



## DOSSIER REMUNERATION, GRADE, ECHELON, AVANCEMENT MODE D'EMPLOI POUR LES AGENTS DU CH LAVAUUR

### Rappels !

Depuis l'adoption par le parlement de la Loi de transformation de la fonction publique le 6 août 2019, deux logiques de la fonction publique et de la société s'affrontent :

- **Dans la conception de 1983**, de la mission du service public répondant aux besoins de la population, les emplois de la fonction publique sont par principe occupés par des fonctionnaires (titulaires de la fonction publique) après la réussite à un concours. **La référence est celle du diplôme et de la qualification ou du titre.** Le statut est celui d'un temps complet permettant au fonctionnaire d'avoir l'assurance d'un traitement (rémunération) et d'une carrière pour la réalisation autonome de sa mission. Dans certains cas, l'employeur public peut recruter des agents contractuels (CDD et CDI).
- **Dans la conception néolibérale de 2019**, la mission de service public est remplacée par celle d'offre de services et la qualification des professionnels est remplacée par celles des compétences. **La qualification et le diplôme sont secondaires.** L'accès est mis sur l'emploi, la définition du poste et des tâches à accomplir.

Ainsi la question du salaire et des rémunérations incluant les diverses primes est traversée de part en part par cette injonction paradoxale des deux conceptions du service public inconciliables.

- ✓ Pour rappel le fonctionnaire n'est pas régi par un contrat : il est titulaire de son grade et non de son poste, contrairement au contractuel soumis au contenu du contrat fixé avec l'employeur.

Le dossier suivant a été conçu pour répondre aux questions relatives au salaire et à la rémunération des agents du CH Lavour, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

La lutte pour une amélioration du salaire est devenue très complexe d'où la nécessité de nous contacter pour toute question relative à votre emploi, votre salaire, votre avancement, votre contrat de travail, etc.

**Pour rappel :** La CGT multiplie les démarches depuis plusieurs années pour améliorer le déroulement de carrière des titulaires. Nous avons pour cela formulé plusieurs propositions.

Par ailleurs, nous sollicitons régulièrement la Direction pour que des mises en stage soient prononcées

Enfin, nous dénonçons régulièrement la précarité des contractuels. Leurs salaires, fixés par le Directeur, sont anormalement faibles. A cela se rajoute l'absence de prime de service. Les CDD et CDI subissent donc une double peine, dont l'une est infligée par la Direction.

**Nous demandons depuis des mois que les salaires des contractuels soient revus à la hausse**

**Nous avons obtenu quelques avancées :** Les délais avant mise en stage sont raccourcis : 4 ans de contrats (CDD + CDI).

Certaines rémunérations sont revues à la hausse...MAIS pour des métiers dits sensibles d'après le Directeur : IDE, Kiné, IADE, IBODE.

Métiers sensibles/métiers essentiels ? Et les autres ?? Non essentiels ?

A l'image des commerces non essentiels de CASTEX ?

La CGT dit NON. Les patients ont besoin de tous les métiers. Tous les agents sont au service des patients que l'on soit administratif, technique, logistique ou soignant.

## Principes généraux

**La question du salaire et de la rémunération** est une chose complexe et souvent méconnue dans ses spécificités. Dans la Fonction Publique, tout agent perçoit un « **traitement indiciaire** », ce que l'on désigne par le terme « **rémunération** », et qui ne sera pas calculé ou fixé de la même façon que l'on soit titulaire ou contractuel.

**Le protocole PPCR** « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » mis en place en 2016 et dont la mise en œuvre a commencé au 1er janvier 2017, ayant pour objectif la reconnaissance de l'engagement des fonctionnaires en revalorisant leurs grilles indiciaires sur plusieurs années et en améliorant leurs perspectives de carrière, **n'a qu'insuffisamment modifié les grilles indiciaires.**

Ce cadre légal a développé davantage de disparité et de confusion entre la rémunération des fonctionnaires et celle des contractuels.

- De plus les accords du **Ségur de la santé** signés en juillet 2020, malgré le versement du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) pour certains, **ne sont en rien venus régler la problématique de la rémunération** des agents de la FPH.

**Enfin, ces accords créent une iniquité de traitement à l'égard des services et établissements sociaux et médico-sociaux à ce jour exclus du CTI.**

## Agents titulaires

Comme tout fonctionnaire, la rémunération des agents du CH Lavour est fonction de leur corps ou cadre d'emploi, de leur grade, de l'échelon auquel ils sont intégrés dans ce même grade, ainsi que de l'indice correspondant à l'échelon en question.

La rémunération est également fonction de la quotité de temps de travail (temps complet, non complet ou partiel) et se fait au prorata de cette quotité.

**Tout au long de sa carrière, l'agent titulaire va bénéficier d'avancement lui permettant d'évoluer dans sa rémunération.**

### 1/ Le corps :

Les emplois de fonctionnaire sont classés selon leur niveau de recrutement en 3 catégories : A, B ou C. Chaque catégorie comprend un certain nombre de corps soumis à un statut particulier.

### 2/ Le grade :

**Par exemple le grade** du corps des Aides Soignantes correspond actuellement à **2 grilles indiciaires** : la C2 et la C3. La C3 étant la plus élevée en termes de rémunération.

### 3/ L'échelon :

Les grilles statutaires des agents sont composées **d'un certain nombre d'échelons.**

#### Exemple :

- La grille des IDE soins généraux 1<sup>er</sup> grade est composée de **10 échelons.**
- La grille des IDE soins généraux 2<sup>ème</sup> grade est composée de **10 échelons également.**

A chaque échelon correspond **une durée effective** que l'agent doit accomplir afin de passer à l'échelon supérieur.

### 4/ L'indice :

A chaque échelon qui compose les grilles statutaires correspondent 2 indices, **l'indice brut (IB)** et **l'indice majoré (IM)**, représentés chacun par un chiffre qui est défini en **nombre de points d'indice.**

C'est pourquoi quand il est question de salaire, on parle alors de « traitement indiciaire ».

- **L'indice brut (IB)** est ce qu'on appelle **l'indice de carrière** et correspond à l'indice de classement. Il est utilisé pour déterminer l'échelon auquel est classé le fonctionnaire dans son grade lors de sa nomination suite à un concours puis en cas d'avancement de grade.
- **L'indice majoré (IM)** est celui qui correspond à l'indice de **rémunération**. **C'est celui qui sert au calcul du traitement indiciaire, donc du salaire.**
- **Le point d'indice** comporte une valeur chiffrée qui s'élève à **4,68€** depuis le 1er février **2017**...

**A noter** : Le point est quasi **gelé** depuis **2010** !

Ce gel participe à la considérable régression des salaires pour tous les agents du CH Lavour ou des autres hôpitaux, et ce malgré la mise en place du PPCR.

Si les prix augmentent alors que les traitements n'augmentent pas, les fonctionnaires perdent du pouvoir d'achat.

**Un indice qui n'augmente pas, c'est une rémunération qui stagne, c'est donc équivalent à une baisse de traitement.**

- ✓ Le traitement mensuel est calculé **en multipliant la valeur du point d'indice par l'indice majoré (IM)** auquel renvoie l'échelon.  
**Exemple** : pour un ASH de classe normale à l'échelon 6 de l'échelle C1 (donc indice majoré à 334 points) on effectue le calcul suivant :  $4,68 \times 334 = 1\,563,12€$  brut.

#### 4/ L'avancement :

L'avancement est le principe selon lequel l'agent titulaire va bénéficier d'avancement lui permettant d'évoluer dans sa rémunération tout au long de sa carrière.

Ainsi, il bénéficie **d'avancements d'échelon, de grade**, voire dans certains cas de changement de corps ou de cadre d'emplois.

- **L'avancement d'échelon** :  
C'est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il se fait en fonction de la durée de service exigée pour passer à l'échelon supérieur. Ces durées requises sont celles qui sont indiquées sur les grilles statutaires des agents.  
**A noter** : Le **protocole PPCR a supprimé la bonification**, c'est à dire l'avancement d'échelon à la durée minimum. Le passage d'échelon se fait maintenant selon un cadencement unique.
- **L'avancement de grade** :  
C'est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps. Il se fait en fonction de 2 critères :  
Sont éligibles ou promouvables au passage au grade supérieur les agents qui remplissent certaines conditions statutaires.  
**Exemple** :  
IDE caté B classe normale : Passage en classe supérieure pour les agents justifiant de 2 ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de la classe normale et comptant au moins 10 ans de service effectifs dans la catégorie B

Attention, éligibles ne signifie pas automatiquement passer au grade supérieur même si on satisfait aux conditions statutaires.

En effet, chaque année **un taux de promotion** est fixé par décret.

A noter que ces taux de promotion sont souvent bas, ne permettant pas la nomination d'un grand nombre d'agents pouvant pourtant y prétendre.

Cela signifie sur le CH Lavour que la Direction répertorie **tous les agents dans chaque grade qui remplissent les conditions et applique les taux de promotions**

#### Exemple avec les IDE Catégorie B classe normale :

On comptabilise sur le CH Lavour tous les agents concernées ayant au moins atteint les 2 ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de ce grade : soit sur le CH Lavour pour les dernières CAPL : 14 agents remplissant les conditions.

**Un classement** est établi en additionnant, pour chaque agent, l'ancienneté dans le grade, l'ancienneté dans la FPH et les trois dernières notes.

Ensuite la Direction applique le ratio de 4.12 dans notre exemple = 4 agents. Les agents classés de 1 à 4 sont alors proposés pour un passage en classe supérieure.

**Attention ! À partir du 1er janvier 2021, l'avancement des agents ne sera plus soumis à l'avis des Commissions Administratives Paritaires (CAP)...**

## 5/ Conséquences de l'évaluation qui remplace la notation :

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remplacé la notation par l'évaluation qui entre en vigueur à compter du 1er janvier 2021 au titre de l'année 2020 via un **entretien professionnel**.

- La prise en compte de l'entretien professionnel aura **une incidence sur l'avancement**, dans le **passage à l'échelon supérieur** ainsi que dans le **classement** des passages de la grille classe normale à la grille hors classe.
- Il aura également **une incidence sur des régimes indemnitaires**, donc **sur la prime de service** (dite prime de fin d'année) en fonction des résultats individuels ou de la « *valeur professionnelle* » de l'agent.

### Précisions CGT :

La notion d'entretien professionnel et de l'évaluation individuelle impose une démarche de soumission et de consentement à la politique néolibérale de compétition interindividuelle et de groupe en dépit des besoins de la population.

## 6/ La prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu :

**Une prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu** peut être attribuée aux fonctionnaires exerçant au sein des établissements publics de santé.

Elle a vocation « à *renforcer la qualité du service rendu* » et à « *valoriser l'engagement* » des équipes **dans des projets collectifs (!)**

Le bénéfice de la prime est subordonné, pour chaque agent de l'équipe concernée, à la justification d'une durée de présence effective dans l'équipe porteuse du projet.

- ✓ **Le montant de référence** de la prime d'intéressement collectif liée à « *la qualité du service rendu* » est de **300€ brut avec possibilité de modulation de ce montant via un coefficient multiplicateur pouvant aller de 0,66 à 2** selon la complexité du projet.
- ✓ **Le montant annuel maximal est fixé à 1 800€ brut** par agent au titre de **sa participation à plusieurs projets**.

## Agents contractuels

Contrairement aux fonctionnaires recrutés par concours, les contractuels ne sont pas titulaires d'un grade. **Ils sont recrutés par contrat écrit de droit public fixé avec l'employeur. La référence au mode de rémunération est fixée dans le contrat.** Tout comme les titulaires, la rémunération est également fonction de la quotité de temps de travail (temps complet, non complet ou partiel) et se fait au prorata de cette quotité.

### 1/ Les critères fixant la rémunération :

Les contractuels n'étant pas régis par les règles statutaires, **ils ne bénéficient pas de droit** des règles définies par les grilles des agents de la FPH.

Sous la restriction budgétaire imposée par les Projets de Lois de Financement de la Sécurité Sociale<sup>25</sup> (PLFSS) et de l'Objectif National des Dépenses de l'Assurance Maladie (ONDAM), il a été donné aux administrations **le pouvoir de fixer librement** (en langage concret « de diminuer ou limiter ») la rémunération en prenant en compte notamment :

- Les fonctions occupées,
- La qualification requise pour l'exercice de ces fonctions,
- La qualification détenue par l'agent,
- L'expérience de l'agent.

De plus, la jurisprudence a déjà considéré qu'il **appartient à l'administration de fixer**, sous le contrôle du juge, **la rémunération de ses agents recrutés par contrat CDD ou CDI, en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent ou exerçant des fonctions équivalentes.**

### Démarches CGT :

La CGT suit le dossier de la rémunération des contractuels avec la plus grande attention.

A l'heure actuelle de nombreux **contractuels** sont **sous payés** sur le CH lavaur, souvent avec des indices farfelus. Certains collègues contractuels touchent parfois jusqu'à **300 euros en moins** qu'un titulaire !!

Cette situation est inacceptable, inéquitable et nous la dénonçons régulièrement auprès du Directeur. Nous maintenons la pression pour faire évoluer la rémunération des contractuels.

**N'hésitez pas à contacter la CGT du CH lavaur.**

### **2/ L'évolution de la rémunération :**

Le Décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié par le Décret n°2015-1434 du 5 novembre 201527 précise que la rémunération des contractuels CDI ou CDD employés de manière continue **fait l'objet d'une réévaluation au minimum tous les trois ans**, notamment au vu **des résultats de l'entretien professionnel** annuel ou de **l'évolution des fonctions**.

### Démarches CGT :

Néanmoins **rien n'étant défini dans les textes** sur le fait que cette rémunération doive se calquer **sur les avancements des grilles statutaires** des titulaires, rien ne contraint pour autant les directions **à réévaluer correctement la rémunération par une augmentation automatique**.

### A noter :

**La CGT du CH Lavaur a obtenu grâce a ses nombreuses démarches que la rémunération des contractuels soit revue systématiquement tous les 3 ans.**

Nous continuons nos actions pour que tous les salaires des contractuels soient enfin réévalués de façon conséquente.

### **3/ La négociation :**

Aucune disposition législative ou réglementaire n'imposant que la rémunération soit limitée à celle correspondant au premier échelon d'un grade, un agent contractuel **est libre de négocier** sa rémunération avec l'administration. Cette négociation se faisant de gré à gré. Néanmoins, faites-vous accompagner par un représentant du personnel CGT pour ce type de négociation.

Si le contrat initial **ne précise pas** que le traitement se fait **en référence** aux grilles, indices, et avancements des titulaires, il est tout à fait envisageable **de demander un avenant au contrat mentionnant cette référence indispensable** afin que le contractuel ait la possibilité d'évoluer dans sa rémunération.

### **4/ La prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu :**

Tout comme les fonctionnaires cette prime d'intéressement peut être attribuée aux contractuels exerçant au sein des établissements publics de santé et selon les mêmes modalités.



**CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !**

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : [www.cgt-chlavaur.fr](http://www.cgt-chlavaur.fr)