

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt

Guide pratique Carrières et rémunérations



Je suis...

Technicien.ne Sanitaire et de Sécurité Sanitaire

Technicien.ne Sanitaire et de Sécurité Sanitaire Principal

Technicien.ne Sanitaire et de Sécurité Sanitaire en Chef





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), la grille indiciaire du corps des T3S a été revue entre 2017 et 2019.

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 B est désormais rattrapée par le SMIC « à vitesse grand V » ! Un « rafistolage » en urgence a donc été effectué par le gouvernement au niveau des quatre premiers échelons du 1^{er} grade de T3S et des deux premiers échelons de la grille de T3S principal... La grille doit être totalement revue ainsi que le nombre de promotions aux grades supérieurs, à ce jour insuffisants.

Les primes (page 7)

Depuis janvier 2017, les T3S ont basculé dans un nouveau (et complexe) régime de primes, le « RIFSEEP ». Ce dernier a commencé à produire ses effets depuis 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 B (page 8)

La CGT revendique un rattrapage des salaires des agents de catégorie B qui doivent débiter pour le premier grade à 1,4 fois le SMIC, doubler en fin de carrière leur rémunération de recrutement et bénéficier d'une carrière linéaire.

Elle revendique la promotion immédiate des agents ayant atteint le dernier échelon du grade détenu. Les agents de catégorie B doivent accéder à la catégorie A 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 B continue de se dégrader !



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° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat
- ✚ Décret n° 2013-176 du 27 février 2013 portant statut particulier du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire

LA REMUNERATION INDICIAIRE

T3S

Échelon	Indice brut	Indice majoré (permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en euros	Traitement indiciaire net mensuel en € (hors primes et indemnités)
13	597	503		2439,57	1936,28
12	563	477	4	2313,46	1836,19
11	538	457	3	2216,46	1759,20
10	513	441	3	2138,86	1697,61
9	500	431	3	2090,36	1659,12
8	478	415	3	2012,76	1597,52
7	452	396	2	1920,61	1524,38
6	431	381	2	1847,86	1466,64
5	415	369	2	1789,66	1420,45
4	401	363	1	1760,56	1397,35
3	397	361	1	1750,86	1389,65
2	395	359	1	1741,16	1381,95
1	389	356	1	1726,61	1370,41

UNE GRILLE A 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, cette grille de la catégorie B **est désormais rattrapée par le SMIC** « à vitesse grand V » ! Les deux premiers échelons du 1^{er} grade de T3S ont été placés au « minimum de traitement » de la fonction publique au 1^{er} mai 2022.

Le gouvernement a décidé pour septembre 2022 un **rafistolage en urgence** de la grille indiciaire (en rouge dans le tableau):

- En revalorisant de quelques points les quatre premiers échelons de la grille de la catégorie B (4 points pour le 1er, 7 points pour le 2ème, 6 points pour le 3ème et 2 points pour le 4ème) le reste de la grille restant inchangé.
- En réduisant la durée des 4 premiers échelons de 2 ans à 1 an.

L'absence de revalorisation prévue du 5ème au 13ème échelon contribue au **tassement de la grille** et à l'absence de reconnaissance de l'expérience professionnelle à travers le déroulement de carrière.

Ce bricolage ne résout en rien le problème de fond d'une grille aujourd'hui dépassée et « smicardisée » : celle-ci doit être totalement revue ainsi que le nombre de promotions au grade de T3S principal, aujourd'hui notoirement insuffisantes.

T3S PRINCIPAL

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)
12	638	534		2589,92	2055,61
11	599	504	4	2444,42	1940,13
10	567	480	3	2328,01	1847,74
9	542	461	3	2235,86	1774,60
8	528	452	3	2192,21	1739,95
7	506	436	3	2114,61	1678,36
6	480	416	2	2017,61	1601,37
5	458	401	2	1944,86	1543,63
4	444	390	2	1891,51	1501,29
3	429	379	2	1838,16	1458,94
2	415	369	1	1789,66	1420,45
1	401	363	1	1760,56	1397,35

UNE GRILLE A 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, cette grille de la catégorie B est désormais **rattrapée par le SMIC** « à vitesse grand V » ! Les deux premiers échelons du 1^{er} grade de T3S ont été placés au « minimum de traitement » de la fonction publique au 1^{er} mai 2022. Le début de grille de T3S Principal subit le même sort puisque le 1^{er} échelon était situé à seulement 4 points au-dessus du minimum de traitement.

Le gouvernement a décidé pour septembre 2022 **un rafistolage en urgence** de la grille indiciaire (en rouge dans le tableau):

- En supprimant le 1^{er} échelon de T3S Principal.
- En revalorisant d'un seul point le 2^{ème} échelon (il fallait oser une telle aumône !), qui devient le 1^{er} échelon, le reste de la grille restant inchangé.
- En réduisant la durée des 2 premiers échelons de 2 ans à 1 an.

L'absence de revalorisation prévue du 3^{ème} au 12^{ème} échelon contribue au **tassement de la grille** et à l'absence de reconnaissance de l'expérience professionnelle à travers le déroulement de carrière.

Ce bricolage tenant de l'aumône indécente ne résout en rien le problème de fond d'une grille aujourd'hui dépassée et « **smicardisée** » : celle-ci doit être totalement revue ainsi que le nombre de promotions au grade de T3S Chef, aujourd'hui notoirement insuffisant.

T3S EN CHEF

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)</u>
11	707	587		2846,97	2259,63
10	684	569	3	2759,67	2190,34
9	660	551	3	2672,37	2121,05
8	638	534	3	2594,77	2055,61
7	604	508	3	2463,82	1955,52
6	573	484	3	2347,41	1863,14
5	547	465	2	2255,26	1790,00
4	513	441	2	2138,86	1697,61
3	484	419	2	2032,16	1612,92
2	461	404	2	1959,41	1555,18
1	446	392	1	1901,21	1508,99

UNE GRILLE A 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, cette grille de la catégorie B est désormais **rattrapée par le SMIC** « à vitesse grand V » !

Le gouvernement a décidé pour septembre 2022 un **rafistolage en urgence** de la grille indiciaire en revalorisant de quelques points les débuts de carrière des grades de T3S et T3S Principal et en réduisant la durée des premiers échelons (voir pages précédentes)

Pour le grade de T3S en Chef, **la grille reste inchangée**, alors qu'il faut attendre le 9ème échelon pour accéder à une rémunération plus élevée que celle de l'échelon terminal de T3S principal. Cela est totalement anormal compte tenu du fait que ce grade terminal de T3S en chef constitue le point d'orgue de la carrière de nombreux personnels...

Au lieu des bricolages à peu de frais auxquels se livre actuellement le gouvernement, c'est une revalorisation complète de la grille des T3S qu'il faut mettre en œuvre afin de reconnaître les qualifications de ces personnels, dont beaucoup relèvent désormais de la catégorie A.

LES DEROULEMENTS DE CARRIERE

Promotion au grade de T3S Principal

- **Par examen professionnel**

Les fonctionnaires ayant au moins atteint le 6^{ème} échelon du grade de T3S et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

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

Les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 8^{ème} échelon du grade de T3S et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Promotion au grade de T3S en Chef

- **Par examen professionnel**

Les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6^{ème} échelon du grade de T3S principal et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

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

Les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 7^{ème} échelon du grade de T3S Principal et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Comment est calculé le nombre de promotions au grade supérieur ?

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

Voici les taux qui sont en vigueur entre 2022 et 2024:

- **18%** des T3S promouvables (c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade de T3S principal) sont promus dans le grade de T3S principal,
- **14%** des T3S principaux promouvables (c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade de T3S en chef) sont promus dans le grade de T3S en chef.

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

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 T3S 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, n°2 ou 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 2680 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** ».

Tech San.	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	8.592	19.660	2.680	8.592	17.480	2.380	8.592	17.480	2.380
Groupe 2	7.788	17.930	2.445	8.288	16.015	2.185	8.288	16.015	2.185
Groupe 3	6.700	16.480	2.245	7.788	14.650	1.995	7.788	14.650	1.995

• 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)

Techniciens Sanitaires	Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
Types d' « événements de carrière » et valorisation	+850 euros	+ 500 euros	+ 400 euros

LES REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LA CATEGORIE B

Sur le niveau de recrutement

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

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière	Salaire de début
B1 (1 ^{er} grade)	Bac	34 ans	1,4 fois le SMIC
B2 (2 ^{ème} grade)	Bac +2	33 ans	1,6 fois le SMIC

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 356 est assuré de finir sa carrière à l'indice 712,
- 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 B en A) 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, basées 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 plan massif de « requalification » en catégorie A pour les agents de catégorie B, 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.

