



## RÉORGANISATION DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS DE LA CATÉGORIE B

*Nous indiquons en rouge, certains éléments qui doivent retenir votre attention.*

Le traitement brut correspond à l'indice majoré multiplié par la valeur du point d'indice, soit :  $IM \times 4,85003\text{€}$ . La valeur du point d'indice est actuellement de 4,85003 €.

Alors que, depuis 2000, le SMIC a augmenté de 72,7 %, dont le même temps, la valeur du point n'a augmenté que de 13,7 %. Ainsi, la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires correspond à un mois de salaire par an.

En juillet 2022, l'inflation était de 6,1 % (source Insee). Le dégel du point d'indice et son augmentation de 3,5 % sont une première avancée dont nous nous félicitons. Cependant, celle-ci ne saurait masquer la plus forte perte de pouvoir d'achat annuelle depuis de nombreuses années.

En premier lieu, il nous semble important de préciser que, parmi les décrets publiés, 20 avril 2020 porte sur le relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.

**Pour simplifier, il s'agit du décret garantissant que nos traitements ne soient pas inférieurs au SMIC. Ces conséquences sont portées en vert dans nos tableaux.**

En effet, depuis le 1<sup>er</sup> mai 2022, l'**indice majoré (IM)** minimum pour l'ensemble de la fonction publique est de **352**. Cette décision, découlant de l'inflation, a eu pour conséquence de passer les deux premiers échelons des premiers grades de la catégorie B en deçà du SMIC.

La réforme de l'organisation des carrières de catégorie B devenait donc gravement urgente.

Elle se traduit par deux décrets :

- Le décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;
- Le décret n° 2022-1201 du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale.

Ces deux décrets entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Cependant, avec seulement 4 points supplémentaires d'indice majoré, soit 19,40 € brut, cette réforme frise l'insulte pour les agents concernés.

Vous trouverez, ci-après, les tableaux vous permettant de comprendre votre reclassement dans les nouvelles grilles indiciaires.

Nous restons naturellement à votre disposition si vous souhaitez de plus amples informations.

**1<sup>er</sup> GRADE DU NOUVEL ESPACE STATUTAIRE  
DE CATÉGORIE B**

*Rédacteur – Technicien – Assistant de conservation – Assistant d’enseignement artistique – Animateur – Educateur territorial des A.P.S. – Chef de service de police municipale*

<b>31/08/2022</b>				<b>01/09/2022</b>		
<b>Échelon</b>	<b>Durée</b>	<b>Indice Majoré</b>		<b>Échelon</b>	<b>Durée</b>	<b>Indice Majoré</b>
13		503	→ Ancienneté acquise →	13		503
12	4 ans	477	→ Ancienneté acquise →	12	4 ans	477
11	3 ans	457	→ Ancienneté acquise →	11	3 ans	457
10	3 ans	441	→ Ancienneté acquise →	10	3 ans	441
9	3 ans	431	→ Ancienneté acquise →	9	3 ans	431
8	3 ans	415	→ Ancienneté acquise →	8	3 ans	415
7	2 ans	396	→ Ancienneté acquise →	7	2 ans	396
6	2 ans	381	→ Ancienneté acquise →	6	2 ans	381
5	2 ans	369	→ Ancienneté acquise →	5	2 ans	369
4	2 ans	361	→ Ancienneté acquise →	4	1 an	363
3	2 ans	355	→ 1/2 Ancienneté →	3	1 an	361
2	2 ans	349 → 352	→ 1/2 Ancienneté →	2	1 an	359
1	2 ans	343 → 352	→ Sans Ancienneté →	1	1 an	356
<i>Durée de carrière : 30 ans</i>				<i>Durée de carrière : 26 ans</i>		

**Analyse :**

Seul les 4 premiers échelons du 1<sup>er</sup> grade du « nouvel espace statutaire » voient leurs indices majorés augmenter.

Si, comme nous l’avons indiqué l’augmentation est de 4 points d’indice au 1<sup>er</sup> échelon, celle-ci plafonne à 7 points maximum, soit 33,95 € brut.

Cependant, les agents perdent toute leur ancienneté à l’occasion de leur reclassement dans le nouvel échelon 1 et la moitié de leur ancienneté dans le reclassement des précédents échelons 2 et 3.

La durée dans l’échelon passe de 2 ans à un an par échelon jusqu’au 5<sup>ème</sup> échelon. La durée totale de carrière dans le grade passe ainsi de 30 à 26 ans.

Les conditions d’avancement de grade restent inchangées pour 2023 pour l’accès au 2<sup>ème</sup> grade.

**Par contre, pour les années suivantes, l’agent devra justifier d’un an dans le 8<sup>ème</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade du nouvel espace statutaire au lieu du 6<sup>ème</sup> précédemment, pour l’avancement à l’ancienneté. Pour l’avancement par l’examen professionnel, il faudra justifier d’un an dans le 6<sup>ème</sup> échelon au lieu du 4<sup>ème</sup> échelon précédemment.**

**2<sup>ème</sup> GRADE DU NOUVEL ESPACE STATUTAIRE  
DE CATÉGORIE B**

*Rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe – Technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe – Assistant de conservation principal de 2<sup>ème</sup> classe – Assistant d’enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe – animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe – Educateur des APS principal de 2<sup>ème</sup> classe – Chef de service de police municipal principal de 2<sup>ème</sup> classe*

<b>31/08/2022</b>				<b>01/09/2022</b>		
<b>Échelon</b>	<b>Durée</b>	<b>Indice Majoré</b>		<b>Échelon</b>	<b>Durée</b>	<b>Indice Majoré</b>
13		534	→ Ancienneté acquise →	12	-	534
12	4 ans	504	→ Ancienneté acquise →	11	4 ans	504
11	3 ans	480	→ Ancienneté acquise →	10	3 ans	480
10	3 ans	461	→ Ancienneté acquise →	9	3 ans	461
9	3 ans	452	→ Ancienneté acquise →	8	3 ans	452
8	3 ans	436	→ Ancienneté acquise →	7	3 ans	436
7	2 ans	416	→ Ancienneté acquise →	6	2 ans	416
6	2 ans	401	→ Ancienneté acquise →	5	2 ans	401
5	2 ans	390	→ Ancienneté acquise →	4	2 ans	390
4	2 ans	379	→ Ancienneté acquise →	3	2 ans	379
3	2 ans	369	→ 1/2 Ancienneté →	2	1 an	369
2	2 ans	362	→ 1/2 Ancienneté →	1	1 an	363
1	2 ans	356	→ Sans ancienneté →			
<i>Durée de carrière : 30 ans</i>				<i>Durée de carrière : 26 ans</i>		

**Analyse :**

Seul le 1<sup>er</sup> échelon bénéficie d’une légère réévaluation de 7 points d’indice majoré, soit 33,95 € brut. Mais le reclassement s’accompagne d’une perte totale d’ancienneté pour les agents se trouvant dans l’ancien échelon un. Les agents, titulaires du précédent échelon 2, se voient reclassés dans l’échelon 1 avec la moitié de l’ancienneté conservée. Le reclassement de l’ancien échelon 3 se fait au nouvel échelon 2 avec la moitié de l’ancienneté conservée.

Le cadencement pour accéder aux deuxièmes et troisièmes échelons passe de deux ans à un an. Avec la suppression de l’échelon treize, la durée totale de carrière dans le grade est maintenant de 26 ans au lieu de 30 ans.

L’ensemble des agents de cette grille indiciaire sera donc reclassé à l’échelon inférieur mais les Indices Majorés ont été modifiés pour garantir leur précédente rémunération.

**Les conditions d’avancement de grade restent inchangées pour 2023 pour accéder au 3<sup>ème</sup> grade. Par contre, pour les années suivantes, l’agent devra justifier, pour l’avancement à l’ancienneté, d’un an dans le 7<sup>ème</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade du nouvel espace statutaire au lieu du 6<sup>ème</sup> précédemment. Pour l’avancement par l’examen professionnel, il faudra justifier d’un an dans le 6<sup>ème</sup> échelon au lieu du 4<sup>ème</sup> échelon précédemment.**

Les conditions de reclassement suite à promotion au 2<sup>ème</sup> grade ont été modifiées pour tenir compte de la disparition du 13<sup>ème</sup> échelon et du reclassement qui en découle. Elles restent cependant sans conséquence sur la rémunération dans le 2<sup>ème</sup> grade.

### **Le 3<sup>ème</sup> grade du nouvel espace Statutaire demeure inchangé.**

Ce 3<sup>ème</sup> grade concerne : Rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe – Technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe – Assistant de conservation principal de 1<sup>ère</sup> classe – Assistant d’enseignement artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe – Animateur principal de 1<sup>ère</sup> classe – Educateur des APS principal de 1<sup>ère</sup> classe – Chef de service de police municipal principal de 1<sup>ère</sup> classe

<b>MONITEUR-ÉDUCATEUR INTERVENANT FAMILIAL</b>						
<b>31/08/2022</b>				<b>01/09/2022</b>		
Échelon	Durée	Indice Majoré		Échelon	Durée	Indice Majoré
13		503	→ Ancienneté acquise →	13		503
12	4 ans -	477	→ Ancienneté acquise →	12	4 ans	477
11	3 ans	457	→ Ancienneté acquise →	11	3 ans	457
10	3 ans	441	→ Ancienneté acquise →	10	3 ans	441
9	3 ans	431	→ Ancienneté acquise →	9	3 ans	431
8	3 ans	415	→ Ancienneté acquise →	8	3 ans	415
7	2 ans	396	→ Ancienneté acquise →	7	2 ans	396
6	2 ans	381	→ Ancienneté acquise →	6	2 ans	381
5	2 ans	369	→ Ancienneté acquise →	5	2 ans	369
4	2 ans	361	→ 1/2 Ancienneté →	4	1 an	363
3	2 ans	355	→ 1/2 Ancienneté →	3	1 an	361
2	2 ans	349 → 352	→ 1/2 Ancienneté →	2	1 an	359
1	2 ans	343 → 352	→ 1/2 Ancienneté →	1	1 an	356
<i>Durée de carrière : 30 ans</i>				<i>Durée de carrière : 26 ans</i>		

#### **Analyse :**

Si les deux grades des cadres d’emploi de moniteur-éducateur et d’intervenant familial sont identiques, tant en cadencement qu’en Indice Majoré aux deux premiers grades du Nouvel Espace Statutaire, ils n’en font toujours pas partis. En effet, il n’existe pas de troisième grade.

La réorganisation porte donc sur les 4 premiers échelons.

Si, comme nous l’avons indiqué l’augmentation est de 4 points d’indice au 1<sup>er</sup> échelon, celle-ci plafonne à 7 points maximum, soit 33,95 € brut.

Cependant, le reclassement dans les 4 premiers échelons s’accompagne d’une reprise d’ancienneté de moitié : ainsi aucun agent ne pourra bénéficier d’un reclassement dans un échelon supérieur.

La durée dans l’échelon passe de 2 ans à un an par échelon jusqu’au le 5<sup>ème</sup> échelon. La durée totale de carrière dans le grade passe donc de 30 à 26 ans.

**Les conditions d'avancement de grade restent inchangées pour 2023 pour accéder au grade de principal. Par contre, pour les années suivantes, l'agent devra justifier d'un an dans le 8<sup>ème</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade au lieu du 6<sup>ème</sup> précédemment, pour l'avancement à l'ancienneté. Pour l'avancement par l'examen professionnel, il faudra justifier d'un an dans le 6<sup>ème</sup> échelon au lieu du 4<sup>ème</sup> échelon précédemment.**

**MONITEUR-ÉDUCATEUR PRINCIPAL  
INTERVENANT FAMILIAL PRINCIPAL**

<b>31/08/2022</b>				<b>01/09/2022</b>		
<b>Échelon</b>	<b>Durée</b>	<b>Indice Majoré</b>		<b>Échelon</b>	<b>Durée</b>	<b>Indice Majoré</b>
13		534	→ Ancienneté acquise →	12	-	534
12	4 ans	504	→ Ancienneté acquise →	11	4 ans	504
11	3 ans	480	→ Ancienneté acquise →	10	3 ans	480
10	3 ans	461	→ Ancienneté acquise →	9	3 ans	461
9	3 ans	452	→ Ancienneté acquise →	8	3 ans	452
8	3 ans	436	→ Ancienneté acquise →	7	3 ans	436
7	2 ans	416	→ Ancienneté acquise →	6	2 ans	416
6	2 ans	401	→ Ancienneté acquise →	5	2 ans	401
5	2 ans	390	→ Ancienneté acquise →	4	2 ans	390
4	2 ans	379	→ Ancienneté acquise →	3	2 ans	379
3	2 ans	369	→ 1/2 Ancienneté →	2	1 an	369
2	2 ans	362	→ 1/2 Ancienneté →	1	1 an	363
1	2 ans	356	→ Sans ancienneté →			
<i>Durée de carrière : 30 ans</i>				<i>Durée de carrière : 26 ans</i>		

**Analyse :**

Seul le 1<sup>er</sup> échelon bénéficie d'une légère réévaluation de 7 points d'indice majoré, soit 33,95 € brut. Mais le reclassement s'accompagne d'une perte totale d'ancienneté pour les agents se trouvant dans l'ancien échelon un. Les agents, titulaires du précédent échelon 2, se voient reclassés dans l'échelon 1 avec la moitié de l'ancienneté conservée. Le reclassement de l'ancien échelon 3 se fait au nouvel échelon 2 avec la moitié de l'ancienneté conservée.

Le cadencement pour accéder aux deuxièmes et troisièmes échelons passe de deux ans à un an. Avec la suppression de l'échelon treize, la durée totale de carrière dans le grade est maintenant de 26 ans au lieu de 30 ans.

L'ensemble des agents de cette grille indiciaire sera donc reclassé à l'échelon inférieur mais les Indices Majorés ont été modifiés pour garantir leur précédente rémunération.

Les conditions de reclassement suite à promotion au 2<sup>ème</sup> grade ont été modifiées pour tenir compte de la disparition du 13<sup>ème</sup> échelon et du reclassement qui en découle. Elles restent cependant sans conséquence sur la rémunération dans le 2<sup>ème</sup> grade.



Le reste des agents de cette grille indiciaire sera donc reclassé avec une ancienneté acquise à l'échelon inférieur mais les Indices Majorés ont été modifiés pour garantir leur précédente rémunération.

**Les règles d'avancement ont été modifiées pour tenir compte du reclassement à l'échelon inférieur.**

**Il faut maintenant être au 4<sup>ème</sup> échelon du grade, 5<sup>ème</sup> précédemment, pour être promouvable à la classe supérieure. Cette modification est sans conséquence sur la rémunération des agents.**

**Les règles de reclassement au grade de classe supérieure ont été modifiées pour tenir compte de la suppression d'un échelon. Cette modification est sans conséquence sur la rémunération des agents.**

**Les grades d'Aide-soignant de classe supérieure et d'Auxiliaire de puériculture de classe supérieure demeurent inchangés.**

## **ANALYSE GÉNÉRALE DE LA RÉORGANISATION DES CARRIÈRES ET DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS DE LA CATÉGORIE B**

Nous commencerons notre analyse par un point « positif ».

Contrairement à la réorganisation de la catégorie C, l'Etat n'a pas évoqué une « revalorisation » de la catégorie B. Il évoque juste une modification de l'organisation des carrières et des dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale. C'est bien le seul point positif que nous trouvons dans cette réorganisation.

En effet, l'état n'avait d'autres choix que d'augmenter les grilles indiciaires des grades d'accès à la catégorie B puisque, suite au rattrapage du SMIC, celles-ci commençaient en deçà du SMIC.

Cela se traduit par une augmentation de 19,40 € brut de l'échelon minimal et n'excède jamais 53,35 € brut. C'est carrément insultant.

La réorganisation de la catégorie C de 2021 est déjà complètement obsolète. Toutes les échelles de rémunérations, à l'exclusion de celle des agents de maîtrise principaux, sont sous le SMIC.

Le relèvement du traitement indiciaire minimum de la fonction publique s'applique au 8 premiers échelons du premier grade de catégorie C, qui en comporte 12. Ainsi, l'agent doit attendre 15 ans de carrière dans le grade pour bénéficier d'une augmentation salariale.

Les 4 points d'indice majoré alloués aux agents de la catégorie B au-delà du minimum de traitement dans la fonction publique n'autorisent aucune négociation pour la catégorie C.

**Il est fort à parier que la réorganisation de la catégorie B soit rapidement obsolète.**

Beaucoup de durées de carrière dans le grade passent de 30 à 26 ans. Cette disposition est particulièrement surprenante.

En effet, avec une réforme des retraites annoncée, qui provoquera un allongement des carrières, les agents se retrouveront au dernier échelon plus vite. Le relèvement des conditions d'avancement de grade et les très faibles possibilités d'accès à la catégorie A aggraveront la situation.

Les agents seront éligibles plus rapidement à l'Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Cependant, le maintien de celle-ci nécessite la prise d'un arrêté ministériel annuel. Pour exemple, pour l'année 2022, celui-ci a été pris en août et l'inflation estimée est de 4,36 %. Dans le même temps, l'INSEE l'estimait à 6,1 %.

De plus, le GIPA n'est pas pris en compte pour la retraite CNRACL.

Pour finir, le relèvement des conditions d'avancement du 1<sup>er</sup> au 2<sup>ème</sup> grade et du 2<sup>ème</sup> au 3<sup>ème</sup> grade du nouvel espace statutaire verra des agents, éligibles à l'avancement cette année, ne plus être promouvables à partir de 2024.

Seuls les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture sont épargnés de cette mesure inique.



**Pour la CGT**, il est plus que temps que l'Etat arrête de mettre en place des mesurètes. Toutes ces politiques qui ont entremêlé les salaires, les dispositifs de pouvoir d'achat, les carrières et leur déroulement n'ont pour finalité que de faire croire aux fonctionnaires qu'ils bénéficient d'augmentation de pouvoir d'achat.

### **POUR LES TRAITEMENTS, la CGT revendique !**

#### **Une augmentation significative de la valeur du point d'indice**

La CGT revendique « 10 % d'augmentation de salaire tout de suite » dans le cadre de sa campagne 10 % pour la Fonction publique.

La forte augmentation du coût de la vie dans le contexte de crise internationale et la nécessaire prise en compte des pertes subies depuis le début de la politique de gel en 2010 donnent encore davantage de pertinence et d'acuité à l'urgence d'une revalorisation d'une ampleur inédite du point d'indice avec effet rétroactif au 1er janvier.

Cette première et significative mesure de rétablissement du pouvoir d'achat doit être d'un niveau permettant immédiatement qu'un passage d'échelon conduise à nouveau à un gain de rémunération, avec une revalorisation immédiate des grilles concernées.

Avec 63 % de femmes dans la Fonction publique, l'augmentation du point d'indice est, par ailleurs, en soi une mesure forte pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

#### **L'indexation de la valeur du point sur l'inflation**

Le cours soutenu de l'inflation – certains scénarios évoquent un taux annuel pouvant bientôt dépasser les 8 % - justifie de prendre des dispositions adaptées.

En conséquence, la CGT revendique l'indexation de la valeur du point sur l'Indice des Prix à la Consommation, toujours avec effet rétroactif à partir du 1er janvier. Ainsi, quel que soit le rythme de l'inflation dans les mois qui viennent, le pouvoir d'achat des agentes et des agents sera sauvegardé.

Ce n'est pas impossible, de 1973 à 1980 inclus, période où l'inflation avait également atteint des niveaux élevés, les mesures générales sur les salaires (revalorisation du point + octroi de points uniformes) ont permis une augmentation de 137 % des traitements pour une inflation mesurée à 131 %.

### **POUR LES AUTRES ÉLÉMENTS DE POUVOIR D'ACHAT, la CGT revendique !**

*Sans être des composantes stricto sensu du traitement, d'autres dispositifs concourent bien entendu au pouvoir d'achat.*

Pour la CGT, a minima trois des compléments de rémunération doivent faire l'objet d'une négociation visant à concrètement améliorer et/ou repenser ces dispositifs qui ne sont plus totalement opérants ni équitables :

- Le supplément familial de traitement à revaloriser (par exemple donner 2,29 € pour un enfant a peu de sens) ;
- L'indemnité de résidence, qui nécessite a minima une révision des modalités d'attribution et des zones géographiques (non revues depuis 2001) pour en bénéficier ;
- La nouvelle bonification indiciaire, dont les critères d'attribution définis en 1991 sont source d'incompréhension et d'inégalités et ne prennent pas en compte les évolutions des services publics depuis 30 ans.

La prise en charge des frais engagés par les personnels :

Pour la CGT, aucun agent ne doit y être de sa poche pour exercer son activité professionnelle.

Une revalorisation significative des taux des indemnités, sur les coûts réels engagés par les personnels, est indispensable (après les augmentations insuffisantes de 2019-2022), suivie de leur indexation sur le coût de la vie :

- Indemnités de mission (hébergement et repas) ;
- Indemnités de stage professionnel et indemnités kilométriques (a minima à hauteur du barème fiscal) ;
- Revalorisation de la prise en charge des abonnements de transport.

### **GRILLE INDICIAIRE, QUALIFICATIONS ET CARRIÈRES, la CGT revendique !**

*En 2000, la catégorie B débutait 14 % au-dessus du SMIC. Aujourd'hui, le premier échelon est abaissé au niveau du SMIC, ainsi que le deuxième.*

*L'amplitude de carrière est ramenée de 77 % en 2000 sur les 3 grades à 71 % en 2022.*

*Précisons que toutes catégories confondues, 26 % des recrutés externes disposent d'un niveau de diplôme plus élevé que celui requis lors de l'inscription aux concours.*

**Un plan de requalification** pour tous les agents qui exercent une fonction de qualification supérieure à celle du corps auquel ils appartiennent avec un plan de transformation d'emploi de C en B et de B en A.

**Une amplitude de la grille indiciaire de 1 à 4,6** (les cadres dirigeants pour lesquels il s'agit d'un emploi lié à une nomination pourront faire l'objet d'un examen distinct et être dans une position hors grille)

**Sur le déroulement de carrière :**

- Une carrière linéaire avec 2 grades maximum par cadres d'emploi ;
- Le 1<sup>er</sup> grade de la catégorie B (niveau BAC) à 1,4 fois le smic (soit un traitement minimum à 2303,81 € brut)
- Le 2<sup>nd</sup> grade de la catégorie B (niveau BAC + 2) à 1,6 fois le smic (soit un traitement minimum à 2632,93 € brut)
- 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 ;
- Un passage automatique garanti dans le second grade, par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade ;
- Une promotion dans le cadre d'emploi ou la catégorie supérieure, utilisant les différentes possibilités statutaires :
  - ✓ La promotion par l'ancienneté dans le cadre d'emploi occupé ;
  - ✓ 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.