

RÉORGANISATION DES CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS DE LA CATÉGORIE B



***Les Grilles
de Salaire***

SYNDICAT CGT NICE MÉTROPOLE CÔTE D'AZUR

33, AVENUE JEAN MÉDECIN 06000 NICE - TEL : 04.97.13.24.11

**L'ARÉNAS - IMMEUBLE LE PHARE - 405, PROMENADE DES ANGLAIS 06202 - NICE CEDEX 3 TEL : 04.89.98.14.51
MAIL : SYNDICAT.CGT@VILLE-NICE.FR SITE INTERNET : CGTNMCA.FR PAGE FACEBOOK : @CGTNMCA**

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 1er 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 1er 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^{er} 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*

31/08/2022				01/09/2022		
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	→ 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 1er 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 1er 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 5ème 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 2ème grade.

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

**2^{ème} GRADE DU NOUVEL ESPACE STATUTAIRE
DE CATÉGORIE B**

Rédacteur principal de 2^{ème} classe – Technicien principal de 2^{ème} classe – Assistant de conservation principal de 2^{ème} classe – Assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe – animateur principal de 2^{ème} classe – Educateur des APS principal de 2^{ème} classe – Chef de service de police municipal principal de 2^{ème} classe

31/08/2022				01/09/2022		
Échelon	Durée	Indice Majoré		Échelon	Durée	Indice Majoré
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 1er 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 3ème grade. Par contre, pour les années suivantes, l'agent devra justifier, pour l'avancement à l'ancienneté, d'un an dans le 7ème échelon du 1er grade du nouvel espace statutaire au lieu du 6ème précédemment. Pour l'avancement par l'examen professionnel, il faudra justifier d'un an dans le 6ème échelon au lieu du 4ème échelon précédemment.

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

Le 3ème grade du nouvel espace Statutaire demeure inchangé.

Le 3ème grade du nouvel espace Statutaire demeure inchangé.

Ce 3ème grade concerne : Rédacteur principal de 1ère classe – Technicien principal de 1ère classe – Assistant de conservation principal de 1ère classe – Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe – animateur principal de 1ère classe – Educateur des APS principal de 1ère classe – Chef de service de police municipal principal de 1ère classe

**MONITEUR-ÉDUCATEUR
INTERVENANT FAMILIAL**

31/08/2022				01/09/2022		
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 1er 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 5ème 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 8ème échelon du 1er grade au lieu du 6ème précédemment, pour l'avancement à l'ancienneté. Pour l'avancement par l'examen professionnel, il faudra justifier d'un an dans le 6ème échelon au lieu du 4ème échelon précédemment.



**MONITEUR-ÉDUCATEUR PRINCIPAL
INTERVENANT FAMILIAL PRINCIPAL**

31/08/2022				01/09/2022		
Échelon	Durée	Indice Majoré		Échelon	Durée	Indice Majoré
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 1er 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 2ème grade ont été modifiées pour tenir compte de la disparition du 13ème échelon et du reclassement qui en découle. Elles restent cependant sans conséquence sur la rémunération dans le 2ème grade.



**AIDE SOIGNANT DE CLASSE NORMALE
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE DE CLASSE NORMALE**

31/08/2022				01/09/2022		
Échelon	Durée	Indice Majoré		Échelon	Durée	Indice Majoré
12	-	512	→ Ancienneté acquise →	11	-	512
11	4 ans	480	→ Ancienneté acquise →	10	4 ans	480
10	3 ans	456	→ Ancienneté acquise →	9	3 ans	456
9	3 ans	439	→ Ancienneté acquise →	8	3 ans	439
8	3 ans	424	→ Ancienneté acquise →	7	3 ans	424
7	3 ans	409	→ Ancienneté acquise →	6	3 ans	409
6	2 ans et 6 mois	396	→ Ancienneté acquise →	5	2 ans et 6 mois	396
5	2 ans	383	→ Ancienneté acquise →	4	2 ans	383
4	2 ans	370	→ Ancienneté acquise →	3	2 ans	370
3	1 an	359	→ Ancienneté acquise → Majorée de 6 mois	2	1 an et 6 mois	361
2 avec ancienneté ≥ 6 mois	1 an	350 → 352	→ Ancienneté acquise → Au-delà de 6 mois			
2 avec ancienneté < 6 mois					→ Ancienneté acquise → Majorée d'un an	1
1	1 an	343 → 352	→ Ancienneté acquise →			
Durée de carrière : 25 ans et 6 mois				Durée de carrière : 25 ans et 6 mois		

Analyse :

La durée de carrière dans le grade de classe normal demeure inchangée malgré la suppression d'un échelon.

Pour se faire, le cadencement des nouveaux 1er échelons et 2ème échelons passe de 1 an à 1 an et 6 mois.

Seul les 3 premiers échelons de l'ancienne grille voient leurs indices majorés augmenter.

L'augmentation est de 2 ou 4 points d'indice. Seuls les agents à l'ancien 2nd échelon et justifiant d'une ancienne supérieure ou égale à 6 mois bénéficieront d'une prise de 11 échelons, soit 53,35 €. Cependant, le nouveau cadencement conduit à un recul de la promouvabilité d'échelon de 6 mois pour ces derniers.

Le reclassement du 1er échelon s'accompagne d'une ancienneté acquise. Mais le nouveau cadencement conduit à un recul de la promouvabilité d'échelon de 6 mois.

Les agents classés à l'échelon 2 avec moins de 6 mois d'ancienneté sont reclassés au nouvel échelon 1 avec une ancienneté acquise majorée d'un an.

Les agents classés à l'échelon 2 avec 6 mois et plus d'ancienneté sont reclassés au nouvel échelon 1 avec une ancienneté acquise au-delà de 6 mois.

Les agents classés à l'échelon 3 sont reclassés à nouvel échelon 2 avec une ancienneté acquise majorée de 6 mois.

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 4ème échelon du grade, 5ème précédemment, pour être promuable 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 1er au 2ème grade et du 2ème au 3ème 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 mesurette. 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 :

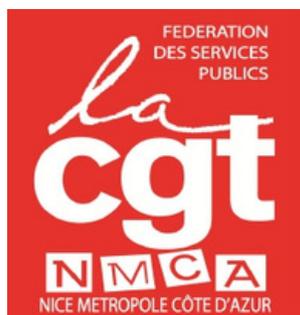
- Une carrière linéaire avec 2 grades maximum par cadres d'emploi ;
- Le 1er grade de la catégorie B (niveau BAC) à 1,4 fois le smic (soit un traitement minimum à 2303,81 € brut)
- Le 2nd grade de la catégorie B (niveau BAC + 2) à 1,6 fois le smic (soit un traitement minimum à 2632,93 € brut)
- Une amplitude 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.

Voter CGT. c'est essentiel

**UN SEUL TOUR DE SCRUTIN,
CHAQUE VOIX COMPTE !**



SYNDICAT CGT NICE MÉTROPOLE CÔTE D'AZUR
Mairie de Nice - C.C.A.S. Ville de Nice – Métropole NCA
04 97 13 24 11 - syndicat.cgt@ville-nice.fr
33 Avenue Jean Médecin - 06000 NICE

Adhésion 2022

■ INFORMATIONS PERSONNELLES

NOM :

PRÉNOM : DATE DE NAISSANCE :
J J M M A A

ADRESSE :

CODE POSTAL : VILLE :

TEL PORTABLE : TEL SERVICE :

E-MAIL PERSO :

E-MAIL PRO :

■ SITUATION ADMINISTRATIVE

TITULAIRE : CDI :

CDD :

GRADE : CATEGORIE :

TEMPS COMPLET : TEMPS NON COMPLET :

COLLECTIVITÉ :

DIRECTION :

ÉTABLISSEMENT ET/OU SERVICE :

La CGT te félicite de ta volonté de nous rejoindre

Afin de compléter ton adhésion, nous t'invitons à remplir et signer l'imprimé d'autorisation de prélèvement S.E.P.A. accompagné d'un Relevé d'Identité Bancaire ou Postal (RIB).



Voir au dos

