



FICHE CARRIERE

EDITION 2024

FONCTION PUBLIQUE TERRITORALE

FILIERE SPORTIVE

CATEGORIE C

Cadre d'Emploi des

OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES SPORTIVES

- ☞ 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

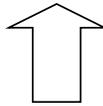
<http://cgt-territoires63.fr>



Avancement de grade

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

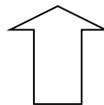
Opérateur des APS **Principal (C3)**



1 condition à remplir :

*Avoir atteint le **6ème échelon** du grade d'opérateur des APS qualifié et comptant au moins **5 ans** de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération (C2), ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.*

Opérateur des APS **Qualifié (C2)**



1 condition à remplir :

*Avoir atteint au moins le **5ème échelon** du grade d'opérateur des APS et justifier au moins de **5 ans** de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération (C1) d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.*

Opérateur des APS **(C1)**

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 Opérateurs APS

C3 (Principal)

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	478	473	-	22	2 328,47 €	2 353,09 €
9	455	450	3 ans	19	2 215,25 €	2 239,86 €
8	435	430	3 ans	16	2 116,80 €	2 141,41 €
7	420	415	3 ans	13	2 042,95 €	2 067,57 €
6	408	403	2 ans	10	1 983,88 €	2 008,49 €
5	398	393	2 ans	8	1 934,65 €	1 959,27 €
4	385	380	2 ans	6	1 870,66 €	1 895,27 €
3	376	371	2 ans	4	1 826,35 €	1 850,97 €
2	375	370	1 an	2	1 821,43 €	1 846,04 €
1	373	368	1 an	1	1 811,58 €	1 836,20 €

C2 (Qualifié)

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
12	425	420	-	23	2 067,57 €	2 092,18 €
11	417	412	4 ans	19	2 028,19 €	2 052,80 €
10	409	404	3 ans	16	1 988,80 €	2 013,42 €
9	397	392	3 ans	13	1 929,73 €	1 954,34 €
8	385	380	2 ans	10	1 870,66 €	1 895,27 €
7	377	372	2 ans	8	1 831,27 €	1 658,98 €
6	376	371	1 an	6	1 826,35 €	1 850,97 €
5	374	369	1 an	5	1 816,51 €	1 841,12 €
4	373	368	1 an	4	1 811,58 €	1 836,20 €
3	370	365	1 an	3	1 796,81 €	1 821,43 €
2	369	364	1 an	2	1 791,89 €	1 816,51 €
1	367	362	1 an	1	1 782,05 €	1 806,66 €

C1 (Opérateurs des APS)

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	387	382		21	1 880,50 €	1 905,12 €
10	377	372	4 ans	18	1 831,27 €	1 855,89 €
9	376	371	3 ans	15	1 826,35 €	1 850,97 €
8	373	368	3 ans	12	1 811,58 €	1 836,20 €
7	372	367	3 ans	9	1 806,66 €	1 831,27 €
6	371	366	1 an	6	1 801,74 €	1 826,35 €
5	370	365	1 an	5	1 796,81 €	1 821,43 €
4	369	364	1 an	4	1 791,89 €	1 816,51 €
3	368	363	1 an	3	1 786,97 €	1 811,58 €
2	367	362	1 an	2	1 782,05 €	1 806,66 €
1	366	361	1 an	1	1 777,12 €	1 801,74 €

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 361 en 2023 devient IM 366 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 indemnitaire 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 (dénégement, 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.

