



# FICHE CARRIERE

EDITION 2024

FONCTION PUBLIQUE TERRITORALE

FILIERE ADMINISTRATIVE

CATEGORIE A

Cadre d'Emploi des

**DIRECTEURS(TRICES) GENERAUX(LES) DES SERVICES**

- ☞ 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](mailto:csd63cgt@gmail.com)

<http://cgt-territoires63.fr>



## Accès au cadre d'emploi

Au sens du Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant statut d'emploi, les directeurs généraux des services des communes et de leurs établissements publics de coopération intercommunale constituent une fonction de **catégorie A de la filière administrative**.

L'emploi se distingue en 6 types de fonctions :

*Directeur général des services des communes (communes à partir de 2000 habitants) ;*

*Directeur général adjoint des services des communes (communes de + 10 000 habitants) ;*

*Directeur général des services des départements et des régions DGS ;*

*Directeur général adjoint des services des départements et des régionales ;*

*Directeur général des services -DGS et directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes et des conseils de territoire de métropole? de Lyon et de Marseille ;*

*Directeur général des services ou directeur général adjoint des services des établissements intercommunaux (Métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes, syndicats d'agglomération nouvelle, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris.*

*L'agent est nommé sur l'échelon de l'emploi fonctionnel sur un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade (avec conservation de l'ancienneté dans l'échelon suivant le cas).*

*L'arrêté de détachement doit prévoir une durée maximale de 5 ans, renouvelable par reconduction expresse.*

*Durant la période de détachement, l'agent titulaire continue à bénéficier des avancements de grade et d'échelon dans son emploi d'origine suivant le principe de la double carrière.*

*Chacun des emplois de direction dispose d'une échelle indiciaire spécifique (1) en fonction de la strate démographique et d'une évolution de carrière à l'ancienneté.*

*L'agent progresse dans sa carrière sur les durées d'avancement minimales (au choix) ou maximales.*

### Directeurs(trices) Généraux(ales) des Services - Communes de 2000 à 10000 habitants

**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 !**

**Grille indiciaire des Directeurs(trices) Généraux(ales) des Services  
Communes de 2000 à 10000 habitants**

**Directeur(trice) Général(e) des Services**

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
9	687	682			3 357,34 €	3 381,95 €
8	656	651	2 ans et 3 mois	13	3 204,73 €	3 229,34 €
7	621	616	2 ans	10 et 9 mois	3 032,43 €	3 057,05 €
6	587	582	1 an et 9 mois	8 et 9 mois	2 865,06 €	2 889,67 €
5	553	548	1 an et 9 mois	7	2 697,68 €	2 722,30 €
4	519	514	1 an et 9 mois	5 et 3 mois	2 530,31 €	2 554,92 €
3	485	480	1 an et 3 mois	3 et 6 mois	2 362,93 €	2 387,55 €
2	457	452	1 an et 3 mois	2 et 3 mois	2 225,10 €	2 249,71 €
1	425	420	1 an	1	2 067,57 €	2 092,18 €

**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 420 en 2023 devient IM 425 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 (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<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.*

