

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt

Guide pratique

Carrières et rémunérations



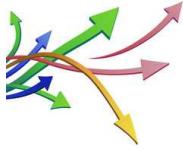
Je suis...

Ingénieur.e d'Etudes Sanitaires

Ingénieur.e d'Etudes Sanitaires Principal

Ingénieur.e d'Etudes Sanitaires Hors 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 Ingénieurs d'Etudes Sanitaires est passé de 2 grades à 3 grades, par la création d'un grade à accès fonctionnel d'ingénieur « hors classe ».

Entre 2017 et 2020, étaient prévues les quatre années des mesures de revalorisation progressives des grilles de salaires du corps des IES.

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, la grille du corps des ingénieurs d'études sanitaires subit un déclassement sans précédent: le salaire d'embauche en ingénieur était désormais de seulement 1,11 Smic en mai 2022. Et cet écart s'est encore restreint depuis !

Les primes (page 7)

Depuis juillet 2017, les IES ont basculé dans un nouveau (et complexe) régime de primes, le « RIFSEEP ». 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 A (page 8)

La CGT revendique un rattrapage des salaires des agents de catégorie A qui doivent tous débiter à 1,8 fois le SMIC, développer une carrière sur deux grades maximum au lieu de trois actuellement, et doubler en fin de carrière leur rémunération de recrutement.

Le passage au second grade doit tenir compte des qualifications et de l'expérience professionnelle acquise.

Les agents de catégorie A doivent être promus aux indices sommitaux « hors échelle » en carrière linéaire, sans « grade à accès fonctionnel » qui verrouille son accès et échelon spécial de fin de grade. 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 A continue de se dégrader !



TEXTES DE REFERENCE

- ✚ **Décret n°90-973 du 30 octobre 1990 portant statut particulier du corps des ingénieurs du génie sanitaire**
- ✚ **Décret n° 2017-1380 du 20 septembre 2017 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des ingénieurs d'études sanitaires**

LA REMUNERATION INDICIAIRE



INGENIEUR D'ETUDES SANITAIRES

Echelon	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)
1	444	390	1 an 6 mois	1 891,51	1501,29
2	484	419	2 ans	2 032,16	1612,92
3	518	445	2 ans	2 158,26	1713,01
4	565	478	2 ans 6 mois	2 318,31	1840,04
5	611	513	3 ans	2 488,07	1974,77
6	646	540	4 ans	2 619,02	2078,71
7	697	578	4 ans	2 803,32	2224,99
8	739	610	4 ans	2 958,52	2348,17
9	774	637	4 ans	3 089,47	2452,10
10	821	673	-	3 264,07	2590,68
11	977	792	-	3 841,22	3048,77

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, la grille du grade d'IES subit un déclassement sans précédent:

Une donnée à elle seule illustre les dégâts: un ingénieur d'étude était recruté en mai 2022 à seulement 11 % au-dessus du SMIC !

Et cet écart s'est encore restreint depuis !

De plus, **le taux de promotion au grade supérieur d'ingénieur principal est notoirement insuffisant**, étant entendu que le corps des IES est un corps à faible effectif: Il est fixé à 10% des ingénieurs d'études promouvables, c'est-à-dire ceux présentant les conditions statutaires pour accéder au grade d'ingénieur principal, et ce pour l'année 2022 seulement. Cela ne garantit même pas un poste annuel à la promotion ouvert pour chaque ARS !

La grille des IES ainsi que les déroulements de carrière sont donc à revoir d'urgence !



INGENIEUR D'ETUDES SANITAIRES PRINCIPAL

Echelon	Indice Brut	Indice majoré (permet le calcul du	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €	Traitement indiciaire net mensuel en €
1	619	519	2 ans	2 517,17	1997,87
2	665	555	2 ans 6 mois	2 691,77	2136,45
3	721	597	3 ans	2 895,47	2298,13
4	791	650	3 ans	3 152,52	2502,15
5	837	685	3 ans	3 322,27	2636,88
6	896	730	3 ans	3 540,52	2810,10
7	946	768	3 ans	3 724,82	2956,38
8	995	806	3 ans	3 909,12	3102,66
9	1015	821		3 981,80	3160,40

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, l'ensemble de la grille des ingénieurs d'études sanitaires subit un déclassement sans précédent.

Si le 1^{er} grade est rattrapé par le SMIC (voir page précédente), le grade d'ingénieur principal n'a connu de son côté que quelques retouches indiciaires octroyées par le protocole « PPCR » (Parcours Professionnel, Carrière, Rémunérations), en particulier la création d'un 9^{ème} échelon en 2020. Cette « revalorisation » du grade est pourtant sans rapport avec l'augmentation du niveau de qualification des personnels de ce corps.

L'accès à la hors échelle lettre, (HEA), véritable marque de reconnaissance des grades supérieurs d'encadrement, relève du grade d'ingénieur hors classe, qui est à ce jour un grade à accès fonctionnel, c'est-à-dire réservé aux agents effectuant certaines fonctions particulières. (voir page suivante)



INGENIEUR D'ETUDES SANITAIRES HORS CLASSE

Echelon	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)
1	850	695	2 ans	3 370,77	2675,37
2	896	730	2 ans	3 540,52	2810,10
3	946	768	2 ans 6 mois	3 724,82	2956,38
4	995	806	3 ans	3 909,12	3102,66
5	1027	830	-	4 025,52	3195,05
Echelon spécial	HEA	-	1 an	4 316,53	3426,02
	HEA2	-	1 an	4 486,28	3560,75
	HEA3	-	-	4 714,23	3741,67

Un grade inaccessible pour la majorité des personnels !

Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations a créé en 2017 un « **grade à accès fonctionnel** » (**GRAF**) d'ingénieur d'études sanitaires hors classe.

Le principal intérêt de ce GRAF était de faire accéder le corps des ingénieurs d'études sanitaires à la « **hors échelle** » véritable marque de reconnaissance des grades supérieurs d'encadrement, permettant de plus un saut indiciaire significatif.

Mais les personnels ont été vite refroidis par les modalités d'accès à ce 3ème grade; en effet :

- Le grade d'ingénieur hors classe est un « grade à accès fonctionnel » (GRAF), dont l'accès est soumis à **certaines conditions d'emplois occupés**. De plus, le nombre de postes en est strictement « **contingenté** », la DRH Ministérielle estimant ces derniers à 34 agents en 2022 (10% des effectifs du corps: voir page 6).
- En outre, l'accès à l'indice HEA relève d'un « échelon spécial » c'est-à-dire comportant un nombre de postes limité à 20% des effectifs du seul grade d'ingénieur sanitaire hors classe. (voir page 6) : **il s'agit d'un deuxième «contingentement»**.

Soumis à cette double contrainte (conditions d'emplois occupés et contingentement des postes), ce grade est donc particulièrement verrouillé : la majorité des ingénieurs d'études ne pourra pas dérouler une carrière au-delà du grade d'ingénieur principal !

LES DEROULEMENTS DE CARRIERE

Promotion au grade d'ingénieur d'études principal

- **Par examen professionnel**

Pas de recrutement possible par examen professionnel pour ce grade.

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

Ingénieurs d'études justifiant d'un an et six mois dans le 5e échelon de leur grade et justifiant de sept ans de services effectifs en cette qualité, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire.

Promotion au grade d'ingénieur d'études sanitaires hors classe (Grade à accès fonctionnel)

- **Par examen professionnel**

Pas de recrutement possible par examen professionnel pour ce grade.

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

Conditions statutaires du grade à accès fonctionnel (GRAF):

Justifier au moins d'un an d'ancienneté au cinquième échelon de leur grade. Les intéressés doivent en outre justifier :

1° De six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite à la date d'établissement du tableau d'avancement.

2° Ou de huit années d'exercice de fonctions d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions, listées dans l'arrêté du 30 janvier 2018, doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.

Les années de détachement dans un emploi culminant au moins à l'indice brut 1015 et conduisant à pension civile peuvent être prises en compte pour le décompte mentionné au 2° ci-dessus.

3° Dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées par le ministre chargé de la santé en application de l'article 14-2 du statut des IES, les ingénieurs d'études principaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. Ces derniers doivent justifier de trois ans d'ancienneté au 8e échelon de leur grade.

Contingentement du GRAF d'ingénieur d'études sanitaires hors classe:

Le nombre total des emplois dédiés au grade d'ingénieur hors classe est estimée à 34 agents (10% des effectifs du corps) et ce, à l'issue de la montée en charge du grade, soit en 2022.

Accès à l'échelon spécial en HEA :

Peuvent accéder à l'échelon spécial les ingénieurs d'études sanitaires hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 5e échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

(Le nombre d'emplois de l'échelon spécial est strictement contingenté à **20 %** des effectifs des ingénieurs d'études sanitaires hors classe.)

Comment est calculé le nombre de promotions au grade supérieur ?

Des taux de promotions ont été définis au niveau de la fonction publique pour passer au grade supérieur, appelés « ratios promus/promouvables », en fonction d'un pourcentage des agents promouvables de l'année considérée:

- Le pourcentage des ingénieurs d'études promouvables, c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade d'ingénieur principal, est fixé à **10%** pour l'année 2022 seulement.
- L'accès au grade d'ingénieur d'études hors classe est soumis à des conditions statutaires et fonctionnelles particulières et est contingenté (voir ci-dessus). Aucun taux réglementaire n'est donc défini.

En tout état de cause, le nombre de promotions en ingénieur principal 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.

LES PRIMES

Désormais, les ingénieurs d'études sanitaires touchent le « **RIFSEEP** » (*Régime Indemnitare 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 dans le « groupe de fonctions » n°1, n°2, n°3 (**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 6.390 euros maximum et ses modalités de versement sont décidées localement par chaque directeur. (Versement identique à tous les agents, versement différencié, exclusion de tout versement...) C'est la prime « **à la tête du client** ».

Ingénieurs	Administration centrale			Services territoriaux			Services territoriaux Ile de France		
	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA
Groupe 1	11.500	36.210	6.390	11.500	36.210	6.390	11.500	36.210	6.390
Groupe 2	11.300	32.130	5.670	11.300	32.130	5.670	11.300	32.130	5.670
Groupe 3	11.100	25.500	4.500	11.100	25.500	4.500	11.100	25.500	4.500
Groupe 4	10.520	20.400	3.600	8.990	20.400	3.600	9.300	20.400	3.600

• 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 ou de corps ;**
- **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**)

Ingénieurs d'études sanitaires	Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
Types d' « événements de carrière » et valorisation	+1700 euros	+ 700 euros	+ 600 euros

LES REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LA CATEGORIE A

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

Une carrière linéaire avec 2 grades maximum et dans l'attente :

- 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 390 est assuré de finir sa carrière à l'indice 780 ;
- Un passage automatique garanti dans le second grade pour les agents ayant atteint le dernier échelon du premier grade ;
- L'abandon des grades à accès fonctionnels (« GRAF »), qui verrouillent les carrières en fin de grille indiciaire « chiffre ».

Un agent de catégorie A doit pouvoir en effet accéder à un grade situé en « hors échelle » dans la mesure où il remplit les conditions d'ancienneté d'échelon requises par son statut et non des conditions liées à l'emploi occupé actuellement ou précédemment.

Les conditions actuelles du « GRAF » d'ingénieurs d'études sanitaires hors classe limitent en effet drastiquement le déroulement de carrière qui n'est plus linéaire.

En outre, l'accès à l'échelon spécial HEA est contingenté (en clair comporte un nombre d'agents strictement limité) ce qui constitue un obstacle supplémentaire pour une carrière linéaire.

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 de la pension de retraite.
- Dans l'attente de la satisfaction de cette revendication, harmonisation par le haut des régimes indemnitaires des différents ministères.

