



# FICHE CARRIERE

EDITION 2024

FONCTION PUBLIQUE TERRITORALE

FILIERE ADMINISTRATIVE

CATEGORIE A

Cadre d'Emploi des

## ATTACHES(EES) TERRITORIAUX

- ☞ Avancement d'échelons et de grade
- ☞ Régime indemnitaire RIFSEEP : (IFSE - CIA)
- ☞ Astreintes (divers types d'astreintes)
- ☞ Jours de sujétions (diminution du temps de travail annuel)



Coordination Syndicale Départementale CGT  
des Services Publics du Puy-de-Dôme

mail : [csd63cgt@gmail.com](mailto:csd63cgt@gmail.com)

<http://cgt-territoireaux63.fr>



# Avancement de grade

(Dispositions applicables au 1er juillet 2023)

## Attaché(ée) Hors classe



**Quotas : 10% de l'effectif du cadre d'emploi au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.**

**Seuil démographique : (Commune de >10 000 habitants ou établissements publics assimilés)**

### CONDITION A REMPLIR :

1° Soit de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 conduisant à pension de la Caisse nationale des agents des collectivités locales ou du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement ;

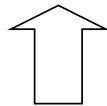
### CONDITIONS A REMPLIR :

2° Soit de huit années de détachement sur un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 966, conduisant à pension de la Caisse nationale des agents des collectivités locales ou du code des pensions civiles et militaires de retraite à la date d'établissement du tableau d'avancement ;

3° Soit de huit années d'exercice, dans un cadre d'emplois de catégorie A de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité ;

**Attachés principaux ayant atteint au moins le 5e échelon de leur grade ainsi que les directeurs territoriaux ayant atteint au moins le troisième échelon de leur grade. Les intéressés doivent justifier :**

## Attaché(ée) Principal(e)



**Limites : Seuil démographique (Commune > 2 000 habitants ou établissements publics assimilés)**

### CONDITION A REMPLIR :

Justifier au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau d'avancement d'au moins **7 ans** de services effectifs dans un cadre d'emploi, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le **8ème échelon** du grade d'attaché.

### CONDITION A REMPLIR :

Justifier au 1er janvier de l'année du tableau d'avancement de **3 ans** de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau + avoir atteint le **5ème échelon** du grade d'attaché et réussir l'**examen professionnel**

## Attaché(ée)

**En Auvergne et en France, tant aux élections professionnelles qu'à la CNRACL, le Syndicat CGT de la Fonction Publique vous informe sur votre métier et votre carrière !**

## Avancement d'échelon des Attaché(ées) Territoriaux

### Attaché(ée) Hors classe

Echelon	Indice Majoré au 01/01/2024	Indice Majoré au 01/07/2023	Durée unique	Durée Grade	Traitement Brut mensuel au 01/07/2023	Traitement Brut mensuel au 01/01/2024
	<b>Indice Brut HEA3</b>	-	-		<b>4 784,95 €</b>	<b>4 813,76 €</b>
	<b>Indice Brut HEA2</b>	-	1 an	2	<b>4 553,58 €</b>	<b>4 580,99 €</b>
<b>Spécial</b>	<b>Indice Brut HEA</b>	-	1 an	1	<b>4 381,28 €</b>	<b>4 407,66 €</b>
6	<b>835</b>	830	-		<b>4 085,91 €</b>	<b>4 110,52 €</b>
5	<b>811</b>	806	3 ans	11 et 6 mois	<b>3 967,76 €</b>	<b>3 992,37 €</b>
4	<b>773</b>	768	2 ans et 6 mois	8 et 6 mois	<b>3 780,70 €</b>	<b>3 805,31 €</b>
3	<b>735</b>	730	2 ans	6	<b>3 593,63 €</b>	<b>3 618,24 €</b>
2	<b>700</b>	695	2 ans	4	<b>3 421,33 €</b>	<b>3 445,95 €</b>
1	<b>660</b>	655	2 ans	2	<b>3 224,42 €</b>	<b>3 249,03 €</b>

### Attaché(ée) Principal(e)

Echelon	Indice Majoré au 01/01/2024	Indice Majoré au 01/07/2023	Durée unique	Durée Grade	Traitement Brut mensuel au 01/07/2023	Traitement Brut mensuel au 01/01/2024
10	<b>826</b>	821			<b>4 041,60 €</b>	<b>4 066,22 €</b>
9	<b>811</b>	806	3 ans	21	<b>3 967,76 €</b>	<b>3 992,37 €</b>
8	<b>773</b>	768	3 ans	18	<b>3 780,70 €</b>	<b>3 805,31 €</b>
7	<b>735</b>	730	2 ans et 6 mois	15	<b>3 593,63 €</b>	<b>3 618,24 €</b>
6	<b>695</b>	690	2 ans et 6 mois	12 et 6 mois	<b>3 396,72 €</b>	<b>3 421,33 €</b>
5	<b>655</b>	650	2 ans	10	<b>3 199,81 €</b>	<b>3 224,42 €</b>
4	<b>610</b>	605	2 ans	8	<b>2 978,28 €</b>	<b>3 002,90 €</b>
3	<b>580</b>	575	2 ans	6	<b>2 830,60 €</b>	<b>2 855,21 €</b>
2	<b>540</b>	535	2 ans	4	<b>2 633,69 €</b>	<b>2 658,30 €</b>
1	<b>505</b>	500	2 ans	2	<b>2 461,39 €</b>	<b>2 486,00 €</b>

### Attaché(e)

Echelon	Indice Majoré au 01/01/2024	Indice Majoré au 01/07/2023	Durée unique	Durée Grade	Traitement Brut mensuel au 01/07/2023	Traitement Brut mensuel au 01/01/2024
11	<b>678</b>	673			<b>3 313,03 €</b>	<b>3 337,64 €</b>
10	<b>645</b>	640	4 ans	28	<b>3 150,58 €</b>	<b>3 175,19 €</b>
9	<b>610</b>	605	3 ans	24	<b>2 978,28 €</b>	<b>3 002,90 €</b>
8	<b>580</b>	575	3 ans	21	<b>2 830,60 €</b>	<b>2 855,21 €</b>
7	<b>550</b>	545	3 ans	18	<b>2 682,92 €</b>	<b>2 707,53 €</b>
6	<b>518</b>	513	3 ans	15	<b>2 525,39 €</b>	<b>2 550,00 €</b>
5	<b>485</b>	480	2 ans et 6 mois	11	<b>2 362,93 €</b>	<b>2 387,55 €</b>
4	<b>455</b>	450	2 ans	8 et 6 mois	<b>2 215,25 €</b>	<b>2 239,86 €</b>
3	<b>435</b>	430	2 ans	6 et 6 mois	<b>2 116,80 €</b>	<b>2 141,41 €</b>
2	<b>415</b>	410	2 ans	3 et 6 mois	<b>2 018,34 €</b>	<b>2 042,95 €</b>
1	<b>395</b>	390	1 an et 6 mois	1 et 6 mois	<b>1 919,88 €</b>	<b>1 944,50 €</b>

**Calcul du traitement brut (hors primes) = Indice Majoré x Valeur du point d'indice 4,92278 € au 01/07/2023**  
**Augmentation de 5 points d'indice sur l'indice majoré au 01/01/2024 (exemple : IM 390 en 2023 devient IM 395 en 2024)**

## PRIMES

- **RIFSEEP : Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel** devient, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le nouvel outil indemnitare de référence en remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique. Il remplace toutes les primes suivantes : IAT, IEMP, IFTS, prime de fin d'année... **Il est reconduit tous les 4 ans**

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- **l'IFSE**, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est **une part fixe et obligatoire** déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste,
- **le CIA**, Complément Indemnitare Annuel, est **une part variable** fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel...

**La CGT peut vous accompagner de manière individuelle ou collective afin d'obtenir les primes qui peuvent vous être attribuées et négociées auprès de votre employeur.**

## ASTREINTES

**Astreintes : Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005** relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale. Il existe trois catégories d'astreintes non liées aux grades :

- **L'astreinte d'exploitation :**

Actions préventives ou curatives sur les infrastructures (dénivellement, interventions sur dysfonctionnements du réseau d'eau..).

- **L'astreinte de sécurité :**

Action renforcée à un plan d'intervention en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise, inondations, fortes tempêtes, ...).

- **L'astreinte de décision :**

Les personnels d'encadrement doivent pouvoir être joints par l'autorité territoriale aux fins de s'assurer le concours des services en cas d'évènements imprévus se produisant en dehors des heures normales d'activité du service.

**La CGT peut vous accompagner de manière individuelle ou collective afin d'obtenir les primes qui peuvent vous être attribuées et négociées auprès de votre employeur.**

## DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL

### LES JOURS DITS DE "SUJÉTIONS"

**Il s'agit d'une diminution du temps de travail annuel pour tenir compte de « sujétions particulières ».**

En effet, la durée annuelle de 1607 heures peut être réduite, dans des conditions définies par l'assemblée départementale après avis du Comité Technique pour tenir compte de sujétions particulières imposant des rythmes ou des conditions de travail pénibles (exemples : travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipes, avec modulation importante du cycle de travail, disponibilité horaire, travaux pénibles, dangereux, exposition à des risques...).

Dans ce cas, l'organe délibérant peut baisser la durée annuelle des agents concernés par ces rythmes et conditions de travail pénibles.

**Texte de référence :**

– Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 art.1 dernier alinéa.

**1<sup>ère</sup> organisation syndicale et majoritaire de la fonction publique**

*Notre organisation syndicale se tient à votre disposition, dans un cadre confidentiel, pour tous renseignements complémentaires concernant cette fiche ou autres questions que vous vous posez.*