

Les mesures de carrière et revalorisation des grilles de la catégorie C au 1^{er} janvier 2022

CONSÉQUENCE de l'inflation et d'un taux de croissance dynamique, le SMIC est revalorisé de 2,2 % au 1^{er} octobre 2021, porté à 1 589,47 € bruts mensuels.

Cela a des conséquences directes dans la fonction publique pour les titulaires et les agents non titulaires.

La valeur du point d'indice est congelée depuis 2017 à 4,686025 €. Il faut désormais 340 points d'indice pour atteindre le minimum fonction publique (soit 1593,25 €). En haussant à 340 points l'indice minimum de rémunération fonction publique, les premiers échelons des deux grades (C1 et C2) sont percutés, car ils se situent en deçà de celui-ci. Désormais, le pied de grille de la catégorie B est à 3 points d'écart avec celui de la catégorie C.

Deux projets de décrets ont été présentés le 7 octobre aux organisations syndicales. Ils vont modifier la carrière de la catégorie C avec plusieurs mesures : grilles indiciaires (légèrement) revues ; modification de la durée dans chaque échelon et du nombre d'échelons dans les deux premiers grades ; ajout d'un an d'ancienneté d'échelon à titre exceptionnel à chaque agent ; reclassement modifié en cas de passage en catégorie B.

La FSU et le SNASUB-FSU sont intervenus dès le mois de juillet au ministère chargé de la

fonction publique pour souligner l'insuffisance de ces mesures et leur caractère étriqué dans le temps. Ils ont défendu les revendications que la situation impose : il faut des mesures générales qui redonnent de l'amplitude au déroulement de carrière, qui revalorisent les salaires et rattrapent les 10% de pertes de pouvoir d'achat subies nos rémunérations indiciaires depuis le début de la politique de gel de la valeur du point d'indice.

Quelles évolutions dans chaque grade de la catégorie C ?

Dans le premier grade, le nombre de points d'indice a été relevé dans les 9 premiers échelons (sur les 12) ; dans le second grade (P2) le nombre de points d'indice a été relevé dans les 7 premiers échelons ; dans le troisième grade (P1) le nombre de points d'indice a été relevé dans les 2 premiers échelons. Vous trouverez ci-après les nouvelles grilles indiciaires (en attente de publication).

Les grilles s'appliquant au 1^{er} janvier 2022, comment sont rémunérés tous les agents de la catégorie C ayant moins de 340 points d'indice ?

Entre le 1^{er} octobre 2021 et le 31 décembre 2021, les agents situés actuellement dans les 6 premiers échelons du premier grade

et dans les 4 premiers échelons du second grade sont rémunérés au minimum fonction publique : 340 points.

Quel reclassement dans les nouveaux échelons au 1^{er} janvier 2022 ?

Un décret prévoit une modification du nombre d'échelons et de la durée de certains d'entre eux pour les agents compris dans les échelles de rémunération C1 et C2, modification effective au 1^{er} janvier 2022.

Une bonification d'un an pour tous

Par ailleurs, une bonification exceptionnelle d'ancienneté d'un an sera appliquée en même temps à tous les agents des trois grades. Ceci mettra un petit coup d'accélérateur au passage d'échelon. Si les effets, somme toute modestes, en paie permettent de donner un peu plus d'ampleur à la mesure immédiate, ils aggravent les phénomènes de tassement des grilles rémunérant la carrière.

Quelle modification en cas d'intégration ultérieure dans la catégorie B ?

Le décret tire les conséquences des évolutions des grilles en catégorie C en adaptant les modalités de classement lors de la nomination dans un corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État.

C1 - Grille indiciaire en catégorie C - échelle 1 (ADJAENES, ATRF, Mag)

Échelon	Jusqu'au 31 décembre 2021				À partir du 1 ^{er} janvier 2022				
	Indice Brut	Indice majoré*	Durée échelon	Durée grade	Durée d'échelon	Durée du grade	Indice Brut	Indice majoré	Traitement indiciaire brut mensuel
12	432	382	-	25	Suppression du 12 ^e échelon				
11	419	372	4	21	-	19	432	382	1 790,06€
10	401	363	3	18	4	15	419	372	1 743,20€
9	387	354	3	15	3	12	401	363	1 701,03€
8	378	348	2	13	3	9	387	354	1 658,85€
7	370	342	2	11	3	6	381	351	1 644,79€
6	363	337	2	9	1	5	378	348	1 630,76€
5	361	336	2	7	1	4	374	345	1 616,68€
4	358	335	2	5	1	3	371	343	1 607,30€
3	356	334	2	3	1	2	370	342	1 602,62€
2	355	333	2	1	1	1	368	341	1 597,93€
1	354	332	1	0	1	0	367	340	1 593,25€

* Celui sur la feuille de salaire.

C2 - Grille indiciaire en catégorie C - échelle 2 (ADJAENES P2, ATRF P2, Mag P2)

Échelon	Jusqu'au 31 décembre 2021				À partir du 1 ^{er} janvier 2022				
	Indice Brut	Indice majoré*	Durée échelon	Durée grade	Durée d'échelon	Durée du grade	Indice Brut	Indice majoré	Traitement indiciaire brut mensuel
12	486	420	-	25	-	20	486	420	1 968,13€
11	473	412	4	21	4	13	473	412	1 930,64€
10	461	404	3	18	3	13	461	404	1 893,15€
9	446	392	3	15	3	10	446	392	1 836,92€
8	430	380	2	13	2	8	430	380	1 780,69€
7	404	365	2	11	2	6	416	370	1 733,83€
6	387	354	2	9	1	5	404	365	1 710,40€
5	376	346	2	7	1	4	396	360	1 686,97€
4	364	338	2	5	1	3	387	354	1 658,85€
3	362	336	2	3	1	2	376	346	1 621,36€
2	359	335	2	1	1	1	371	343	1 607,30€
1	356	334	1	0	1	0	368	341	1 597,93€

* Celui sur la feuille de salaire.

C3 - Grille indiciaire en catégorie C - échelle 3 (ADJAENES P1, ATRF P1, Mag P1)

Échelon	Jusqu'au 31 décembre 2021				À partir du 1 ^{er} janvier 2022				
	Indice Brut	Indice majoré*	Durée échelon	Durée grade	Durée échelon	Durée du grade	Indice Brut	Indice majoré	Traitement indiciaire brut mensuel
10	558	473	-	19	-	19	558	473	2 216,49€
9	525	450	3	16	3	16	525	450	2 108,71€
8	499	430	3	13	3	13	499	430	2 014,99€
7	478	415	3	10	3	10	478	415	1 944,70€
6	460	403	2	8	2	8	460	403	1 888,47€
5	448	393	2	6	2	6	448	393	1 841,61€
4	430	380	2	4	2	4	430	380	1 780,69€
3	412	368	2	2	2	2	412	368	1 724,46€
2	393	358	1	1	1	1	397	361	1 691,65€
1	380	350	1	0	1	0	388	355	1 663,54€

* Celui sur la feuille de salaire.

Ce qu'en pense le SNASUB-FSU

CERTAINES mesures indiciaires sont très partielles apportant une hausse de rémunération entre 12 € et 65 € bruts. Dans beaucoup de situations, il s'agit plus d'une hausse qui se bornera à compenser de l'inflation et donc d'une simple mesure de conservation de pouvoir d'achat plutôt que d'une véritable hausse de salaire.

Les grilles sont de plus en plus tassées, l'écart entre le début et la fin de grade se réduit, remettant une fois de plus en

cause une véritable politique de carrière dans le corps de la catégorie C.

Notons la précarité de la situation car le SMIC augmentera mécaniquement du fait de l'inflation que certains économistes annoncent importante dans les mois à venir.

L'écart indiciaire entre la catégorie C et B devient résiduel : 3 points d'écart avec le pied de début de carrière mais 2 points d'écart avec le second grade en

catégorie C qui sert également de grade de recrutement direct.

Les adjoints administratifs, les adjoints techniques, les magasiniers, méritent mieux que ce saupoudrage ! Il faut non seulement revaloriser les grilles indiciaires de façon conséquente et durable, mais aussi rehausser la valeur du point d'indice et surtout recruter du personnel en fonction des missions qui leurs sont confiées. Là aussi, la requalification des emplois est un enjeu salarial pour le personnel.

Le SNASUB-FSU revendique :

- un rattrapage immédiat du pouvoir d'achat perdu ces dernières décennies ;
- un salaire mensuel minimum fonction publique à 1 750 euros nets ;
- 60 points d'indice pour tous comme mesure immédiate ;
- un point d'indice revalorisé à 6 euros bruts ;
- le rétablissement de l'indexation des traitements sur les prix ;
- le renoncement au salaire au mérite
- la révision des grilles salariales afin que chaque promotion de corps ou de grade se traduise automatiquement par une augmentation significative de rémunération : l'amplitude des catégories hiérarchiques doit permettre de rompre avec les logiques de tassements que la grille indiciaire a connues.
- intégration de l'IFSE dans le traitement brut
- alignement sur le taux le plus favorable et une égalité de versement des indemnités sur l'ensemble des académies de métropole et d'outre-mer. La gouvernance des académies et des établissements ne doit pas rendre possible une rupture d'égalité entre les agents.
- une requalification des emplois de C en B, de B en A en fonction des missions confiées.
- plan massif de requalification avec maintien sur poste si l'agent le souhaite.

Obligation vaccinale de certains personnels administratifs ou techniques : aucune suspension !

La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire soumet à l'obligation vaccinale les personnels de santé, médicaux et paramédicaux, et de psychologie, et par extension les autres personnels, notamment administratifs et techniques, exerçant dans les mêmes locaux que ceux-ci. Il s'agit notamment des CIO et CMS de l'éducation nationale et services de médecine préventive et de promotion de la santé des universités.

Le SNASUB-FSU a formulé de vives critiques sur la manière

dont le gouvernement gère la crise sanitaire, créant de fait des inégalités de droits et des divisions supplémentaires dans la société.

Le SNASUB-FSU défend donc, en cohérence avec son orientation syndicale, tous les personnels pour opposer la solidarité concrète à tous les effets des politiques de division menées.

C'est pour cette raison que le SNASUB-FSU s'oppose à ce que toute décision de suspension de personnels administratifs et techniques soit prononcée. En effet,

les collègues soumis à cette obligation du simple fait de leurs affectations et non directement de leurs métiers, qui ne seraient pas en situation de l'honorer, quelle qu'en soit la raison, doivent pouvoir se voir proposer une affectation et des fonctions temporaires dans un service non-soumis à l'obligation vaccinale.

Partout, à tous les niveaux, le SNASUB-FSU intervient en ce sens dès lors qu'un-e collègue serait menacé-e d'être suspendu-e. **AUCUNE SUSPENSION** ne doit intervenir !