



FICHE CARRIERE

EDITION 2024

FONCTION PUBLIQUE TERRITORALE

FILIERE MEDICO-SOCIALE

CATEGORIE A

Cadre d'Emploi des

CADRES TERRITORIAUX DE SANTE PARAMEDICAUX

- ☞ 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)

LA CGT VOUS
SA FORCE C'EST VOUS
SYNDIQUEZ-VOUS!

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

mail : csd63cgt@gmail.com

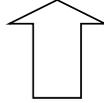
<http://cgt-territoriaux63.fr>



Avancement de grade

(Dispositions applicables au 1^{er} juillet 2023)

Cadre Supérieur(re) Territorial(e) de Santé Paramédical



1 CONDITION A REMPLIR :

Compter au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins **3 ans** de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de cadres de santé et qui ont satisfait à **un examen professionnel**

Cadre Territorial de Santé Paramédical

**Dispositions transitoires en matière d'avancement de grade applicables aux puéricultrices cadres de santé :*

Les agents titulaires du grade de puéricultrice cadre supérieur de santé régi par le décret du 28 août 1992 et qui, n'étant pas éligibles au droit d'option, ont été reclassés dans le grade de puéricultrice cadre de santé de 1^{ère} classe, sont réputés avoir satisfait à la condition de réussite à l'examen professionnel pour l'avancement au grade de cadre supérieur de santé du nouveau cadre d'emplois, auquel ils peuvent donc être promus s'ils remplissent les conditions de durée d'ancienneté. Ces agents peuvent continuer à exercer les missions de leur grade d'origine (art. 31, 1^{er} al., décret n°2016-336).

Les puéricultrices hors classe et les puéricultrices cadres de santé qui ont satisfait à l'examen professionnel pour l'accès au grade de puéricultrice cadre supérieur de santé régi par le décret du 28 août 1992, ouvert au plus tard au titre de l'année 2016, et dont la nomination n'a pas été prononcée au 1^{er} avril 2016, sont réputées avoir satisfait à la condition de réussite à l'examen professionnel pour l'avancement au grade de cadre supérieur de santé du nouveau cadre d'emplois, lorsqu'elles y sont titulaires du grade de puéricultrice cadre de santé de 1^{ère} classe (art. 31, 2^e al., décret n°2016-336)

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 Cadres Territoriaux de Santé Paramédical

Cadre Supérieur(re) de Santé

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
8	826	821				4 041,60 €	4 066,22 €
7	811	806	3 ans		19	3 967,76 €	3 992,37 €
6	773	768	3 ans		13	3 780,70 €	3 805,31 €
5	735	730	2 ans et 6 mois	10 et 6 mois		3 593,63 €	3 618,24 €
4	695	690	2 ans et 6 mois	8 et mois		3 396,72 €	3 421,33 €
3	655	650	2 ans		6	3 199,81 €	3 224,42 €
2	620	615	2 ans		4	3 027,51 €	3 052,12 €
1	585	580	2 ans		2	2 855,21 €	2 879,83 €

Cadre de Santé

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	769	764				3 761,00 €	3 785,62 €
10	743	738	4 ans		26	3 633,01 €	3 657,63 €
9	714	709	4 ans		22	3 490,25 €	3 514,86 €
8	681	676	3 ans		18	3 327,80 €	3 352,41 €
7	648	643	3 ans		15	3 165,35 €	3 189,96 €
6	615	610	2 ans et 6 mois		12	3 002,90 €	3 027,51 €
5	582	577	2 ans	9 et 6 mois		2 840,44 €	2 865,06 €
4	558	553	2 ans	7 et 6 mois		2 722,30 €	2 746,91 €
3	520	515	2 ans	5 et 6 mois		2 535,23 €	2 559,85 €
2	492	487	2 ans	3 et 6 mois		2 018,34 €	2 422,01 €
1	465	460	1 an et 6 mois	1 et 6 mois		2 264,48 €	2 289,09 €

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 460 en 2023 devient IM 465 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^{er} 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 (déneigement, 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 évènement 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^{ère} 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.

