

AGENTS DE MAITRISE RIEN NE VA PLUS!

Le point d'indice de la fonction publique détermine plus de 80 % du traitement des fonctionnaires. Il a déjà perdu 13,8 % par rapport à l'inflation depuis le 1^{er} janvier 2000.

Depuis le 1^{er} juillet 2010, date du début du gel du point, il a perdu 5,5 %. Un gel du point d'indice jusqu'à fin 2014 représenterait 120 à 150 euros de perte pour un agent de catégorie C.

Les nombreuses réformes statutaires des 20 dernières années n'ont fait que de désorganiser l'architecture statutaire de la fonction publique avec un écrasement des grilles indiciaires entre les trois catégories (A, B et C). La dernière réforme des grilles indiciaires de la catégorie C ne fait que renforcer ce constat.

Manifestement, le gouvernement n'a pas pris l'ampleur du mécontentement des agents occupant des missions dites « de maîtrise » dans le versant territorial de la fonction publique et ce n'est pas la revalorisation des grilles du cadre d'emplois des agents de maîtrise en février dernier, rentrant dans les mesures d'urgence de revalorisation de la catégorie C, qui vont apaiser ce mécontentement !

Trois filières sont concernées par la maîtrise :

- ➔ Filière Technique (cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux).
- ➔ Filière Sapeurs pompiers professionnels (cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels).
- ➔ Filière Police municipale (Grade de Chef de police municipale et Grade de Brigadier-chef principal).

Gagner, c'est possible !



Pour la CGT, l'architecture de chaque filière doit se faire autour de trois catégories :

1. La catégorie C = l'exécution;
2. La catégorie B = l'encadrement;
3. La catégorie A = l'expertise.

Toute mission d'encadrement doit être exécutée par des agents de catégorie B. De ce fait, la CGT porte que le cadre d'emplois des agents de maîtrise, le cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels et les grades de Chef de police municipale et de Brigadier-chef principal doivent passer en catégorie B.

La CGT demande une juste reconnaissance des missions de la maîtrise à travers un niveau de qualification et un traitement correspondant à ces missions.

Dans les filières où la maîtrise n'existe pas, les missions d'encadrement sont confiées aux agents de catégorie B. A titre d'exemple, dans la filière administrative, l'encadrement des équipes est dévolu aux rédacteurs, grade de catégorie B.

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE ACTUEL

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise se compose de deux grades :

1. Grade d'Agent de maîtrise (échelle 5);
2. Grade d'Agent de maîtrise principal (échelle 6).

Le début de carrière des agents de maîtrise se situe à l'échelle 5, force est de constater que la grande majorité des agents de maîtrise sont issus de la promotion interne (soit au choix ou au titre de l'examen, soit au titre du concours interne). Très peu sont issus du concours externe, car le recrutement se fait principalement en interne, de ce fait très peu de postes sont ouverts à l'externe.

Les agents qui basculent dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise sont reclassés à l'échelle 5, même s'ils étaient au grade d'adjoint technique principal 1^{re} classe (échelle 6). Ils sont bloqués pendant 7 ans (6 ans +1 an stagiaire), au minimum dans l'échelle 5.

De ce fait, on se retrouve avec des fonctionnaires (Agents de maîtrise qui sont en échelle 5) qui encadrent d'autres fonctionnaires situés sur une grille indiciaire supérieur (Adjoint technique principal de 1^{re} classe en échelle 6), c'est complètement absurde !

En 2014, la dernière réforme de la catégorie C, en revalorisant légèrement les grilles indiciaires, a accentué le tassement des grilles indiciaires entre les trois catégories (A, B et C). En effet, l'échelon som-

mital du grade d'agent de maîtrise principal arrive au niveau du 480 IM et le technicien culmine à 486 IM en catégorie B.

On constate de plus en plus que des missions de catégorie B glissent en catégorie C et cela se vérifie notamment pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise. Ce glissement des missions au fil des diverses réformes statutaires a complètement déstructuré l'architecture statutaire du versant territorial de la fonction publique, en dévalorisant la reconnaissance des niveaux de qualifications à travers les grilles indiciaires et le déroulement de carrière de fonctionnaire.

Pour la CGT, le cadre d'emplois des agents de maîtrise est une verrue statutaire. La demande de la CGT de passer le cadre d'emplois des agents de maîtrise en catégorie B est plus que justifiée, tant dans le cadre statutaire que sur le plan indiciaire.

La CGT est la seule organisation syndicale à porter la revendication du passage en catégorie B des Agents de maîtrise, avec revalorisation salariale !

Nouvelle architecture de la filière technique

Après glissement du cadre d'emplois des agents de maîtrise en catégorie B en se basant sur les repères revendicatifs de la CGT

CATÉGORIE B.1 - RECRUTEMENT BAC

Grade	Échelon	Durée	Cumul durée maxi	Coefficient/ Traitement brut		Commentaires	Reclassement des fonctionnaires
2 ^e grade	6		29 ans 3 mois	280	4 760,00 euros		Agent de maîtrise principal Brigadier chef principal Adjudant s-pompier
	5	1 an 6 mois	27 ans 9 mois	273	4 641,00 euros		
	4	1 an 6 mois	26 ans 3 mois	267	4 539,00 euros		
	3	1 an 6 mois	24 ans 9 mois	258	4 386,00 euros		
	2	1 an 6 mois	23 ans 3 mois	249	4 233,00 euros		
	1	1 an	* ENPC	240	4 080,00 euros	Échelon à ne pas prendre en compte pour cumul durée maxi	
1 ^{er} grade	13	2 ans 3 mois	18 ans 3 mois	242	4 114,00 euros	Passage obligatoire au 2 ^e grade au bout de 5 ans	Agent de maîtrise Brigadier-chef Sergent (s-pompier)
	12	2 ans 3 mois	16 ans	233	3 961,00 euros		
	11	1 an 6 mois	14 ans 6 mois	224	3 808,00 euros		
	10	1 an 6 mois	13 ans	215	3 655,00 euros		
	9	1 an 6 mois	11 ans 6 mois	206	3 502,00 euros		
	8	1 an 6 mois	10 ans	197	3 349,00 euros		
	7	1 an 6 mois	8 ans 6 mois	188	3 196,00 euros	Accès au B2 par concours interne	
	6	1 an 6 mois	7 ans	179	3 043,00 euros		
	5	1 an 6 mois	5 ans 6 mois	170	2 890,00 euros	Passage au 2 ^e grade par examen professionnel	
	4	1 an 6 mois	4 ans	161	2 737,00 euros		
	3	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	154	2 618,00 euros		
	2	1 an 6 mois	1 an	147	2 499,00 euros		
	1	1 an		140	2 380,00 euros	Accès direct par concours	

CATÉGORIE B.2 - RECRUTEMENT BAC + 2

Grade	Échelon	Durée	Cumul durée maxi	Coefficient/ Traitement brut		Commentaires	Reclassement des fonctionnaires
2 ^e grade	7		27 ans 9 mois	320	5 440,00 euros		Technicien Chef de service de Police Municipale Lieutenant 2 ^e classe
	6	1 an 6 mois	26 ans 3 mois	300	5 100,00 euros		
	5	1 an 6 mois	24 ans 9 mois	283	4 811,00 euros		
	4	1 an 6 mois	23 ans 3 mois	268	4 556,00 euros		
	3	1 an 6 mois	* ENPC	258	4 386,00 euros		
	2	1 an 6 mois	* ENPC	248	4 216,00 euros		
	1	1 an	* ENPC	238	4 046,00 euros		
1 ^{er} grade	13	2 ans 3 mois	18 ans 3 mois	266	4 522,00 euros	Passage obligatoire au 2 ^e grade au bout de 5 ans	Technicien Chef de service de Police Municipale Lieutenant 2 ^e classe
	12	2 ans 3 mois	16 ans	258	4 386,00 euros		
	11	1 an 6 mois	14 ans 6 mois	250	4 250,00 euros		
	10	1 an 6 mois	13 ans	232	3 944,00 euros		
	9	1 an 6 mois	11 ans 6 mois	224	3 808,00 euros		
	8	1 an 6 mois	10 ans	216	3 672,00 euros		
	7	1 an 6 mois	8 ans 6 mois	208	3 536,00 euros	Accès au A1 par concours interne	
	6	1 an 6 mois	7 ans	200	3 400,00 euros		
	5	1 an 6 mois	5 ans 6 mois	192	3 264,00 euros	Passage au 2 ^e grade par examen professionnel	
	4	1 an 6 mois	4 ans	184	3 128,00 euros		
	3	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	176	2 992,00 euros		
	2	1 an 6 mois	1 an	168	2 856,00 euros		
	1	1 an		160	2 720,00 euros	Accès direct par concours	

*ENPC : Echelon à ne pas prendre en compte pour cumul durée maxi.

Propositions de grille CGT

La Fédération CGT des Services publics porte, à travers ses repères revendicatifs, une architecture statutaire basée sur la reconnaissance des niveaux de qualifications. À cette reconnaissance des niveaux de qualifications correspondent des grilles indiciaires avec une amplitude qui permet d'avoir un véritable déroulement de carrière.

LA CGT REVENDIQUE :

- ➔ Un salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT : 1 700 euros bruts avec une amplitude de la grille indiciaire de 1 à 4,6 entre le premier échelon de la catégorie C (1 700 euros) et l'échelon sommital de la catégorie A (7 820 euros).
- ➔ Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2 dans chaque corps.
- ➔ Une transformation de toutes les primes ayant un caractère de complément salarial en rémunération indicée.



**Votez pour les candidats CGT
votez pour vous.**

**Le vote CGT,
votre meilleur atout !**



BULLETIN DE CONTACT ET DE SYNDICALISATION

Je souhaite : prendre contact me syndiquer participer à une formation d'accueil

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Collectivité ou établissement :

Téléphone : Email :

Bulletin à retourner à : Union Fédérale des Cadres et Techniciens des Services publics CGT
Case 547 - 263 rue de Paris - 93515 MONTREUIL ou à remettre à un militant CGT

