité physique



Violences (physiques, verbales ou psychologiques)



Discriminations (âge, sexe, handicap, origine, orientation sexuelle, convictions, situation familiale, ...)



Harcèlement moral ou harcèlement sexuel



Agissements sexistes



Menaces et actes d'intimidation



Tout comportement portant atteinte au respect et à la dignité des personnes

Les victimes mais aussi les témoins peuvent signaler ces situations.

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT



RECUEIL DU SIGNALEMENT

- ✓ Écoute et prise en compte des faits
- ✓ Traçabilité du signalement
- ✓ Respect de la confidentialité



ORIENTATION ET ACCOMPAGNEMENT

- ✓ Information sur vos droits
- ✓ Soutien et accompagnement (psychologique, social, médical, juridique...)
- ✓ Orientation vers les services compétents



ORIENTATION VERS LES AUTORITÉS COMPÉTENTES

- ✓ Protection et traitement des faits signalés
- ✓ Transmission aux autorités selon la situation
- ✓ Éventuelle enquête administrative

COMMENT PRÉPARER SON SIGNALEMENT



Datez les faits (période, fréquence).



Décrivez précisément les lieux, les personnes impliquées et les circonstances.



Joignez les éléments utiles : courriels, SMS, captures d'écran, comptes rendus, certificats médicaux, témoignages, ...



Conservez les originaux de tous les documents.

LES PROTECTIONS

Aucun agent ne doit subir de représailles pour avoir :

- ✓ subi ou refusé des faits de harcèlement, de discrimination ou de violence,
- ✓ exercé un recours,
- ✓ relaté ou témoigné de bonne foi d'une situation.

Demandez conseil et appui auprès de :



Service RH



Médecine de prévention



Représentants du personnel (CST, F3SCT)



Organisation syndicale



LE RÉFLEXE PRATIQUE



- ✓ Privilégiez un écrit factuel et daté.
- ✓ Conservez les accusés de réception.
- ✓ Demandez des informations sur les suites données.
- ✓ Restez en contact avec les interlocuteurs qui vous accompagnent.



EN CAS DE DANGER IMMÉDIAT

Alertez sans délai les services compétents : hiérarchie, référent sécurité, police/gendarmerie, selon la situation.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES • ASTREINTES • PERMANENCES

Bien distinguer les dispositifs pour vérifier ses droits.



HEURES SUPPLÉMENTAIRES

À la demande de l'employeur, au-delà des bornes du cycle de travail.



Elles sont effectuées à la demande de l'employeur, au-delà des bornes du cycle de travail.



Dans la FPT, les IHTS peuvent concerner notamment les fonctionnaires de catégories B et C et certains agents assimilés, selon les emplois fixés par délibération.



Elles peuvent être indemnisées ou compensées en repos selon le dispositif applicable.



Une même heure ne donne pas lieu à la fois à une indemnité et à un repos compensateur.

Les heures supplémentaires répondent à un besoin ponctuel du service et doivent rester exceptionnelles.

ASTREINTE

Une période hors lieu de travail où vous devez rester joignable et pouvoir intervenir.



L'astreinte est une période pendant laquelle vous devez rester joignable et pouvoir intervenir.



Elle s'effectue en dehors du lieu de travail. Elle n'est pas du temps de travail effectif.



Le temps d'intervention et, s'il y a lieu, le déplacement sont du temps de travail effectif.



L'organisation des astreintes et les emplois concernés sont fixés par délibération après avis du CST.



Elle peut donner lieu à une indemnité et/ou à un repos compensateur selon les règles applicables.

L'astreinte vous permet de vaquer à vos occupations, tout en restant joignable et disponible.

PERMANENCE

Une présence imposée sur le lieu de travail en dehors des horaires habituels.



La permanence correspond à une présence imposée sur le lieu de travail en dehors des horaires habituels.



C'est du temps de travail effectif.



Ne pas confondre avec l'astreinte : pendant une permanence, vous êtes présent sur votre lieu de travail.



L'organisation des permanences et les emplois concernés sont fixés par délibération après avis du CST.



Elle peut donner lieu à une indemnisation ou à un repos compensateur selon la filière et les règles en vigueur.

La permanence implique une présence physique au service, avec les mêmes obligations que pendant le temps de travail.

COMPARATIF : LES 3 DISPOSITIFS EN UN COUP D'ŒIL

	Où suis-je ?	Suis-je libre de vaquer à mes occupations ?	Temps de travail effectif ?
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	Sur le lieu de travail	Non	Oui
ASTREINTE	À domicile ou à proximité du lieu d'intervention	Oui (sous réserve d'être joignable et de pouvoir intervenir)	Non (sauf temps d'intervention et de déplacement)
PERMANENCE	Sur le lieu de travail	Non	Oui

LE RÉFLEXE PRATIQUE

- ✓ Demander la **délibération** et le règlement applicables.
- ✓ Vérifier que l'emploi que vous occupez est bien concerné.
- ✓ Conserver les plannings, ordres de service et relevés d'intervention.
- ✓ Contrôler votre indemnisation ou vos repos compensateurs.
- ✓ En cas d'écart, le signaler par écrit à votre hiérarchie et, si nécessaire, aux représentants du personnel.

À RETENIR

Ce n'est pas le nom donné par le service qui compte, mais les **conditions réelles d'organisation du travail**.

MON CONTACT SYNDICAL

Nom / section :

Téléphone :

Adresse électronique :

MES INTERLOCUTEURS

Ressources humaines :

Médecine de prévention :

Autre contact utile :

MES REPÈRES

Service / collectivité :

Cadre d'emplois / grade :

Documents et références à retrouver :

SITUATION / QUESTION À PRÉPARER

DOCUMENTS À RÉUNIR ET INTERLOCUTEURS

DATES, RÉPONSES ET PROCHAINES ÉTAPES

ANNEXE NATIONALE 2026

GRILLES INDICIAIRES ET TRAITEMENTS

Fonction publique territoriale - catégories C, B et A

Une annexe technique du Guide SNT de l'agent territorial

75 fiches de carrière	8 filières + emplois fonctionnels
Valeur du point	4,922783 € / mois
Référence de calcul	Traitement = IM × valeur du point
Mise à jour	28 septembre 2026

Lecture : cette annexe regroupe les échelles communes et plusieurs grilles spécifiques majeures, puis recense l'ensemble des cadres d'emplois du référentiel FPT 2026. Lorsqu'un cadre spécialisé n'est pas reproduit intégralement, son statut particulier et sa fiche carrière restent la référence.

Sources de référence : CDG66, Fiches carrières 2026, mise à jour 01/07/2026 ; Code général de la fonction publique et décrets d'échelonnement indiciaire ; 123territorial, référentiel FPT 2026, consulté le 28/09/2026.

COMMENT LIRE UNE GRILLE

IB - indice brut : indice de classement statutaire. IM - indice majoré : indice qui sert au calcul du traitement indiciaire.

Traitement indiciaire brut mensuel : $IM \times 4.922783 \text{ €}$. Les montants affichés dans cette annexe sont arrondis au centime et n'intègrent ni RIFSEEP, ni NBI, ni SFT, ni indemnité de résidence, ni heures supplémentaires.

Repère SMIC 2026 : 1,867.02 € brut mensuel à temps complet. Lorsque le traitement indiciaire est inférieur au SMIC, le mécanisme d'indemnité différentielle doit être examiné selon les règles applicables.

Les durées indiquées correspondent à la durée statutaire dans l'échelon. « terminal » signifie qu'il n'existe pas d'échelon supérieur dans le grade considéré.

Les filières facilitent la lecture mais n'ont pas, à elles seules, de valeur juridique : chaque cadre d'emplois relève de son statut particulier.

Regroupements utilisés dans cette annexe

C1 / C2 / C3 - Adjointes administratifs, adjointes techniques, ATTEE, adjointes d'animation, adjointes du patrimoine ; autres cadres de catégorie C selon leur statut particulier.

NES B - 3 grades - Rédacteurs, techniciens, animateurs et plusieurs cadres de catégorie B structurés sur trois grades. Toujours vérifier le statut particulier du cadre concerné.

A-type 11/10 échelons - Attachés ; mêmes bornes indiciaires observées notamment pour attachés de conservation et bibliothécaires sur les fiches CDG66, avec conditions de carrière propres.

Paramédical A commun - Pédiatres-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens.

RÉPERTOIRE NATIONAL - CATÉGORIE C

Filière	Cadre d'emplois / emploi
Administrative	Adjoint administratif territorial
Animation	Adjoint territorial d'animation
Culturelle	Adjoint territorial du patrimoine
Médico-sociale	Agent social territorial
Médico-sociale	ATSEM
Médico-sociale	Auxiliaire de soins territorial
Police municipale	Agent de police municipale
Police municipale	Garde champêtre
Sapeurs-pompiers professionnels	Sapeur et caporal SPP
Sapeurs-pompiers professionnels	Sous-officier SPP
Sportive	Opérateur territorial des APS
Technique	Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement
Technique	Adjoint technique territorial
Technique	Agent de maîtrise territorial

Répertoire : 123territorial - FPT 2026 (75 fiches, 8 filières et emplois fonctionnels), avec renvoi aux textes réglementaires ; contrôle de structure par CDG66.

RÉPERTOIRE NATIONAL - CATÉGORIE B

Filière	Cadre d'emplois / emploi
Administrative	Rédacteur territorial
Animation	Animateur territorial
Culturelle	Assistant territorial d'enseignement artistique
Culturelle	Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques
Médico-sociale	Aide-soignant territorial
Médico-sociale	Auxiliaire de puériculture territorial
Médico-sociale	Infirmier territorial
Médico-sociale	Moniteur-éducateur et intervenant familial
Médico-sociale	Technicien paramédical
Police municipale	Chef de service de police municipale
Sapeurs-pompiers professionnels	Lieutenant SPP
Sportive	Éducateur territorial des APS
Technique	Technicien territorial

Répertoire : 123territorial - FPT 2026 (75 fiches, 8 filières et emplois fonctionnels), avec renvoi aux textes réglementaires ; contrôle de structure par CDG66.

RÉPERTOIRE NATIONAL - CATÉGORIE A

Filière	Cadre d'emplois / emploi
Administrative	Administrateur
Administrative	Attaché territorial
Administrative	Secrétaire de mairie
Culturelle	Attaché de conservation du patrimoine
Culturelle	Bibliothécaire territorial
Culturelle	Conservateur territorial de bibliothèque
Culturelle	Conservateur territorial du patrimoine
Culturelle	Directeur d'établissement d'enseignement artistique
Culturelle	Professeur territorial d'enseignement artistique
Emplois fonctionnels	Directeur de projet
Emplois fonctionnels	Directeur départemental adjoint du SDIS
Emplois fonctionnels	Directeur départemental du SDIS
Emplois fonctionnels	DST / DGST
Emplois fonctionnels	DGA
Emplois fonctionnels	DGS
Emplois fonctionnels	Expert de haut niveau
Médico-sociale	Assistant territorial socio-éducatif
Médico-sociale	Biologiste, vétérinaire et pharmacien territorial
Médico-sociale	Cadre territorial de santé paramédical
Médico-sociale	Conseiller territorial socio-éducatif
Médico-sociale	Diététicien territorial
Médico-sociale	Éducateur territorial de jeunes enfants
Médico-sociale	Ergothérapeute
Médico-sociale	Gynécologue territorial
Médico-sociale	Infirmier territorial en soins généraux
Médico-sociale	Manipulateur d'électroradiologie médicale
Médico-sociale	Masseur-kinésithérapeute
Médico-sociale	Médecin du travail contractuel
Médico-sociale	Médecin territorial
Médico-sociale	Orthophoniste
Médico-sociale	Orthoptiste
Médico-sociale	Pédiatre territorial
Médico-sociale	Pédicure-podologue
Médico-sociale	Préparateur en pharmacie hospitalière
Médico-sociale	Psychologue territorial
Médico-sociale	Psychomotricien
Médico-sociale	Puéricultrice territoriale
Médico-sociale	Sage-femme territoriale
Médico-sociale	Technicien de laboratoire médical
Police municipale	Directeur de police municipale
Sapeurs-pompiers professionnels	Cadre de santé de SPP
Sapeurs-pompiers professionnels	Capitaine, commandant et lieutenant-colonel SPP

Filière	Cadre d'emplois / emploi
Sapeurs-pompier professionnels	Conception et direction des SPP
Sapeurs-pompier professionnels	Infirmier SPP
Sapeurs-pompier professionnels	Médecin et pharmacien SPP
Sportive	Conseiller territorial des APS
Technique	Ingénieur en chef territorial
Technique	Ingénieur territorial

Répertoire : 123territorial - FPT 2026 (75 fiches, 8 filières et emplois fonctionnels), avec renvoi aux textes réglementaires ; contrôle de structure par CDG66.

CATÉGORIE C - ÉCHELLES COMMUNES

Les trois échelles C1, C2 et C3 servent de référence à de nombreux grades d'exécution. Le nom exact du grade doit toujours être vérifié sur l'arrêté de l'agent.

Échelle C1

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	367	366	1 801,74 €
2	1 an	368	367	1 806,66 €
3	1 an	370	368	1 811,58 €
4	1 an	371	369	1 816,51 €
5	1 an	374	370	1 821,43 €
6	1 an	378	371	1 826,35 €
7	3 ans	381	372	1 831,28 €
8	3 ans	387	373	1 836,20 €
9	3 ans	401	376	1 850,97 €
10	4 ans	419	377	1 855,89 €
11	terminal	432	387	1 905,12 €

Exemples : premier grade des adjoints administratifs, techniques, animation et patrimoine.

Source : CDG66 p.18/92 ; décret n° 2023-519 du 28 juin 2023.

Échelle C2

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	368	367	1 806,66 €
2	1 an	371	369	1 816,51 €
3	1 an	376	370	1 821,43 €
4	1 an	387	373	1 836,20 €
5	1 an	396	374	1 841,12 €
6	1 an	404	376	1 850,97 €
7	2 ans	416	377	1 855,89 €
8	2 ans	430	385	1 895,27 €
9	3 ans	446	397	1 954,34 €
10	3 ans	461	409	2 013,42 €
11	4 ans	473	417	2 052,80 €
12	terminal	486	425	2 092,18 €

Exemples : principal de 2e classe pour plusieurs cadres C.

Source : CDG66 p.18/92 ; décret n° 2023-519 du 28 juin 2023.

Échelle C3

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	388	373	1 836,20 €
2	1 an	397	375	1 846,04 €
3	2 ans	412	376	1 850,97 €
4	2 ans	430	385	1 895,27 €
5	2 ans	448	398	1 959,27 €
6	2 ans	460	408	2 008,50 €
7	3 ans	478	420	2 067,57 €
8	3 ans	499	435	2 141,41 €
9	3 ans	525	455	2 239,87 €
10	terminal	558	478	2 353,09 €

Exemples : principal de 1re classe pour plusieurs cadres C.

Source : CDG66 p.18/92 ; décret n° 2023-519 du 28 juin 2023.

ATSEM et auxiliaires de soins

Les fiches 2026 consultées présentent deux grades principaux dont les bornes correspondent aux échelles C2/C3. Le classement exact doit être lu sur l'arrêté et le statut particulier du cadre.

Sources : 123territorial, fiches ATSEM et auxiliaire de soins 2026 ; textes Légifrance liés aux fiches.

CATÉGORIE C - FILIÈRE TECHNIQUE

Agent de maîtrise				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	372	369	1 816,51 €
2	1 an	375	370	1 821,43 €
3	1 an	380	371	1 826,35 €
4	2 ans	388	373	1 836,20 €
5	2 ans	397	375	1 846,04 €
6	2 ans	415	377	1 855,89 €
7	2 ans	437	390	1 919,89 €
8	2 ans	449	399	1 964,19 €
9	2 ans	465	412	2 028,19 €
10	3 ans	479	421	2 072,49 €
11	3 ans	499	435	2 141,41 €
12	3 ans	525	455	2 239,87 €
13	terminal	562	481	2 367,86 €

Source : CDG66 p.27/92 ; décret n° 88-548 du 6 mai 1988.

Agent de maîtrise principal				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	390	373	1 836,20 €
2	1 an	400	376	1 850,97 €
3	2 ans	420	378	1 860,81 €
4	2 ans	446	397	1 954,34 €
5	2 ans	468	414	2 038,03 €
6	2 ans	492	430	2 116,80 €
7	3 ans	505	440	2 166,02 €
8	3 ans	526	456	2 244,79 €
9	4 ans	563	482	2 372,78 €
10	terminal	597	508	2 500,77 €

Source : CDG66 p.27/92 ; décret n° 88-548 du 6 mai 1988.

CATÉGORIE C - POLICE MUNICIPALE

Gardien-brigadier				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	368	367	1 806,66 €
2	1 an	371	369	1 816,51 €
3	1 an	376	370	1 821,43 €
4	1 an	387	373	1 836,20 €
5	1 an	396	374	1 841,12 €
6	1 an	404	376	1 850,97 €
7	2 ans	416	377	1 855,89 €
8	2 ans	430	385	1 895,27 €
9	3 ans	446	397	1 954,34 €
10	3 ans	461	409	2 013,42 €
11	4 ans	473	417	2 052,80 €
12	terminal	486	425	2 092,18 €

Source : fiche 2026 Agent de police municipale ; Légifrance via statut particulier.

Brigadier-chef principal				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	2 ans	390	373	1 836,20 €
2	2 ans	407	376	1 850,97 €
3	2 ans	425	382	1 880,50 €
4	2 ans	445	396	1 949,42 €
5	2 ans	469	415	2 042,95 €
6	30 mois	487	426	2 097,11 €
7	3 ans	501	437	2 151,26 €
8	4 ans	526	456	2 244,79 €
9	4 ans	566	484	2 382,63 €
10	terminal	597	508	2 500,77 €

Source : fiche 2026 Agent de police municipale ; Légifrance via statut particulier.

Chef de police municipale - grade maintenu selon situations statutaires

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	27 mois	394	374	1 841,12 €
2	33 mois	417	377	1 855,89 €
3	39 mois	425	382	1 880,50 €
4	45 mois	454	403	1 983,88 €
5	4 ans	473	417	2 052,80 €
6	4 ans	526	456	2 244,79 €
7	4 ans	566	484	2 382,63 €
8	terminal	597	508	2 500,77 €

Source : fiche 2026 Agent de police municipale / référentiel de grille.

Garde champêtre - garde champêtre chef

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	368	367	1 806,66 €
2	1 an	371	369	1 816,51 €
3	1 an	376	370	1 821,43 €
4	1 an	387	373	1 836,20 €
5	1 an	396	374	1 841,12 €
6	1 an	404	376	1 850,97 €
7	2 ans	416	377	1 855,89 €
8	2 ans	430	385	1 895,27 €
9	3 ans	446	397	1 954,34 €
10	3 ans	461	409	2 013,42 €
11	4 ans	473	417	2 052,80 €
12	terminal	486	425	2 092,18 €

La grille du grade de garde champêtre chef correspond à l'échelle C2 dans le référentiel consulté.

Source : fiche 2026 Garde champêtre.

Garde champêtre chef principal

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	2 ans	390	373	1 836,20 €
2	2 ans	407	376	1 850,97 €
3	2 ans	425	382	1 880,50 €
4	2 ans	445	396	1 949,42 €
5	2 ans	469	415	2 042,95 €
6	30 mois	487	426	2 097,11 €
7	3 ans	501	437	2 151,26 €
8	4 ans	526	456	2 244,79 €
9	4 ans	566	484	2 382,63 €
10	terminal	597	508	2 500,77 €

Source : fiche 2026 Garde champêtre.

CATÉGORIE C - SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Caporal de sapeurs-pompiers professionnels				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	390	373	1 836,20 €
2	1 an	400	376	1 850,97 €
3	1 an	420	378	1 860,81 €
4	1 an	446	397	1 954,34 €
5	1 an	468	414	2 038,03 €
6	1 an	492	430	2 116,80 €
7	2 ans	505	440	2 166,02 €
8	2 ans	526	456	2 244,79 €
9	3 ans	563	482	2 372,78 €
10	3 ans	597	508	2 500,77 €

Les sapeurs, caporaux et sous-officiers relèvent de grilles spécifiques : ne transposez pas automatiquement les échelles C1/C2/C3.

Source : référentiel 2026 Sapeur et caporal SPP ; statut particulier sur Légifrance.

Pour les autres grades SPP de catégorie C, reportez-vous à la fiche spécifique du cadre d'emplois : sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels.

CATÉGORIE B - NOUVEL ESPACE STATUTAIRE

Les trois grilles ci-dessous structurent notamment les rédacteurs et techniciens territoriaux. D'autres cadres B utilisent des échelonnements proches ou identiques selon leur statut particulier.

B1 - premier grade

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	389	373	1 836,20 €
2	1 an	395	374	1 841,12 €
3	1 an	397	375	1 846,04 €
4	1 an	401	376	1 850,97 €
5	2 ans	415	377	1 855,89 €
6	2 ans	431	386	1 900,19 €
7	2 ans	452	401	1 974,04 €
8	3 ans	478	420	2 067,57 €
9	3 ans	500	436	2 146,33 €
10	3 ans	513	446	2 195,56 €
11	3 ans	538	462	2 274,33 €
12	4 ans	563	482	2 372,78 €
13	terminal	597	508	2 500,77 €

Source : CDG66, grille rédacteur/technicien 2026 ; décrets statutaires du NES.

B2 - deuxième grade

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	401	376	1 850,97 €
2	1 an	415	377	1 855,89 €
3	2 ans	429	384	1 890,35 €
4	2 ans	444	395	1 944,50 €
5	2 ans	458	406	1 998,65 €
6	2 ans	480	421	2 072,49 €
7	3 ans	506	441	2 170,95 €
8	3 ans	528	457	2 249,71 €
9	3 ans	542	466	2 294,02 €
10	3 ans	567	485	2 387,55 €
11	4 ans	599	509	2 505,70 €
12	terminal	638	539	2 653,38 €

Source : CDG66, grille rédacteur/technicien 2026 ; décrets statutaires du NES.

B3 - troisième grade

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	446	397	1 954,34 €
2	2 ans	461	409	2 013,42 €
3	2 ans	484	424	2 087,26 €
4	2 ans	513	446	2 195,56 €
5	2 ans	547	470	2 313,71 €
6	3 ans	573	489	2 407,24 €
7	3 ans	604	513	2 525,39 €
8	3 ans	638	539	2 653,38 €
9	3 ans	660	556	2 737,07 €
10	3 ans	684	574	2 825,68 €
11	terminal	707	592	2 914,29 €

Source : CDG66, grille rédacteur/technicien 2026 ; décrets statutaires du NES.

Cadres à vérifier sur leur fiche dédiée : animateurs, assistants d'enseignement artistique, assistants de conservation, ETAPS, chefs de service de police municipale, lieutenants SPP, cadres médico-sociaux B.

CATÉGORIE B - PARAMÉDICAL

Technicien paramédical - classe normale

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	2 ans	418	377	1 855,89 €
2	3 ans	438	391	1 924,81 €
3	3 ans	460	408	2 008,50 €
4	4 ans	489	427	2 102,03 €
5	4 ans	517	449	2 210,33 €
6	4 ans	563	482	2 372,78 €
7	4 ans	614	520	2 559,85 €
8	terminal	664	559	2 751,84 €

Source : référentiel 2026 Technicien paramédical territorial.

Technicien paramédical - classe supérieure

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	532	460	2 264,48 €
2	2 ans	553	474	2 333,40 €
3	2 ans	587	500	2 461,39 €
4	30 mois	621	526	2 589,38 €
5	30 mois	652	549	2 702,61 €
6	30 mois	674	566	2 786,30 €
7	30 mois	693	580	2 855,21 €
8	3 ans	705	590	2 904,44 €
9	3 ans	725	605	2 978,28 €
10	terminal	751	625	3 076,74 €

Source : référentiel 2026 Technicien paramédical territorial.

CATÉGORIE A - ATTACHÉS ET GRILLES PROCHES

Le premier grade et le grade principal ci-dessous servent aussi de repère pour plusieurs cadres A dont les bornes indiciaires correspondent dans les fiches CDG66 (notamment attaché de conservation et bibliothécaire). Les conditions de carrière restent propres à chaque statut.

Attaché				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	18 mois	444	395	1 944,50 €
2	2 ans	469	415	2 042,95 €
3	2 ans	499	435	2 141,41 €
4	2 ans	525	455	2 239,87 €
5	30 mois	567	485	2 387,55 €
6	3 ans	611	518	2 550,00 €
7	3 ans	653	550	2 707,53 €
8	3 ans	693	580	2 855,21 €
9	3 ans	732	610	3 002,90 €
10	4 ans	778	645	3 175,20 €
11	terminal	821	678	3 337,65 €

Source : référentiel 2026 Attaché territorial ; décret n° 87-1100.

Attaché principal				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	2 ans	593	505	2 486,01 €
2	2 ans	639	540	2 658,30 €
3	2 ans	693	580	2 855,21 €
4	2 ans	732	610	3 002,90 €
5	2 ans	791	655	3 224,42 €
6	30 mois	843	695	3 421,33 €
7	30 mois	896	735	3 618,25 €
8	3 ans	946	773	3 805,31 €
9	3 ans	995	811	3 992,38 €
10	terminal	1015	826	4 066,22 €

Source : référentiel 2026 Attaché territorial ; décret n° 87-1100.

Attaché hors classe

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	2 ans	797	660	3 249,04 €
2	2 ans	850	700	3 445,95 €
3	2 ans	896	735	3 618,25 €
4	30 mois	946	773	3 805,31 €
5	3 ans	995	811	3 992,38 €
6	non renseignée	1027	835	4 110,52 €
HEA1	12 mois	HEA	895	4 405,89 €
HEA2	12 mois	HEA	930	4 578,19 €
HEA3	terminal	HEA	977	4 809,56 €

Source : référentiel 2026 Attaché territorial ; décret n° 87-1100.

Attaché de conservation / Bibliothécaire : les fiches CDG66 consultées présentent une grille de base à 11 échelons de IM 395 à 678 et une grille principale à 10 échelons de IM 505 à 826.

CATÉGORIE A - INGÉNIEURS TERRITORIAUX

Ingénieur				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	18 mois	444	395	1 944,50 €
2	2 ans	484	424	2 087,26 €
3	2 ans	518	450	2 215,25 €
4	30 mois	565	483	2 377,70 €
5	3 ans	611	518	2 550,00 €
6	4 ans	646	545	2 682,92 €
7	4 ans	697	583	2 869,98 €
8	4 ans	739	615	3 027,51 €
9	4 ans	774	642	3 160,43 €
10	terminal	821	678	3 337,65 €

Source : référentiel 2026 Ingénieur territorial ; textes Légifrance liés à la fiche.

Ingénieur principal				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	2 ans	619	524	2 579,54 €
2	30 mois	665	560	2 756,76 €
3	3 ans	721	602	2 963,52 €
4	3 ans	791	655	3 224,42 €
5	3 ans	837	690	3 396,72 €
6	3 ans	896	735	3 618,25 €
7	3 ans	946	773	3 805,31 €
8	3 ans	995	811	3 992,38 €
9	terminal	1015	826	4 066,22 €

Source : référentiel 2026 Ingénieur territorial.

Ingénieur hors classe

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	2 ans	850	700	3 445,95 €
2	2 ans	896	735	3 618,25 €
3	30 mois	946	773	3 805,31 €
4	3 ans	995	811	3 992,38 €
5	non renseignée	1027	835	4 110,52 €
HEA1	12 mois	HEA	895	4 405,89 €
HEA2	12 mois	HEA	930	4 578,19 €
HEA3	terminal	HEA	977	4 809,56 €

Source : référentiel 2026 Ingénieur territorial.

Ingénieur en chef territorial : cadre distinct, à consulter sur sa grille dédiée. Les emplois fonctionnels techniques (DST/DGST) relèvent eux aussi de grilles propres.

CATÉGORIE A - CULTURE / PATRIMOINE

Conservateur territorial du patrimoine

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	2 ans	525	455	2 239,87 €
2	2 ans	566	484	2 382,63 €
3	30 mois	620	525	2 584,46 €
4	30 mois	674	566	2 786,30 €
5	30 mois	728	607	2 988,13 €
6	3 ans	803	664	3 268,73 €
7	3 ans	878	721	3 549,33 €
8	terminal	912	748	3 682,24 €

Source : référentiel 2026 Conservateur territorial du patrimoine.

Conservateur en chef du patrimoine

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	747	622	3 061,97 €
2	2 ans	826	682	3 357,34 €
3	2 ans	924	756	3 721,62 €
4	2 ans	1015	826	4 066,22 €
5	3 ans	1027	835	4 110,52 €
6	1 an	HEA	895	4 405,89 €
7	terminal	HEA	977	4 809,56 €

Source : référentiel 2026 Conservateur territorial du patrimoine.

Les conservateurs de bibliothèques, directeurs d'établissement d'enseignement artistique et professeurs d'enseignement artistique disposent de fiches spécifiques : ne pas leur appliquer automatiquement les tableaux ci-dessus.

CATÉGORIE A - PARAMÉDICAL

Grille commune identifiée dans les fiches CDG66 pour : pédicure-podologue, ergothérapeute, psychomotricien, orthoptiste, technicien de laboratoire médical, manipulateur d'électroradiologie, préparateur en pharmacie hospitalière et diététicien.

Grade de classe normale / grade de base				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	444	395	1 944,50 €
2	18 mois	484	424	2 087,26 €
3	2 ans	514	447	2 200,48 €
4	2 ans	544	468	2 303,86 €
5	30 mois	576	491	2 417,09 €
6	3 ans	611	518	2 550,00 €
7	3 ans	653	550	2 707,53 €
8	3 ans	693	580	2 855,21 €
9	4 ans	732	610	3 002,90 €
10	4 ans	778	645	3 175,20 €
11	terminal	821	678	3 337,65 €

Source : CDG66 p.71/92 - secteur médico-technique ; référentiel 2026.

Hors classe				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	2 ans	518	450	2 215,25 €
2	2 ans	558	478	2 353,09 €
3	2 ans	595	506	2 490,93 €
4	2 ans	631	534	2 628,77 €
5	30 mois	669	563	2 771,53 €
6	3 ans	709	593	2 919,21 €
7	3 ans	750	624	3 071,82 €
8	4 ans	792	656	3 229,35 €
9	4 ans	836	690	3 396,72 €
10	terminal	886	727	3 578,86 €

Source : CDG66 p.71/92 - secteur médico-technique ; référentiel 2026.

CATÉGORIE A - CONSEILLERS SOCIO-ÉDUCATIFS

Conseiller socio-éducatif				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	18 mois	509	443	2 180,79 €
2	18 mois	532	460	2 264,48 €
3	2 ans	555	476	2 343,24 €
4	2 ans	578	493	2 426,93 €
5	2 ans	600	510	2 510,62 €
6	2 ans	631	534	2 628,77 €
7	2 ans	657	553	2 722,30 €
8	2 ans	680	571	2 810,91 €
9	2 ans	712	595	2 929,06 €
10	30 mois	740	616	3 032,43 €
11	30 mois	778	645	3 175,20 €
12	terminal	801	663	3 263,81 €

Source : CDG66 p.54/92 ; décret n° 2013-492 du 10 juin 2013.

Conseiller supérieur socio-éducatif				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	2 ans	641	541	2 663,23 €
2	2 ans	674	566	2 786,30 €
3	2 ans	698	584	2 874,91 €
4	30 mois	729	608	2 993,05 €
5	30 mois	751	625	3 076,74 €
6	3 ans	784	650	3 199,81 €
7	3 ans	816	674	3 317,96 €
8	terminal	830	685	3 372,11 €

Source : CDG66 p.54/92 ; décret n° 2013-492 du 10 juin 2013.

Conseiller hors classe socio-éducatif

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	2 ans	729	608	2 993,05 €
2	3 ans	751	625	3 076,74 €
3	3 ans	791	655	3 224,42 €
4	3 ans	835	689	3 391,80 €
5	3 ans	883	725	3 569,02 €
6	terminal	940	769	3 785,62 €

Source : CDG66 p.54/92 ; décret n° 2013-492 du 10 juin 2013.

CATÉGORIE A - ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

La réforme de l'encadrement supérieur territorial entrée en vigueur au 1er juillet 2026 a modifié les grilles des administrateurs et de plusieurs emplois fonctionnels. Les tableaux suivants reprennent les grilles 2026 du référentiel consulté.

Administrateur - 1er grade

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	1 an	571	488	2 402,32 €
2	1 an	634	536	2 638,61 €
3	1 an	695	582	2 865,06 €
4	1 an	752	626	3 081,66 €
5	1 an	808	668	3 288,42 €
6	1 an	860	708	3 485,33 €
7	18 mois	910	746	3 672,40 €
8	18 mois	981	800	3 938,23 €
9	18 mois	1042	849	4 179,44 €
10	18 mois	1097	893	4 396,05 €
11	18 mois	1152	932	4 588,03 €
12	18 mois	1200	966	4 755,41 €
13	18 mois	1243	995	4 898,17 €
14	18 mois	1260	1007	4 957,24 €
15	18 mois	1267	1012	4 981,86 €
16	18 mois	1274	1017	5 006,47 €
17	18 mois	1280	1021	5 026,16 €
18	18 mois	1286	1025	5 045,85 €
19	18 mois	1293	1029	5 065,54 €
20	18 mois	1298	1032	5 080,31 €
21	18 mois	1301	1035	5 095,08 €
22	18 mois	1305	1038	5 109,85 €
23	18 mois	1310	1041	5 124,62 €
24	18 mois	1314	1044	5 139,39 €
25	18 mois	1317	1047	5 154,15 €
26	18 mois	1321	1050	5 168,92 €
27	18 mois	1325	1053	5 183,69 €
28	18 mois	1328	1056	5 198,46 €
29	18 mois	1332	1059	5 213,23 €
30	terminal	1336	1062	5 228,00 €

Sources : CDG66, mise à jour 01/07/2026 ; décrets n° 2026-484 et 2026-485 du 10 juin 2026.

Administrateur - 2e grade

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	18 mois	808	668	3 288,42 €
2	18 mois	860	708	3 485,33 €
3	18 mois	910	746	3 672,40 €
4	18 mois	981	800	3 938,23 €
5	18 mois	1046	852	4 194,21 €
6	18 mois	1109	902	4 440,35 €
7	18 mois	1178	950	4 676,64 €
8	18 mois	1244	996	4 903,09 €
9	18 mois	1309	1040	5 119,69 €
10	18 mois	1367	1084	5 336,30 €
11	18 mois	1427	1127	5 547,98 €
12	18 mois	1487	1169	5 754,73 €
13	18 mois	1545	1210	5 956,57 €
14	18 mois	1593	1244	6 123,94 €
15	18 mois	1632	1271	6 256,86 €
16	18 mois	1662	1293	6 365,16 €
17	18 mois	1684	1308	6 439,00 €
18	18 mois	1699	1318	6 488,23 €
19	18 mois	1707	1323	6 512,84 €
20	18 mois	1715	1328	6 537,46 €
21	18 mois	1723	1333	6 562,07 €
22	18 mois	1729	1337	6 581,76 €
23	18 mois	1736	1342	6 606,37 €
24	18 mois	1744	1347	6 630,99 €
25	18 mois	1752	1352	6 655,60 €
26	18 mois	1759	1357	6 680,22 €
27	18 mois	1766	1362	6 704,83 €
28	18 mois	1774	1367	6 729,44 €
29	18 mois	1783	1372	6 754,06 €
30	18 mois	1791	1377	6 778,67 €
31	18 mois	1799	1382	6 803,29 €
32	terminal	1806	1387	6 827,90 €

Sources : CDG66, mise à jour 01/07/2026 ; décrets n° 2026-484 et 2026-485 du 10 juin 2026.

Administrateur - 3e grade

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut/mois
1	18 mois	1309	1040	5 119,69 €
2	18 mois	1367	1084	5 336,30 €
3	18 mois	1427	1127	5 547,98 €
4	18 mois	1487	1169	5 754,73 €
5	18 mois	1545	1210	5 956,57 €
6	18 mois	1598	1248	6 143,63 €
7	18 mois	1650	1284	6 320,85 €
8	18 mois	1697	1317	6 483,31 €
9	18 mois	1747	1349	6 640,83 €
10	18 mois	1792	1378	6 783,59 €
11	18 mois	1829	1405	6 916,51 €
12	18 mois	1869	1430	7 039,58 €
13	18 mois	1901	1452	7 147,88 €
14	18 mois	1931	1472	7 246,34 €
15	18 mois	1960	1490	7 334,95 €
16	18 mois	1977	1501	7 389,10 €
17	18 mois	1990	1509	7 428,48 €
18	18 mois	2000	1515	7 458,02 €
19	18 mois	2006	1520	7 482,63 €
20	18 mois	2012	1525	7 507,24 €
21	18 mois	2019	1530	7 531,86 €
22	18 mois	2025	1535	7 556,47 €
23	18 mois	2031	1540	7 581,09 €
24	18 mois	2037	1545	7 605,70 €
25	18 mois	2043	1550	7 630,31 €
26	18 mois	2049	1555	7 654,93 €
27	18 mois	2056	1560	7 679,54 €
28	18 mois	2062	1565	7 704,16 €
29	18 mois	2068	1570	7 728,77 €
30	terminal	2074	1575	7 753,38 €

Sources : CDG66, mise à jour 01/07/2026 ; décrets n° 2026-484 et 2026-485 du 10 juin 2026.

Le CDG66 publie également un grade transitoire pour les administrateurs reclassés au 1er juillet 2026 et des grilles d'emplois fonctionnels par niveau. Vérifier la situation individuelle avant toute comparaison.

EMPLOIS FONCTIONNELS - REPÈRES 2026

Emploi	Éch. 1	Éch. terminal
DGS 2 000 à 10 000 hab.	IB 485 / IM 425	IB 832 / IM 687
DGS 10 000 à 20 000 hab.	IB 631 / IM 534	IB 996 / IM 812
DGS 20 000 à 40 000 hab.	IB 661 / IM 557	IB 1027 / IM 835
DGA 10 000 à 20 000 hab.	IB 567 / IM 485	IB 912 / IM 748
DGA 20 000 à 40 000 hab.	IB 581 / IM 496	IB 977 / IM 797

Ces bornes ne remplacent pas la grille complète : la strate de collectivité, le niveau de l'emploi et les conditions de classement déterminent l'échelon applicable.

Source : CDG66, Fiches carrières 2026, pages 8 à 10 ; réforme encadrement supérieur au 01/07/2026.

COMPLÉMENT AUX GRILLES 2026

GRILLES SPÉCIFIQUES PAR FILIÈRE ET PAR GRADE

Ce complément prolonge les échelles communes C1-C3, B1-B3 et les principales grilles A déjà présentées. Il reproduit les principaux échelonnements spécifiques qui ne doivent pas être déduits d'une grille commune.

Méthode : les IB et IM sont repris des fiches carrières CDG66 2026 lorsque le document les publie. Les traitements bruts mensuels sont calculés par $IM \times 4,922783 \text{ €}$. Pour les hors-échelles, le montant dépend du chevron et n'est donc pas ramené à un montant unique.

Sources principales : CDG66, Fiches carrières 2026 (92 pages, mise à jour 01/07/2026) ; Légifrance, statuts particuliers et décrets d'échelonnement indiciaire en vigueur.

FILIÈRE CULTURELLE - CATÉGORIE A

Conservateur territorial de bibliothèques

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	2 ans	510	444	2 185,72 €
2	2 ans	551	473	2 328,48 €
3	2 ans 6 mois	605	514	2 530,31 €
4	2 ans 6 mois	659	555	2 732,14 €
5	2 ans 6 mois	713	596	2 933,98 €
6	3 ans	787	653	3 214,58 €
7	terminal	862	710	3 495,18 €

Source : CDG66 p. 35/92 ; décret n° 91-842 du 2 septembre 1991.

Conservateur territorial de bibliothèques en chef

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an	713	596	2 933,98 €
2	2 ans	792	656	3 229,35 €
3	2 ans	883	725	3 569,02 €
4	2 ans	977	797	3 923,46 €
5	3 ans	1027	835	4 110,52 €
6	terminal	HEA	HEA	hors échelle

Le 6e échelon est classé hors échelle A.

Sources : CDG66 p. 35/92 et Légifrance, décret n° 91-842.

Directeur d'établissement d'enseignement artistique - 2e catégorie

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an 6 mois	588	501	2 466,31 €
2	3 ans	620	525	2 584,46 €
3	3 ans	668	562	2 766,60 €
4	3 ans	726	606	2 983,21 €
5	3 ans	767	637	3 135,81 €
6	3 ans 6 mois	815	673	3 313,03 €
7	3 ans 6 mois	858	706	3 475,48 €
8	3 ans 6 mois	899	737	3 628,09 €
9	3 ans 6 mois	950	776	3 820,08 €
10	terminal	1020	829	4 080,99 €

Source : CDG66 p. 41/92 ; décret n° 91-856.

Directeur d'établissement d'enseignement artistique - 1re catégorie

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an 6 mois	601	511	2 515,54 €
2	3 ans	641	541	2 663,23 €
3	3 ans	690	578	2 845,37 €
4	3 ans	742	618	3 042,28 €
5	3 ans 6 mois	797	660	3 249,04 €
6	3 ans 6 mois	862	710	3 495,18 €
7	3 ans 6 mois	929	760	3 741,32 €
8	3 ans 6 mois	979	798	3 928,38 €
9	terminal	1027	835	4 110,52 €

Source : CDG66 p. 41/92 ; décret n° 91-856.

Professeur territorial d'enseignement artistique - classe normale

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an 6 mois	450	400	1 969,11 €
2	2 ans 6 mois	488	427	2 102,03 €
3	3 ans	519	451	2 220,18 €
4	3 ans	558	478	2 353,09 €
5	3 ans	608	516	2 540,16 €
6	3 ans	668	562	2 766,60 €
7	3 ans 6 mois	712	595	2 929,06 €
8	3 ans 6 mois	763	634	3 121,04 €
9	terminal	821	678	3 337,65 €

Source : CDG66 p. 42/92 ; décret n° 91-858.

Professeur territorial d'enseignement artistique - hors classe

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	2 ans 6 mois	620	525	2 584,46 €
2	2 ans 6 mois	712	595	2 929,06 €
3	2 ans 6 mois	757	629	3 096,43 €
4	2 ans 6 mois	815	673	3 313,03 €
5	2 ans 6 mois	876	720	3 544,40 €
6	3 ans	939	768	3 780,70 €
7	3 ans	995	811	3 992,38 €
8	terminal	1015	826	4 066,22 €

Source : CDG66 p. 42/92 ; décret n° 91-858.

FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE - SECTEUR SOCIAL

Assistant territorial socio-éducatif / Éducateur territorial de jeunes enfants

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	2 ans	444	395	1 944,50 €
2	2 ans	461	409	2 013,42 €
3	2 ans	478	420	2 067,57 €
4	2 ans	494	431	2 121,72 €
5	2 ans	512	445	2 190,64 €
6	2 ans	528	457	2 249,71 €
7	2 ans	547	470	2 313,71 €
8	2 ans	570	487	2 397,40 €
9	2 ans	596	507	2 495,85 €
10	2 ans	623	528	2 599,23 €
11	2 ans 6 mois	655	551	2 712,45 €
12	2 ans 6 mois	680	571	2 810,91 €
13	3 ans	694	581	2 860,14 €
14	terminal	714	597	2 938,90 €

Ces deux cadres d'emplois présentent la même grille de grade de base dans le référentiel CDG66.

Source : CDG66 p. 55-56/92 ; décrets n° 2017-901 et 2017-902.

Classe exceptionnelle - ASE / EJE

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an	502	438	2 156,18 €
2	2 ans	523	453	2 230,02 €
3	2 ans	543	467	2 298,94 €
4	2 ans	565	483	2 377,70 €
5	2 ans	589	502	2 471,24 €
6	2 ans	622	527	2 594,31 €
7	2 ans 6 mois	653	550	2 707,53 €
8	3 ans	680	571	2 810,91 €
9	3 ans	705	590	2 904,44 €
10	3 ans	732	610	3 002,90 €
11	terminal	761	632	3 111,20 €

Source : CDG66 p. 55-56/92.

FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE - SANTÉ / PARAMÉDICAL

Psychologue territorial - classe normale

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an	444	395	1 944,50 €
2	1 an	457	405	1 993,73 €
3	2 ans	471	416	2 047,88 €
4	2 ans	500	436	2 146,33 €
5	2 ans	538	462	2 274,33 €
6	2 ans 6 mois	582	497	2 446,62 €
7	3 ans	619	524	2 579,54 €
8	3 ans	668	562	2 766,60 €
9	3 ans 6 mois	712	595	2 929,06 €
10	4 ans	763	634	3 121,04 €
11	terminal	821	678	3 337,65 €

Source : CDG66 p. 63/92 ; décret n° 92-854.

Psychologue territorial - hors classe

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	2 ans	620	525	2 584,46 €
2	2 ans 6 mois	712	595	2 929,06 €
3	2 ans 6 mois	757	629	3 096,43 €
4	2 ans 6 mois	815	673	3 313,03 €
5	2 ans 6 mois	876	720	3 544,40 €
6	3 ans	939	768	3 780,70 €
7	3 ans	995	811	3 992,38 €
8	terminal	1015	826	4 066,22 €

Source : CDG66 p. 63/92 ; décret n° 92-854.

Sage-femme territoriale - classe normale

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an 6 mois	541	465	2 289,09 €
2	2 ans	577	492	2 422,01 €
3	2 ans	607	515	2 535,23 €
4	2 ans	631	534	2 628,77 €
5	3 ans	660	556	2 737,07 €
6	3 ans	694	581	2 860,14 €
7	3 ans	732	610	3 002,90 €
8	4 ans	780	647	3 185,04 €
9	4 ans	824	681	3 352,42 €
10	terminal	880	723	3 559,17 €

Source : CDG66 p. 64/92 ; décret n° 2022-753.

Sage-femme territoriale - hors classe

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an 6 mois	676	568	2 796,14 €
2	2 ans	716	598	2 943,82 €
3	3 ans	755	628	3 091,51 €
4	3 ans	795	658	3 239,19 €
5	3 ans	841	693	3 411,49 €
6	3 ans	887	728	3 583,79 €
7	3 ans	929	760	3 741,32 €
8	4 ans	974	794	3 908,69 €
9	4 ans	1024	832	4 095,76 €
10	terminal	1027	835	4 110,52 €

La fiche CDG66 signale en outre des indemnités différentielles propres à certains échelons du cadre d'emplois.

Source : CDG66 p. 64/92 ; décret n° 2022-753.

Cadre territorial de santé paramédical

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an 6 mois	541	465	2 289,09 €
2	2 ans	577	492	2 422,01 €
3	2 ans	614	520	2 559,85 €
4	2 ans	663	558	2 746,91 €
5	2 ans	695	582	2 865,06 €
6	2 ans 6 mois	739	615	3 027,51 €
7	3 ans	781	648	3 189,96 €
8	3 ans	825	681	3 352,42 €
9	3 ans	868	714	3 514,87 €
10	4 ans	906	743	3 657,63 €
11	terminal	940	769	3 785,62 €

Source : CDG66 p. 65/92 ; décret n° 2016-337.

Cadre supérieur territorial de santé paramédical

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	2 ans	699	585	2 879,83 €
2	2 ans	744	620	3 052,13 €
3	2 ans	791	655	3 224,42 €
4	2 ans	843	695	3 421,33 €
5	2 ans 6 mois	896	735	3 618,25 €
6	2 ans 6 mois	946	773	3 805,31 €
7	3 ans	995	811	3 992,38 €
8	terminal	1015	826	4 066,22 €

Source : CDG66 p. 65/92 ; décret n° 2016-337.

Puéricultrice territoriale

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an 6 mois	489	427	2 102,03 €
2	2 ans	518	450	2 215,25 €
3	2 ans	558	478	2 353,09 €
4	2 ans	595	506	2 490,93 €
5	2 ans	631	534	2 628,77 €
6	2 ans 6 mois	669	563	2 771,53 €
7	3 ans	709	593	2 919,21 €
8	3 ans	750	624	3 071,82 €
9	3 ans	792	656	3 229,35 €
10	4 ans	836	690	3 396,72 €
11	terminal	886	727	3 578,86 €

Source : CDG66 p. 68/92 ; décret n° 2014-925.

Puéricultrice territoriale hors classe

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	2 ans	614	520	2 559,85 €
2	2 ans	663	558	2 746,91 €
3	2 ans	695	582	2 865,06 €
4	2 ans	739	615	3 027,51 €
5	2 ans 6 mois	781	648	3 189,96 €
6	3 ans	825	681	3 352,42 €
7	3 ans	868	714	3 514,87 €
8	4 ans	906	743	3 657,63 €
9	terminal	940	769	3 785,62 €

Source : CDG66 p. 68/92 ; décret n° 2014-925.

Infirmier territorial en soins généraux

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an	444	395	1 944,50 €
2	1 an 6 mois	484	424	2 087,26 €
3	2 ans	514	447	2 200,48 €
4	2 ans	544	468	2 303,86 €
5	2 ans	576	491	2 417,09 €
6	2 ans 6 mois	611	518	2 550,00 €
7	3 ans	653	550	2 707,53 €
8	3 ans	693	580	2 855,21 €
9	3 ans	732	610	3 002,90 €
10	4 ans	778	645	3 175,20 €
11	terminal	821	678	3 337,65 €

Source : CDG66 p. 70/92 ; décret n° 2012-1421.

Infirmier territorial en soins généraux hors classe

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an 6 mois	489	427	2 102,03 €
2	2 ans	518	450	2 215,25 €
3	2 ans	558	478	2 353,09 €
4	2 ans	595	506	2 490,93 €
5	2 ans	631	534	2 628,77 €
6	2 ans 6 mois	669	563	2 771,53 €
7	3 ans	709	593	2 919,21 €
8	3 ans	750	624	3 071,82 €
9	3 ans	792	656	3 229,35 €
10	4 ans	836	690	3 396,72 €
11	terminal	886	727	3 578,86 €

Source : CDG66 p. 70/92 ; décret n° 2012-1421.

Cadre de santé - ancienne catégorie active (cadre en extinction)

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an	468	414	2 038,03 €
2	2 ans	517	449	2 210,33 €
3	2 ans	562	481	2 367,86 €
4	3 ans	597	508	2 500,77 €
5	3 ans	631	534	2 628,77 €
6	4 ans	671	564	2 776,45 €
7	4 ans	709	593	2 919,21 €
8	4 ans	786	652	3 209,65 €
9	terminal	840	692	3 406,57 €

Cadre d'emplois en voie d'extinction : vérifier la situation individuelle.

Source : CDG66 p. 67/92 ; décret n° 2021-1886.

Puéricultrice de classe normale - ancien cadre en extinction

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an	449	399	1 964,19 €
2	2 ans	486	425	2 092,18 €
3	2 ans	513	446	2 195,56 €
4	3 ans	548	471	2 318,63 €
5	3 ans	579	494	2 431,85 €
6	4 ans	614	520	2 559,85 €
7	4 ans	653	550	2 707,53 €
8	terminal	698	584	2 874,91 €

Source : CDG66 p. 69/92.

Puéricultrice de classe supérieure - ancien cadre en extinction

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	2 ans	570	487	2 397,40 €
2	3 ans	606	514	2 530,31 €
3	3 ans	631	534	2 628,77 €
4	4 ans	661	557	2 741,99 €
5	4 ans	698	584	2 874,91 €
6	4 ans	723	603	2 968,44 €
7	4 ans	778	645	3 175,20 €
8	terminal	833	687	3 381,95 €

Source : CDG66 p. 69/92.

CATÉGORIE B - AIDES-SOIGNANTS ET AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE

Classe normale				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an 6 mois	389	373	1 836,20 €
2	1 an 6 mois	397	375	1 846,04 €
3	2 ans	416	377	1 855,89 €
4	2 ans	434	388	1 910,04 €
5	2 ans	452	401	1 974,04 €
6	2 ans 6 mois	468	414	2 038,03 €
7	3 ans	491	429	2 111,87 €
8	3 ans	510	444	2 185,72 €
9	3 ans	535	461	2 269,40 €
10	4 ans	567	485	2 387,55 €
11	terminal	610	517	2 545,08 €

Grille commune aux aides-soignants territoriaux et auxiliaires de puériculture territoriaux.

Source : CDG66 p. 74-75/92 ; décret n° 2021-1885.

Classe supérieure				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an 6 mois	433	387	1 905,12 €
2	2 ans	449	399	1 964,19 €
3	2 ans	464	411	2 023,26 €
4	2 ans	484	424	2 087,26 €
5	2 ans	508	442	2 175,87 €
6	2 ans	532	460	2 264,48 €
7	2 ans 6 mois	568	486	2 392,47 €
8	3 ans	585	499	2 456,47 €
9	3 ans	612	519	2 554,92 €
10	3 ans	638	539	2 653,38 €
11	terminal	665	560	2 756,76 €

Source : CDG66 p. 74-75/92 ; décret n° 2021-1885.

MÉDICO-TECHNIQUE - BIOLOGISTES, VÉTÉRINAIRES, PHARMACIENS

Classe normale				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an	419	377	1 855,89 €
2	1 an	485	425	2 092,18 €
3	1 an 9 mois	519	451	2 220,18 €
4	2 ans 2 mois	570	487	2 397,40 €
5	2 ans 2 mois	623	528	2 599,23 €
6	2 ans 2 mois	665	560	2 756,76 €
7	2 ans 2 mois	713	596	2 933,98 €
8	2 ans 2 mois	762	633	3 116,12 €
9	2 ans 2 mois	782	649	3 194,89 €
10	2 ans 2 mois	832	687	3 381,95 €
11	terminal	862	710	3 495,18 €

Même architecture de grille dans les fiches CDG66 des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux.

Source : CDG66 p. 78-80/92 ; décret n° 2011-1931.

Hors classe				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	2 ans	694	581	2 860,14 €
2	2 ans 6 mois	743	619	3 047,20 €
3	2 ans 6 mois	782	649	3 194,89 €
4	2 ans 6 mois	842	694	3 416,41 €
5	3 ans 6 mois	912	748	3 682,24 €
6	3 ans 6 mois	977	797	3 923,46 €
7	4 ans	1027	835	4 110,52 €
8	terminal	HEA	HEA	hors échelle

Le 8e échelon est hors échelle A.

Source : CDG66 p. 78-80/92.

Classe exceptionnelle				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	2 ans 2 mois	762	633	3 116,12 €
2	2 ans 2 mois	813	672	3 308,11 €
3	2 ans 2 mois	862	710	3 495,18 €
4	3 ans 3 mois	912	748	3 682,24 €
5	3 ans 3 mois	977	797	3 923,46 €
6	terminal	1027	835	4 110,52 €

Source : CDG66 p. 78-80/92.

Les médecins territoriaux disposent de trois grades avec accès aux hors-échelles ; leur lecture exige de distinguer les groupes hors échelle et les chevrons. La fiche dédiée du CDG66 p. 62/92 et le décret d'échelonnement constituent la référence.

FILIÈRE TECHNIQUE - INGÉNIEURS EN CHEF

Ingénieur en chef territorial - premier grade				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	1 an 6 mois	461	409	2 013,42 €
2	2 ans	525	455	2 239,87 €
3	2 ans	574	490	2 412,16 €
4	2 ans	623	528	2 599,23 €
5	2 ans 6 mois	665	560	2 756,76 €
6	3 ans	713	596	2 933,98 €
7	3 ans	782	649	3 194,89 €
8	3 ans	862	710	3 495,18 €
9	3 ans	912	748	3 682,24 €
10	4 ans	977	797	3 923,46 €
11	terminal	1015	826	4 066,22 €

Source : CDG66, cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux, fiche 2026.

Le grade d'ingénieur général et certains emplois fonctionnels techniques comportent des hors-échelles. Ils doivent être lus avec leur grille propre et le niveau exact de l'emploi fonctionnel.

SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS - LIEUTENANTS

Les tableaux ci-dessous utilisent l'IB du tableau SPP de référence et l'IM actualisé pour 2024-2026 : l'arrêté du 24 juillet 2020 donne l'IM antérieur, puis le décret n° 2023-519 a attribué 5 points d'indice majoré à compter du 1er janvier 2024. La prime de feu intégrée aux droits à pension obéit à un traitement distinct et n'est pas ajoutée au traitement indiciaire affiché ici.

Lieutenant SPP de 2e classe				
Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	selon statut	372	348	1 713,13 €
2	selon statut	379	354	1 742,67 €
3	selon statut	388	360	1 772,20 €
4	selon statut	397	366	1 801,74 €
5	selon statut	415	374	1 841,12 €
6	selon statut	431	386	1 900,19 €
7	selon statut	452	401	1 974,04 €
8	selon statut	478	420	2 067,57 €
9	selon statut	500	436	2 146,33 €
10	selon statut	513	446	2 195,56 €
11	selon statut	538	462	2 274,33 €
12	selon statut	563	482	2 372,78 €
13	terminal	597	508	2 500,77 €

Sources : Légifrance, arrêté du 24 juillet 2020 ; décret n° 2023-519 du 28 juin 2023.

Lieutenant SPP de 1re classe

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	selon statut	389	361	1 777,12 €
2	selon statut	399	367	1 806,66 €
3	selon statut	415	374	1 841,12 €
4	selon statut	429	384	1 890,35 €
5	selon statut	444	395	1 944,50 €
6	selon statut	458	406	1 998,65 €
7	selon statut	480	421	2 072,49 €
8	selon statut	506	441	2 170,95 €
9	selon statut	528	457	2 249,71 €
10	selon statut	542	466	2 294,02 €
11	selon statut	567	485	2 387,55 €
12	selon statut	599	509	2 505,70 €
13	terminal	638	539	2 653,38 €

Sources : Légifrance, arrêté du 24 juillet 2020 ; décret n° 2023-519.

Lieutenant SPP hors classe

Éch.	Durée	IB	IM	Traitement brut / mois
1	selon statut	446	397	1 954,34 €
2	selon statut	461	409	2 013,42 €
3	selon statut	484	424	2 087,26 €
4	selon statut	513	446	2 195,56 €
5	selon statut	547	470	2 313,71 €
6	selon statut	573	489	2 407,24 €
7	selon statut	604	513	2 525,39 €
8	selon statut	638	539	2 653,38 €
9	selon statut	660	556	2 737,07 €
10	selon statut	684	574	2 825,68 €
11	terminal	707	592	2 914,29 €

Sources : Légifrance, arrêté du 24 juillet 2020 ; décret n° 2023-519.

CORRESPONDANCE DES GRILLES - CATÉGORIE C

Filière / cadre d'emplois	Grades / grille à utiliser
Administrative	Adjoint administratif : C1 ; principal 2e cl. : C2 ; principal 1re cl. : C3.
Technique	Adjoint technique / ATTEE : C1-C2-C3. Agent de maîtrise et agent de maîtrise principal : grilles spécifiques déjà reproduites.
Animation	Adjoint d'animation : C1-C2-C3.
Culture - patrimoine	Adjoint du patrimoine : C1-C2-C3.
Médico-social	Agent social : C1-C2-C3. ATSEM : C2-C3. Auxiliaire de soins : C2-C3.
Sportive	Opérateur APS : C1 ; qualifié : C2 ; principal : C3.
Police municipale	Gardien-brigadier : C2 ; brigadier-chef principal et chef de police : grilles spécifiques.
SPP	Sapeur/caporal et sous-officiers : échelonnements spécifiques SPP ; vérifier également l'incidence de l'indemnité de feu sur la pension.

CORRESPONDANCE DES GRILLES - CATÉGORIE B

Filière / cadre d'emplois	Grades / grille à utiliser
Administrative	Rédacteur / principal 2e cl. / principal 1re cl. : B1 / B2 / B3.
Technique	Technicien / principal 2e cl. / principal 1re cl. : B1 / B2 / B3.
Animation	Animateur / principal 2e cl. / principal 1re cl. : B1 / B2 / B3.
Culture	Assistant de conservation et assistant d'enseignement artistique : B1 / B2 / B3.
Sportive	Éducateur APS : B1 / B2 / B3.
Police municipale	Chef de service / principal 2e cl. / principal 1re cl. : B1 / B2 / B3.
Social	Moniteur-éducateur / intervenant familial : B1 ; principal : B2.
Médico-social	Aide-soignant et auxiliaire de puériculture : grilles spécifiques classe normale / supérieure reproduites.
Médico-technique	Technicien paramédical : classe normale / supérieure, grilles spécifiques déjà reproduites.
SPP	Lieutenant de 2e classe / 1re classe / hors classe : grilles spécifiques reproduites dans ce complément.

CORRESPONDANCE DES GRILLES - CATÉGORIE A (1/2)

Filière / cadre d'emplois	Grades / grille à utiliser
Administrative	Attaché / attaché principal / attaché hors classe : grilles déjà reproduites. Administrateurs : réforme 2026, grilles déjà reproduites.
Technique	Ingénieur / principal / hors classe : déjà reproduits. Ingénieur en chef : grille de premier grade reproduite ici ; ingénieur général : hors-échelle.
Culture - patrimoine	Attaché de conservation et bibliothécaire : mêmes grilles de base/principal que celles reproduites avec le référentiel ; conservateur du patrimoine : grilles propres déjà reproduites.
Culture - bibliothèques	Conservateur / conservateur en chef : grilles spécifiques reproduites ici.
Culture - artistique	Directeurs d'établissement 2e/1re catégorie et professeurs classe normale/hors classe : grilles spécifiques reproduites ici.
Sportive	Conseiller APS et conseiller principal : grille de base/principal correspondant aux bornes attaché / attaché principal dans le référentiel CDG66.
Police municipale	Directeur de police municipale et directeur principal : échelonnements correspondant aux deux premières grilles A-type du référentiel CDG66.

CORRESPONDANCE DES GRILLES - CATÉGORIE A (2/2)

Filière / cadre d'emplois	Grades / grille à utiliser
Social	Assistant socio-éducatif et EJE : base / classe exceptionnelle reproduites. Conseiller socio-éducatif : trois grades déjà reproduits.
Santé	Psychologue, sage-femme, cadre de santé paramédical, puéricultrice, infirmier en soins généraux : grilles spécifiques reproduites ici.
Paramédical A commun	Pédicure-podologue, ergothérapeute, psychomotricien, orthoptiste, technicien de laboratoire, manipulateur radio, préparateur pharmacie hospitalière, diététicien : grille commune base/hors classe déjà reproduite.
Masseur-kinésithérapeute / orthophoniste	Grilles correspondant au même couple de bornes que la grille paramédicale A commune présentée dans le référentiel CDG66 p. 72.
Médico-technique	Biologiste, vétérinaire et pharmacien : classe normale, hors classe et exceptionnelle reproduites ici.
Médecins territoriaux	Trois grades avec hors-échelles ; utiliser la fiche CDG66 p. 62/92 et le décret d'échelonnement. Montants hors-échelle à lire par chevron.
SPP - santé	Cadres de santé, infirmiers, médecins/pharmaciens SPP : grilles propres fixées par les décrets SPP ; la prime de feu et son intégration pension sont à distinguer.
SPP - officiers	Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels, colonels hors classe et contrôleurs généraux : grilles spécifiques fixées par les décrets SPP, plusieurs révisées en 2025-2026.

SOURCES OFFICIELLES ET POINTS DE CONTRÔLE

CDG66 - Fiches carrières 2026 : document de 92 pages couvrant les filières administrative, technique, animation, culturelle, police municipale, sportive, médico-sociale, médico-technique et SPP ; mise à jour générale incluant la réforme de l'encadrement supérieur au 1er juillet 2026.

Légifrance : Code général de la fonction publique, statuts particuliers et décrets d'échelonnement indiciaire. Les grilles SPP sont contrôlées à partir des décrets et arrêtés propres à la filière.

Valeur de calcul : 4,922783 € par mois pour un point d'indice majoré, issue du traitement annuel brut correspondant à l'IM 100 fixé à 5 907,34 € par le décret n° 85-1148.

Attention aux hors-échelles : HEA, HEB, HEB bis, etc. comportent des chevrons. Le traitement ne peut pas être résumé par un seul montant sans connaître le chevron détenu.

Attention aux cadres en extinction : leur maintien concerne des situations statutaires particulières ; vérifier impérativement l'arrêté individuel.

Réflexe SNT : pour vérifier une rémunération, comparer ensemble le cadre d'emplois, le grade, l'échelon, l'IB, l'IM et la date d'effet de l'arrêté. Le régime indemnitaire et la NBI se contrôlent séparément.

Édition nationale SNT - annexe grilles 2026 - mise à jour 28 septembre 2026.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DÉCEMBRE 2026

VOTER SNT

LE SYNDICAT QUI VOUS INFORME EN TEMPS RÉEL



CONTACTER LE SNT CFE-CGC

Accueil national

- 06 33 98 47 52
- courrier.snt@gmail.com
- 214 route de Saint-Simon,
Bâtiment 1 – Le Tertial,
31100 Toulouse
- www.sntcfecgc.fr

Les sections locales du SNT
peuvent également être contactées
près de chez vous.



Nos représentants
sont présents dans
toute la France pour
vous informer,
vous conseiller
et vous accompagner.

N'hésitez pas
à nous contacter,
que vous soyez
titulaire, stagiaire
ou contractuel !



À RETENIR

Le SNT est à vos côtés



Ce guide est un outil
d'information générale.
Une situation individuelle
peut nécessiter l'examen
de textes particuliers,
des délibérations locales
et des pièces du dossier.

Le SNT est à vos côtés pour **comprendre vos droits,**
vérifier votre situation et agir au bon moment.

FIN DU GUIDE

