

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt

Guide pratique

Carrières et rémunérations



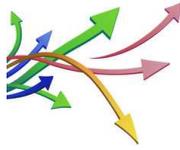
Je suis...

Adjoint.e Technique

Adjoint.e Technique Principale.e 2^{ème} classe

Adjoint.e Technique Principale.e 1^{ère} classe





L'essentiel à retenir

La rémunération indiciaire (pages 3 à 5) et le déroulement de carrière (page 6)

Dans le cadre du protocole « PPCR » (Parcours Professionnel, Carrière, Rémunérations), le corps des adjoints techniques est passé en 2018 de 4 grades à 3 grades.

Et pourtant, compte tenu de l'effet conjugué du blocage de la valeur du point indiciaire depuis 2016 et de la reprise d'une forte inflation constatée en 2022, cette grille de la catégorie C est désormais complètement obsolète car rattrapée par le SMIC « à vitesse grand V » ! Elle doit être totalement revue ainsi que le nombre de promotions aux grades supérieurs, à ce jour insuffisant.

Les primes (page 7)

Depuis novembre 2015, les adjoints techniques ont basculé dans un nouveau (et complexe) régime de primes, le « RIFSEEP ». Ce dernier a commencé à produire ses effets en 2017 seulement. Les augmentations annuelles uniformes sont désormais remplacées par un système individualisé, selon le poste que vous occupez et l'appréciation de vos chefs !

Les revendications de la CGT pour la catégorie C (page 8)

La CGT revendique un rattrapage des salaires des agents de catégorie C qui doivent tous débiter à 1,2 fois le SMIC, doubler en fin de carrière leur rémunération de recrutement et bénéficier d'une carrière linéaire.

La CGT revendique la promotion immédiate au grade supérieur des agents ayant atteint le dernier échelon du grade détenu.

Les agents de catégorie C doivent accéder à la catégorie B grâce à un plan de requalification massif. Le système de prime « RIFSEEP », au mérite et au poste de travail, facteur de casse des garanties statutaires, doit être abandonné.

La valeur du point indiciaire doit être fortement réévaluée afin de rattraper notamment les pertes constatées du fait de la forte inflation actuelle. Les 3,5% accordés en juillet 2022 ne permettent pas d'atteindre cet objectif et le pouvoir d'achat de la catégorie C continue de se dégrader !



TEXTES DE REFERENCE

- ✚ Décret n°2006-1761 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat.
- ✚ Décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'Etat et de ses établissements publics.
- ✚ Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat.

LA REMUNERATION INDICIAIRE



ADJOINT TECHNIQUE

Échelon	Indice Brut	Indice Majoré (permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €	Traitement indiciaire net mensuel en € (hors primes et indemnités)
11	432	382		1852,71	1470,49
10	419	372	4 ans	1804,21	1432,00
9	401	363	3 ans	1760,56	1397,35
8	387	354	3 ans	1716,91	1362,71
7	382	352	3 ans	1707,21	1355,01
6	382	352	1 an	1707,21	1355,01
5	382	352	1 an	1707,21	1355,01
4	382	352	1 an	1707,21	1355,01
3	382	352	1 an	1707,21	1355,01
2	382	352	1 an	1707,21	1355,01
1	382	352	1 an	1707,21	1355,01

Une grille à reconstruire d'urgence !

Compte tenu de l'effet conjugué du blocage de la valeur du point indiciaire depuis 2016 et de la reprise d'une forte inflation constatée en 2022, le « minimum de traitement » (en clair l'équivalent du SMIC dans la fonction publique) a rattrapé progressivement les sept premiers échelons du grade d'adjoint technique. (En rouge dans le tableau)

De ce fait, **les sept premiers échelons détiennent tous désormais le même montant de rémunération !** Il faut attendre 9 ans et le 8ème échelon pour être augmenté de 2 petits points...Autant dire que le compte n'y est pas !

Cette grille indiciaire d'adjoint technique est donc complètement obsolète et doit être remplacée de toute urgence par une nouvelle car c'est la notion même de carrière qui n'a plus de sens dans ce grade !!!

Elle doit aussi prendre en compte l'élévation du niveau de qualification des personnels de catégorie C.



ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE

Échelon	Indice Brut	Indice Majoré <i>(permet le calcul du traitement)</i>	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €	Traitement indiciaire net mensuel en € <u>(hors primes et indemnités)</u>
12	486	420		2037,01	1616,77
11	473	412	4 ans	1998,21	1585,98
10	461	404	3 ans	1959,41	1555,18
9	446	392	3 ans	1901,21	1508,99
8	430	380	2 ans	1843,01	1462,79
7	416	370	2 ans	1794,51	1424,30
6	404	365	1 an	1770,26	1405,05
5	396	360	1 an	1746,01	1385,80
4	387	354	1 an	1716,91	1362,71
3	382	352	1 an	1707,21	1355,01
2	382	352	1 an	1707,21	1355,01
1	382	352	1 an	1707,21	1355,01

Une grille à reconstruire d'urgence !

Compte tenu de l'effet conjugué du blocage de la valeur du point indiciaire depuis 2016 et de la reprise d'une forte inflation constatée en 2022, le « minimum de traitement » (en clair l'équivalent du SMIC dans la fonction publique) a rattrapé progressivement les 3 premiers échelons du grade d'ATP2 (En rouge dans le tableau).

De ce fait, **les trois premiers échelons détiennent tous désormais le même montant de rémunération !** Et il faut attendre d'arriver au 4ème échelon pour être augmenté de 2 petits points...Autant dire que le compte n'y est pas !

Cette grille indiciaire d'adjoint technique principal de 2ème classe est donc obsolète et doit être remplacée de toute urgence par une nouvelle car c'est la notion même de carrière qui n'a plus de sens dans ce grade !!!

Elle doit aussi prendre en compte l'élévation du niveau de qualification des personnels de catégorie C.



ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE

Échelon	Indice Brut	Indice majoré <i>(permet le calcul du traitement)</i>	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €	Traitement indiciaire net mensuel en € <u>(hors primes et indemnités)</u>
10	558	473		2294,06	1820,79
9	525	450	3 ans	2182,51	1732,26
8	499	430	3 ans	2085,51	1655,27
7	478	415	3 ans	2012,76	1597,52
6	460	403	2 ans	1954,56	1551,33
5	448	393	2 ans	1906,06	1512,84
4	430	380	2 ans	1843,01	1462,79
3	412	368	2 ans	1784,81	1416,60
2	397	361	1 an	1750,86	1389,65
1	388	355	1 an	1721,76	1366,56

Une grille à reconstruire d'urgence !

Compte tenu de l'effet conjugué du blocage de la valeur du point indiciaire depuis 2016 et de la reprise d'une forte inflation constatée en 2022, le « minimum de traitement » (en clair l'équivalent du SMIC dans la fonction publique) a rattrapé progressivement les grades d'adjoint technique et d'ATP2. (Voir pages précédentes).

Si l'inflation se poursuit au même rythme annuel, il en sera de même très rapidement pour le grade d'ATP1.

Le 1^{er} échelon d'ATP1 est situé à seulement 3 points d'indice majoré au-dessus du « minimum de traitement ». Cela est totalement anormal compte tenu du fait que ce grade d'ATP1 est le grade terminal du corps des adjoints techniques et constitue le point d'orgue de la carrière de nombreux personnels...

Cette grille indiciaire d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe est donc obsolète et doit être remplacée de toute urgence par une nouvelle tenant compte des évolutions du minimum de traitement qui ont progressivement « smicardisé » l'ensemble des personnels de catégorie C !!!

Elle doit aussi prendre en compte l'élévation du niveau de qualification des personnels de catégorie C.

LES DEROULEMENTS DE CARRIERE

Promotion au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe (ATP2)

- **Par examen professionnel**

Adjoint technique ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade.

- **Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement**

Adjoint technique ayant atteint le 6^{ème} échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade.

Promotion au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe (ATP1)

- **Par examen professionnel**

Pas de recrutement possible par examen professionnel pour ce grade.

- **Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement**

Adjoint technique principal de 2^{ème} classe ayant atteint le 6^{ème} échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade.



Comment est calculé le nombre de promotions au grade supérieur ?

Pour passer au grade supérieur, des taux de promotions sont définis au niveau des ministères sociaux, appelés « ratios promus/promouvables ».

Les taux qui sont en vigueur entre 2022 et 2024:

- **28 %** des adjoints techniques promouvables (c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade d'ATP2) sont promus ATP2,
- **16,5 %** des adjoints techniques principaux de 2^{ème} classe promouvables (c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade d'ATP1) sont promus ATP1.

Le nombre de promotions varie donc **chaque année**, car proportionnel au nombre d'agents promouvables.

Attention : depuis 2021, les promotions sont décidées par les directions locales (ARS, services déconcentrés, établissements publics, direction d'administration centrale ...) selon les principes des « lignes directrices de gestion ». Elles ne sont plus examinées pour avis en CAP.

LES PRIMES

Désormais, les adjoints techniques touchent le « **RIFSEEP** » (*Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel*)

● **Ce RIFSEEP, qui remplace toutes les primes existantes à ce jour, se compose :**

- d'une part fixe mensuelle, l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise). L'IFSE est liée à l'**emploi occupé**, classé soit dans le « groupe de fonctions » n°1, soit dans le « groupe de fonctions » n°2. **(Voir tableau)**

- Chaque groupe comporte un **minimum** de primes (le « socle IFSE ») et un **maximum** (le « plafond IFSE ») et la hiérarchie peut fixer ma prime dans le cadre de cette fourchette.
- La hiérarchie me notifie mon **classement** dans un « groupe de fonctions », le **montant de l'IFSE, les voies de recours.**

- d'une part variable annuelle, facultative, non reconductible, le CIA (complément indemnitaire annuel)

- Elle constitue le support de la **prime exceptionnelle**, versée soit en milieu soit en fin d'année.
- Elle varie dans **une fourchette** de 0 euros à 1350 euros maximum (« Plafond CIA » du groupe 1 en Centrale **voir tableau**) et ses modalités de versement sont décidées localement par chaque directeur. (Versement identique à tous les agents, versement différencié, exclusion de tout versement etc...) C'est la prime « **à la tête du client** ».

Adj Tech.	Administration centrale			Services territoriaux			Services territoriaux Ile de France		
Groupes Fonctions	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA
Groupe 1	5.100	12.150	1.350	3.700	11.340	1.260	3.900	11.340	1.260
Groupe 2	5.000	11.880	1.320	3.600	10.800	1.200	3.800	10.800	1.200

● **Ces primes RIFSEEP, peuvent augmenter au fil du temps.**

Cependant, il n'y aura plus désormais d'augmentation annuelle uniforme pour tous les agents ! Pour être augmenté, il faut désormais connaître un changement de situation par :

- **changement de grade,**
- **changement de poste**

En l'absence de tout changement, au moins tous les trois ans, par une évaluation positive de l'expérience professionnelle acquise sur son poste. Mais dans ce cas, une revalorisation de la prime n'est pas obligatoire !



On appelle ces changements de situation des « **événements de carrière** ». Ils sont valorisés dans un barème national qui permet d'augmenter la prime annuelle « IFSE » de chaque agent. Cette augmentation est alors acquise et ne peut lui être retirée l'année suivante. **(Voir tableau)**

Adjoints techniques	Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
Types d' « événements de carrière » et valorisation	+700 euros	+ 400 euros	+ 360 euros

LES REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LA CATEGORIE C

Sur le niveau de recrutement

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière	Salaires de début
C	Brevet des collèges ou CAP	35 ans	1,2 fois le SMIC

La CGT revendique une catégorie C comportant 2 grades seulement au lieu de 3 actuellement

Sur le déroulement de carrière

- Le droit à la carrière linéaire sans entraves statutaires, (Quotas, grades fonctionnels...)
- Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantissant à tout agent pour une carrière complète, le doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière ; *exemple : un agent recruté à l'indice 352 est assuré de finir sa carrière à l'indice 704 ;*
- la promotion immédiate au grade supérieur des agents ayant atteint le sommet de leur grade, afin d'éviter les engorgements de fin de grille.
- Une **promotion dans le corps ou la catégorie supérieure**, (de C en B) utilisant les différentes possibilités statutaires :
 - la promotion par ancienneté dans le corps supérieur, selon l'expérience professionnelle.
 - l'examen professionnel, avec des conditions d'ancienneté plus souples, basé sur les connaissances et qualifications obtenues lors du parcours professionnel de l'agent ;
 - le concours interne, ouvert à tous les agents publics avec un certain nombre d'années de service.

Sur la reconnaissance des qualifications

Un véritable plan de « requalification » massif en catégorie B pour les agents de catégorie C comme cela a été mis en œuvre dans certains ministères.

Sur le point d'indice fonction publique

La valeur du point indiciaire doit être fortement réévaluée (au moins de 10%) afin de rattraper notamment les pertes constatées du fait de la forte inflation actuelle et du gel de la valeur du point depuis 2010. Les 3,5% d'augmentation accordés en juillet 2022 ne permettent pas de répondre à cette légitime revendication. Pour cela, un mécanisme automatique d'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation doit être créé.

Sur les primes

- La suppression du RIFSEEP et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération, liée au mérite ou à l'évaluation professionnelle, car injustes et facteurs de divisions entre les agents.
- Mettre fin à l'augmentation des primes et indemnités, et basculer les crédits octroyés vers la revalorisation du point indiciaire.
- Intégration totale des primes dans le traitement brut, permettant leur prise en compte dans le calcul de la pension de retraite.
- Dans l'attente de la satisfaction de cette revendication, harmonisation par le haut des régimes indemnitaires des différents ministères.

