

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt

Guide pratique

Carrières et rémunérations



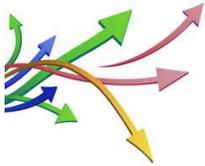
Je suis...

**Conseiller.ère technique de service social des
administrations de l'Etat**

**Conseiller.ère technique supérieur.e de service
social des administrations de l'Etat**

FONCTION PUBLIQUE
DU 1^{ER} AU 8 DÉCEMBRE

Je vote
cgt



L'essentiel à retenir

Les mesures de revalorisation du corps des CTSS se sont échelonnées depuis 2016 en plusieurs étapes, par application du protocole PPCR (« parcours professionnel carrières et rémunérations »)

1ère étape (2016-2019): transformation de primes en points indiciaires et revalorisation indiciaire du corps des CTSS comportant un grade unique à 9 échelons.

2^{ème} étape (février 2019) :

- Création du **nouveau corps des CTSS** avec le rajout d'un 2^{ème} grade de « *conseiller technique supérieur de service social* », et l'extension à 12 échelons du 1^{er} grade (Voir grilles page 3) avec une reprise d'ancienneté incomplète pour les 8^{ème} et 10^{ème} échelons.
- Disparition du statut d'emploi de **conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat. (CASAE)** Une minorité des collègues occupant ces emplois de CASAE est reclassée dans l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale qui est soumis à une réglementation spécifique. Les CASAE sont en effet reclassés majoritairement dans le 1er grade d'encadrement de CTSS.
- Création d'un **statut d'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat (ITAS)**, culminant à l'indice brut 928 (indice majoré 754), accessible uniquement par détachement et conditionné à l'occupation préalable de certaines fonctions déterminées par un texte (voir page 4).

3ème étape (2021) : ultime revalorisation indiciaire des **deux grades** (conseiller technique et conseiller technique supérieur) et du **statut d'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat**, qui culmine à l'indice brut 940 (indice majoré 764).

Quel bilan en 2022 ?

En 2022, il est temps de dresser le bilan de cette prétendue « revalorisation » du corps d'encadrement des travailleurs sociaux que le gouvernement et les organisations syndicales signataires ont mis en avant.

Ce bilan est loin d'être brillant si on se réfère à ce qui est la revendication constante de la CGT : le rattachement des CTSS à la catégorie « A type », dont le corps des attachés administratifs de l'Etat, présents dans tous les ministères, est la référence la plus marquante.

Malgré l'avalanche de textes réglementaires qui ont remodelé la carrière des CTSS depuis 2016, vous êtes relégués à une catégorie qualifiée de manière méprisante de « petit A » dans les sphères ministérielles !

Ainsi, votre carrière se terminera dans le meilleur des cas à l'indice majoré 680, soit un traitement de **2617 euros**, à condition d'accéder au grade de « conseiller technique supérieur ». Soit très en deçà de l'indice terminal du grade d'attaché principal (821 majoré soit **3160 euros**) : **un différentiel de 542 euros par mois ! Une paille...**

Le refus en 2015 de la CGT de signer le protocole « PPCR » dénonçait ces mesures minimalistes pour les travailleurs sociaux. Le bilan 2022 démontre qu'elle avait parfaitement raison !

**JOURNAL
OFFICIEL**



TEXTES DE REFERENCE

- 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° 2017-1050 du 10 mai 2017 portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat à caractère socio-éducatif
- Décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017 portant statut particulier du corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat
- Décret n° 2017-1053 du 10 mai 2017 relatif à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat.

La rémunération indiciaire

Grilles au 1^{er} janvier 2021 tenant compte de la revalorisation du point d'indice de +3,5% au 1^{er} juillet 2022

Conseiller technique de service social

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut	Salaire net
1	509	438	1 an 6 mois	2 124,31 €	1686,06 €
2	532	455	1 an 6 mois	2 206,76 €	1751,50 €
3	555	471	2 ans	2 284,36 €	1813,09 €
4	578	488	2 ans	2 366,81 €	1878,53 €
5	600	505	2 ans	2 449,27 €	1943,98 €
6	631	529	2 ans	2 565,67 €	2036,36 €
7	657	548	2 ans	2 657,82 €	2109,50 €
8	680	566	2 ans	2 745,12 €	2178,79 €
9	712	590	2 ans 6 mois	2 861,52 €	2271,18 €
10	740	611	2 ans 6 mois	2 963,37 €	2352,02 €
11	778	640	3 ans	3 104,02 €	2463,65 €
12	801	658		3 191,32 €	2532,94 €



Conseiller technique supérieur de service social

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut	Salaire net
1	641	536	2 ans	2 599,62 €	2063,31 €
2	674	561	2 ans	2 720,87 €	2159,55 €
3	698	579	2 ans 6 mois	2 808,17 €	2228,84 €
4	729	603	2 ans 6 mois	2 924,57 €	2321,22 €
5	751	620	3 ans	3 007,02 €	2386,66 €
6	784	645	3 ans	3 128,27 €	2482,90 €
7	816	669	3 ans	3 244,67 €	2575,29 €
8	830	680		3 298,02 €	2617,63 €

Le régime indemnitaire, quant à lui, relève de chaque administration d'affectation des CTSS.

Les montants maximums (plafonds) de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA) relèvent cependant de l'arrêté du 23 décembre 2019 : ce texte fixe un cadre général réglementaire que chaque administration doit respecter.

LES DEROULEMENTS DE CARRIERE

• Promotion au grade de conseiller technique supérieur

Peuvent être promus au choix **conseiller technique supérieur**, après inscription sur un tableau d'avancement, les conseillers techniques justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6e échelon et justifiant de six ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade de même niveau.

10 % des CTSS promouvables (c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade de CTSS Supérieur) sont promus CTSS supérieur. Ce taux est défini pour l'année 2022 seulement.

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

Attention: depuis 2021, les promotions annuelles ne sont plus examinées pour avis en CAP nationale.



• Promotion dans l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat :

Pour être promu **au statut d'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat**, les conseillers techniques de service social devront avoir atteint au moins le 4e échelon du grade de conseiller technique supérieur de service social et compter au moins cinq ans d'exercice dans des fonctions d'encadrement dont la liste et la localisation sont précisées par un arrêté.



Attention: « statut d'emploi » précaire, à durée déterminée et limité en nombre de postes !

Ces emplois d'inspecteurs techniques de l'action sociale des administrations de l'Etat sont uniquement pourvus par voie de détachement pour **une durée maximale de cinq ans renouvelable**, sans que la durée totale puisse excéder dix ans dans le même emploi.

Ces emplois peuvent être **retirés** dans l'intérêt du service.

De plus, ces emplois sont « **contingents** », c'est-à-dire comportant un nombre de postes très restreints définis par arrêté pris par chacun des départements ministériels où sont affectés ces personnels, sans rapport avec le nombre d'agents présentant les conditions statutaires pour y accéder.

En pratique, ces arrêtés créent donc tout au plus un ou deux postes dans chaque ministère d'affectation des inspecteurs techniques... Des perspectives de carrière quasi nulles donc !

LA CATEGORIE A, VRAIMENT ?

Le protocole sur les **Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations** – « **PPCR** » de 2015 n’a pas répondu aux revendications légitimes des conseillers techniques de service social (CTSS).

L’alignement des travailleurs sociaux sur la grille de rémunération des attachés, conforme à un recrutement désormais reconnu en Bac + 3, n’a pas en effet été réalisé: les travailleurs sociaux sont **maintenus ainsi en catégorie « petit A »** bien loin de la catégorie « A type » revendiquée par **la CGT!**

Les deux tableaux ci-après démontrent le différentiel très important qui subsiste encore en 2022 entre le corps des CTSS et celui des attachés (classé en «A type») pour les deux premiers grades.

Situation comparée du 1^{er} grade en 2022

ATTACHE D’ADMINISTRATION DE L’ÉTAT

CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L’ÉTAT

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée dans l'échelon
1	444	390	1 an 6 mois
2	469	410	2 ans
3	499	430	2 ans
4	525	450	2 ans
5	567	480	2 ans 6 mois
6	611	513	3 ans
7	653	545	3 ans
8	693	575	3 ans
9	732	605	3 ans
10	778	640	4 ans
11	821	673	-

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée dans l'échelon
1	509	438	1 an 6 mois
2	532	455	1 an 6 mois
3	555	471	2 ans
4	578	488	2 ans
5	600	505	2 ans
6	631	529	2 ans
7	657	548	2 ans
8	680	566	2 ans
9	712	590	2 ans 6 mois
10	740	611	2 ans 6 mois
11	778	640	3 ans
12	801	658	

Déroulement de carrière en 26 ans

Déroulement de carrière en 23 ans

- ✓ Le taux de promotion de 10 % depuis 2019, le nombre réduit de concours et les conditions d'accès, font que les CTSS débutent exceptionnellement en dessous du 6^{ème} échelon.
- ✓ Si le déroulement de carrière du grade de « CTSS » est plus court que celui des attachés, en revanche, l'indice terminal du 12ème échelon est inférieur de 15 points à celui du 11ème échelon des attachés.

Situation comparée du 2^{ème} grade en 2022

ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT

CONSEILLER TECHNIQUE SUPERIEUR DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée dans l'échelon	Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée dans l'échelon
1	593	500	2 ans	1	641	536	2 ans
2	639	535	2 ans	2	674	561	2 ans
3	693	575	2 ans	3	698	579	2 ans 6 mois
4	732	605	2 ans	4	729	603	2 ans 6 mois
5	791	650	2 ans	5	751	620	3 ans
6	843	690	2 ans 6 mois	6	784	645	3 ans
7	896	730	2 ans 6 mois	7	816	669	3 ans
8	946	768	3 ans	8	830	680	
9	995	806	3 ans				
10	1015	821					

Déroulement de carrière en 21 ans

Déroulement de carrière en 18 ans

- ✓ Le taux de promotion fixé 10 % depuis 2021 et le déroulé de carrière font que les CTSS accèdent à ce grade de «CTSS supérieur» rarement en dessous du 5^{ème} échelon.
- ✓ Si le déroulement de carrière du grade de «CTSS supérieur» est plus court que celui d'attaché principal, en revanche, l'indice terminal du 8^{ème} échelon de « CTSS supérieur » accuse **un retard de 141 points majorés** par rapport à celui du 10^{ème} échelon d'attaché principal !

QUELS CONSTATS PEUT-ON TIRER DE CETTE ANALYSE COMPARATIVE ?

- Les grilles salariales du 1^{er} grade d'attaché et celle de CTSS sont relativement proches : en effet le léger différentiel de fin de carrière au détriment des CTSS (15 points majorés soit 58 euros nets) est en partie compensé par une carrière plus courte de 3 ans au bénéfice cette fois des CTSS.
- En revanche, les grilles comparées du 2^{ème} grade d'attaché principal et de CTSS supérieur traduisent très clairement l'exclusion de ce corps de travailleur social de la catégorie « A type » !!!
En effet, l'indice sommital de « CTSS supérieur » plafonne à 680 majoré, alors que celui d'attaché principal plafonne à 821 majoré, **soit une différence abyssale de 141 points, en clair une perte de 542 euros par mois !**
- Enfin, le corps des attachés comporte un 3^{ème} grade, la « hors classe », dont l'indice terminal est en « hors échelle lettre A » (HEA), contrairement au corps des CTSS, **limité à deux grades. Le différentiel de salaire est alors de 955 euros par mois** avec le dernier échelon du grade de « CTSS supérieur ». Le gouffre s'ouvre un peu plus !

L'OPINION DE LA CGT

Cette structure de carrière censée être rattachée à la catégorie A dans laquelle sont intégrés les conseillers techniques de service social n'est pas à la hauteur des revendications légitimes des travailleurs sociaux.

En effet, elle ne considère en rien le droit à la carrière et à un repositionnement professionnel digne de ce nom, à **leur juste place dans la société et dans les services de l'Etat au service des populations les plus défavorisées.**

Elle ne considère que peu les missions d'encadrement et d'expertise qui devraient être reconnues par un grade équivalent à celui de la catégorie « A type » (attaché principal). Les

qualifications des travailleurs sociaux ne sont donc pas prises en compte à travers un rattachement véritable à l'encadrement supérieur.

Il en est de même pour les régimes indemnitaires.

Cette absence de reconnaissance est inacceptable et constitue une marque de mépris à l'égard de professionnels désormais reconnus par un **diplôme positionné à bac+3 selon les normes Européennes !**



La comparaison établie pages 5 et 6 est basée sur la discrimination des métiers liés à l'humain. Et comme par hasard, les corps de travailleurs sociaux sont très largement féminisés !

Pourtant, la loi reconnaît et prévoit « un salaire égal pour un travail de valeur égale »... depuis 1972 - seulement ! Ce principe permet de comparer les fonctions des professionnels de la filière sociale avec d'autres emplois de même valeur et donc de considérer qu'il y a une sous-évaluation de ces corps.

Les travailleurs sociaux peuvent dire merci aux organisations syndicales qui ont approuvé ces salaires confinés dans la nasse du «petit A »!

Quant aux CASAE, le « PPCR » les a reclassés pour une majorité dans le 1^{er} grade de CTSS. Encore un alignement par le bas !

Les ITASAE, suivant la logique du statut d'emploi disparu de CASAE, sont soumis à l'identique à une réglementation spécifique ne modifiant en rien la précarité de ce nouveau statut d'emploi fonctionnel: durée de détachement limitée dans le grade, possibilité de se voir retiré l'emploi « pour raison de service » (voir page 4).

La CGT est opposée au principe des **emplois fonctionnels**, en contradiction avec la Fonction Publique de carrière actuelle.



Les revendications de la CGT pour le corps des CTSS:

Sur le niveau de recrutement

La CGT revendique trois niveaux de recrutement en catégorie A

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière	Salaire de début
A1	Bac +3	32 ans	1,8 fois le SMIC
A2	Bac + 5	31 ans	2 fois le SMIC
A3	Bac + 8	30 ans	2,3 fois le SMIC

Sur le déroulement de carrière

- Un corps de CTSS en deux grades véritablement ancrés dans la catégorie A « type », en lieu et place du « petit A » au rabais du protocole « PPCR », ce qui implique la transposition de la grille d'attaché principal des services de l'Etat (voir page 6).

- 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 438 est assuré de finir sa carrière à l'indice 876.

- La promotion immédiate des agents ayant atteint le sommet de leur grade, au titre du droit revendiqué par la CGT à une carrière linéaire et du fait que le corps des CTSS ne dispose que de 2 grades et non de 3 comme une majorité de corps.

- Un ratio promu/promouvable au grade de CTSS supérieur relevé à 30 % des effectifs, afin de tenir compte de la situation démographique du corps (nombreux départs à la retraite dans les années à venir) comme le prévoit l'article 13 du décret 2017-1052. A l'identique, augmentation du taux de promotion au grade de CTSS pour les assistantes de service social.

- La création d'un grade statutaire pour les ITASAE afin de répondre à la précarité de ce statut d'emploi fonctionnel.

- Des passerelles statutaires vers d'autres corps de l'administration de l'Etat, telles qu'il en existe dans la fonction publique territoriale, pour répondre à l'épuisement professionnel rencontré dans les corps de travailleurs sociaux.

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 arbitraires donc 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.

- L'intégration totale des primes dans le traitement brut, permettant leur prise en compte dans le calcul du montant de la pension de retraite.

- Dans l'attente de la satisfaction de cette revendication, harmonisation par le haut des régimes indemnitaires des différents ministères et création d'un « socle » de l'IFSE et du CIA: en clair, un montant minimum garanti comme ils existent pour les autres corps dans chaque ministère.

