



**EPSM de Caen**

cgthscaen@gmail.com

# Catégories C et NBI

## LE CONSTAT

Les personnels de catégorie C subissent de plein fouet la politique gouvernementale, ils sont les boucs émissaires de « la diminution des dépenses publiques », ils ne vont bénéficier cette année d'aucune revalorisation indiciaire alors que l'inflation 2018 était de 2,1% et celle attendue pour 2019, devrait être de 1,7%

Leurs salaires sont bloqués depuis des lustres. A cet effondrement de leur pouvoir d'achat s'ajoute une stagnation de certains agents dans l'échelle C1.

Lors de l'heure d'information syndicale du 29 Avril dernier de nombreux agents nous ont fait part de leur mécontentement et du peu de marge d'évolution de carrière dont ils bénéficient.

Avec la CGT ils ont décidé de s'inscrire dans une initiative, départementale et régionale, engagée par la CGT ; Il s'agit de porter les revendications suivantes:

## LA CGT REVENDIQUE

- => La reconnaissance des Diplômes (diplôme de niveau IV), ce qui signifie l'accès à la catégorie B.
- => La montée d'un échelon de tous les ASH, AS, AMP AEQ, OP et administratifs, qu'ils soient dans l'échelle C1, C2, C3.
- => L'ouverture de postes Aides-soignants en nombre plus important dans les hôpitaux de jour et les équipes mobiles.
- => L'arrêt des quotas aux préparations de concours aux écoles Aides-Soignants et le financement pour tous les admissibles
- => L'arrêt de la précarisation : mise en stage de tous les contractuels de catégorie C.
- => Que tous les Personnels Soignants, Administratifs, Techniques de catégorie C ne soient plus corvéables à merci.



Nous nous mettons très rapidement en contact avec d'autres hôpitaux, du département et de la région pour qu'enfin notre parole soit entendue par l'ARS et le ministère.

# A L'EPSM

La CGT a rencontré la Direction des Ressources Humaines qui s'est engagée à rétablir la situation des Aides Medico-Administratives faisant fonction en ouvrant des concours, et aussi d'octroyer la NBI aux AMA qui peuvent y prétendre. Une première avancée, mais le compte n'y est pas.

Concernant les Adjoints Administratifs relevant de l'Échelle C1, nous demandons que des concours soient organisés afin qu'ils puissent accéder à l'Échelle C2 (voir les grilles ci-dessous).

La CGT demande également que les Agents d'Entretien Qualifiés (AEQ) qui remplissent d'autres fonctions que celles régies par le décret, passent à l'Échelle C2.

La CGT propose d'organiser un recensement des salariés de l'établissement susceptibles de bénéficier de la NBI.

Pour cela, nous publions les décrets régissant les différents grades concernés par l'attribution de la NBI, vous permettant de voir si vous êtes concerné ou pas.

Nous jugeons nécessaire ce recensement car au CTE du 25 septembre 2018 suite à la demande de la CGT le Directeur annonçait une régulation de tous les agents concernés par l'attribution de la NBI.

## Catégorie C

### ÉCHELLE C1

- CAP 7 : Agent d'entretien qualifié
- CAP 8 : Agent des services hospitaliers qualifié - classe normale  
Aide Labo, Aide Pharma, Aide Electro - classe normale (cadre ext.)
- CAP 9 : Adjoint administratif

C1/2018				
ÉCHELON	DURÉE	INDICE MAJORÉ	SALAIRE DE BASE	INDICE BRUT
1	1 an	325	1 522,96€	347
2	2 ans	326	1 527,64€	348
3	2 ans	327	1 532,33€	349
4	2 ans	328	1 537,02€	351
5	2 ans	329	1 541,70€	352
6	2 ans	330	1 546,39€	354
7	2 ans	332	1 555,76€	356
8	2 ans	336	1 574,50€	362
9	3 ans	342	1 602,62€	370
10	3 ans	354	1 658,85€	386
11		367	1 719,77€	407

C1/2019				
ÉCHELON	DURÉE	INDICE MAJORÉ	SALAIRE DE BASE	INDICE BRUT
1	1 an	326	1 527,64 €	348
2	2 ans	327	1 532,33 €	350
3	2 ans	328	1 537,02 €	351
4	2 ans	329	1 541,70 €	353
5	2 ans	330	1 546,39 €	354
6	2 ans	332	1 555,76 €	356
7	2 ans	335	1 569,82 €	361
8	2 ans	339	1 588,56 €	366
9	3 ans	343	1 607,31 €	372
10	3 ans	354	1 658,85 €	386
11		367	1 719,77 €	407

## Catégorie C

### ÉCHELLE C2

- CAP 7 : Agent de Maîtrise - Ouvrier Principal 2<sup>e</sup> classe - Dessinateur (cadre ext.) - Conducteur Ambulancier, Agent de service Mortuaire (cadre ext.)
- CAP 8 : Agent des services Hospitaliers Qualifié CS - Aide Soignant - Aide Labo, Aide Pharma, Aide Electro - CS, Aide Tech Electro (cadre ext.)
- CAP 9 : Adjoint Administratif Principal 2<sup>e</sup> classe - PARM 2<sup>e</sup> classe (cadre ext.)

C2/2018				
ÉCHELON	DURÉE	INDICE MAJORÉ	SALAIRE DE BASE	INDICE BRUT
1	1 an	328	1 537,02€	351
2	2 ans	330	1 546,39€	354
3	2 ans	332	1 555,76€	357
4	2 ans	336	1 574,50€	362
5	2 ans	343	1 607,31€	372
6	2 ans	350	1 640,11€	380
7	2 ans	364	1 705,71€	403
8	2 ans	380	1 780,69€	430
9	3 ans	390	1 827,55€	444
10	3 ans	402	1 883,78€	459
11	4 ans	411	1 925,96€	471
12		416	1 949,39€	479

C2 / 2019				
ÉCHELON	DURÉE	INDICE MAJORÉ	SALAIRE DE BASE	INDICE BRUT
1	1 an	328	1 537,02 €	351
2	2 ans	330	1 546,39 €	354
3	2 ans	333	1 560,45 €	358
4	2 ans	336	1 574,50 €	362
5	2 ans	345	1 616,68 €	374
6	2 ans	351	1 644,79 €	381
7	2 ans	364	1 705,71 €	403
8	2 ans	380	1 780,69 €	430
9	3 ans	390	1 827,55 €	444
10	3 ans	402	1 883,78 €	459
11	4 ans	411	1 925,96 €	471
12		418	1 958,76 €	483

# C'est quoi la NBI ?

C'est une bonification qui est accordée aux fonctionnaires (titulaire ou stagiaire) occupant des emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Elle prend la forme de points d'indice majoré supplémentaires. Le nombre de ces points varie selon la fonction exercée et la catégorie.

La NBI est réglemētée et versée mensuellement.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, elle est réduite dans la même proportion que le traitement. Par exemple, un agent à 80 % percevra une NBI égale à 6/7<sup>e</sup> de la NBI pour un temps plein. Un agent à mi-temps percevra une NBI égale à 50 % de la NBI pour un temps plein.

La NBI continue d'être versée pendant : Les congés annuels et bonifiés, un congé maladie ordinaire (CMO), un congé pour accident de service ou maladie professionnelle, un congé maternité,

paternité ou adoption, un congé de longue maladie (CLM), tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions.

Elle est supprimée en cas de congé de longue durée (CLD).

En cas de mise en place tardive de la NBI, l'agent doit percevoir celle-ci de façon rétroactive, à partir de la date où il exerce les fonctions y ouvrant droit, dans la limite de la prescription qui est quadriennale (4 ans).

La NBI n'est plus versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Un agent ne peut percevoir qu'une seule NBI. Si vous pensez que vous remplissez des fonctions qui entrent dans le cadre d'un des décrets ci-dessus appelez nous au 02.31.30.80.43 (ligne directe), en interne poste 8043.

**Décret n° 94.140 du 14 février 1994** Agents de catégorie B ou C responsables, dans les directions chargées des ressources humaines, de la gestion administrative des personnels de la FPH. Pour les adjoints des cadres hospitaliers encadrant au moins 5 personnes. 10 points maj. Au 1/08/94 25 points maj. Au 1/10/01

**Décret n° 96.92 du 31/01/96** Agents chargés, par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination, des fonctions de vagemestre. 10 points maj. Au 1/08/96.

**Décret n° 97.120 du 5 février 1997 Circulaire n° 97-518 du 22/7/97** Agents nommés dans un des corps autres que la catégorie A et appartenant à la filière administrative qui sont affectés à titre principal dans un service de consultation externe en contact direct avec le public, chargés d'établir les formalités administratives et/ou financières d'encaissement nécessaires à la prise en charge des soins dispensés aux patients. (Corps des adjoints des cadres hospitaliers, des secrétaires médicaux, des adjoints administratifs hospitaliers, des agents administratifs, des permanenciers auxiliaires de régulation médicale et des standardistes). 10 points maj. Au 1/8/96

**Décret n° 2001-979 du 25 octobre 2001 Modifié par Décret n° 2014-1524 du 16 décembre 2014** Adjointes des cadres hospitaliers encadrant au moins 5 personnes. Assistants médico-administratifs exerçant les fonctions de coordonnateurs de secrétariats médicaux ou de coordonnateurs en assistance de régulation médicale, ou encadrant au moins 5 personnes. 25 points majorés Au 1/04/2007 25 points majorés au 1/04/2007

**Décret n° 96.92 du 31 janvier 1996 C4)** Service ou établissement accueillant des malades polyhandicapés Agents exerçant en secteur sanitaire un travail auprès des malades des services ou des établissements accueillant des personnes polyhandicapées. 10 points maj. Au 1/08/96

**Décret n° 92.112 du 3 février 1992 modifié Décret n° 2001-979 du 25/10/2001 modifié Décret n° 2011-377 du 6 avril 2011 modifié Décret n° 2012-1484 du 27 décembre 2012** Agents de maîtrise encadrant, dans les établissements de 200 lits, une équipe d'au moins 5 agents ou 2 agents de maîtrise et, dans les autres établissements, encadrant des agents d'au moins 3 qualifications différentes. 15 points maj. Au 3/08/2007.

**Décret n° 94.140 du 14 février 1994** Fonctionnaires appartenant au corps des chefs de garage encadrant une équipe d'au moins quinze conducteurs automobiles ou conducteurs ambulanciers. Fonctionnaires appartenant au corps de la maîtrise ouvrière et exerçant les fonctions d'agent technique d'entretien encadrant une équipe d'au moins cinq agents 15 points maj. Au 3/08/07. 15 points majorés au 03/08/2007



# Pour nos salaires ? C'est le point mort...

Le gel de la valeur du point d'indice est tout à la fois profondément injuste, porteur de lourds préjudices pour les salariés qui le subissent et gravement attentatoire à la grille indiciaire.

Depuis 2010, le décrochage entre la valeur du point et l'indice des prix à la consommation a dépassé les 7%.

Si l'on remonte 20 ans en arrière, début des politiques où la valeur du point a connu des revalorisations significativement plus faibles que l'inflation, il est aisé – et objectif – de constater les effets extrême-

ment négatifs de cette austérité salariale.

Nous nous limiterons ici à en relever quelques-uns

Il y a 20 ans donc, 10% des agents des 3 versants étaient rémunérés dans une fourchette comprise entre le SMIC et le SMIC + 10%.

C'est 18% des agents aujourd'hui.

Il y a 20 ans, un agent de catégorie C déroulait une carrière complète sur deux grades et bénéficiait d'une amplitude de carrière de 40 %.

L'amplitude est de 28% aujourd'hui avec une durée de carrière plus longue de 6 ans

La même illustration vaut aussi pour la catégorie B où l'amplitude de carrière sur les deux premiers grades était de 100% pour ne plus être à présent que de 67%.



Enfin, un agent de catégorie A était recruté à 50% au-dessus du SMIC il y a 20 ans.

C'est moins de 20% aujourd'hui.

Bien d'autres exemples pourraient être apportés soulignant ce processus de

smicardisation massive et de délitement.

Le gel du point ne fait qu'aggraver cette tendance désastreuse. Le traitement de la catégorie C court après le SMIC et doit être réévalué régulièrement pour ne pas sombrer. Les traitements des catégories B et A sont eux aussi tirés vers le bas.

**C'est par la mobilisation que nous pourrons imposer : L'augmentation immédiate du point d'indice**

## La CGT lutte,

## Luttez avec elle

# REJOIGNEZ-NOUS

**Syndicat CGT de l'EPSM de Caen**

**Tel : 02.31.30.80.43 ligne directe - En interne poste 8043 - Fax : 02.31.30.50.55**

**Mail : [cgtchscaen@gmail.com](mailto:cgtchscaen@gmail.com) - Site: <http://epsmaen.reference-syndicale.fr/>**

**Permanences tous les jours 9 h 00 - 17 h 00**