



**Equipement
Environnement**

UFE / CFDT

30, passage de l'Arche
92055 LA DEFENSE Cedex

tél. : 01.40.81.24.00

fax : 01.40.81.24.05

courriel : cfdt.syndicat@i-carre.net

Internet : www.ufe-cfdt.org

GUIDE des TECHNICIENS SUPÉRIEURS EQUIPEMENT

Février 2006

EDITO

Ce guide écrit par nos militants en charge du dossier catégoriel des techniciens supérieurs met à votre disposition des informations riches et variées sur la situation de votre corps et ses modes de gestion. Vous êtes près de 10500 techniciens supérieurs en position d'activité au sein du ministère. Votre position dans les services sur des champs variés et les postes à forte responsabilité tenus ne sont pas reconnus dans votre statut !

La multiplication des barrages au sein de la carrière, la faiblesse des indices, particulièrement au premier grade, l'étroitesse de l'accès à la catégorie A ne sauraient nous satisfaire. Il faut une autre gestion des carrières et des personnels.

Notre syndicalisme confédéré présent dans le privé et le public est avant tout inter catégoriel. Il organise l'ensemble des personnels sans distinction de grade ou de corps dans une même structure. Ce rassemblement constitue une richesse. Il n'occulte pas la volonté de conduire les actions revendicatives appropriées. Il vise à s'émanciper d'une conception corporatiste trop étroite et du repli sur soi, pour choisir d'agir et d'influer sur les évolutions de l'ensemble des corps de la filière technique et au delà sur l'ensemble des corps du ministère de l'équipement.

Présent pour discuter de la réforme engagée du statut des ITPE, nous y avons porté de nombreux amendements avec succès. Nos expressions et propositions sont constantes sur la nécessaire amélioration de la promotion sociale (élargissement de ses voies de recrutement - examen professionnel et liste d'aptitude) et celles de transformations d'emplois pour reconnaître les qualifications et compétences.

Face aux incertitudes sur les missions à venir de notre ministère, il est indispensable de disposer de syndicats confédérés forts pour participer, proposer et agir ensemble. C'est aussi ce qui nous donne la capacité d'intervenir à tous les niveaux de la Fonction Publique.

Daniel Metrich
Secrétaire Général

Ensemble,
nous revendiquons :

Un déroulement de carrière sur deux grades pyramidés à 50 % chacun. Au premier grade de l'indice majoré 327 à l'indice majoré 527 sans barrage, puis allant jusqu'à l'indice 640 au second.

L'élargissement des voies de promotion interne vers la catégorie A et la transformation de 1500 postes de techniciens en Ingénieurs des TPE.

L'ouverture de possibilités de recrutement sur titres, comme chez les ITPE, pour ouvrir le corps aux spécialistes dont le réseau technique a besoin.

Une gestion du corps plus transparente, notamment de la part des Inspecteurs Généraux et un régime indemnitaire égal au minimum à 3 mois du salaire moyen du grade.

Des rémunérations améliorées sur la base de 35 points minimum sur toutes les grilles indiciaires au titre du rattrapage des salaires.

Des créations d'emplois pour des 35 heures effectives.

sommaire

Page 2 :	Le statut
Page 3 :	Les promotions
Page 4 à 5 :	La gestion
Page 6 à 7 :	Evolutions et réformes
Page 8 :	L'évaluation et la notation
Page 9 :	Les réorganisations
Page 10 :	La prime de mobilité - PSR
Page 11 :	Les ISS
Page 12 :	Les salaires

LE STATUT DES TECHNICIENS SUPERIEURS

Le corps des techniciens supérieurs de l'Équipement comprend trois grades :

- Technicien(ne) supérieur(e)
- Technicien(ne) supérieur(e) principal(e)
- Technicien(ne) supérieur(e) en chef

et un statut d'emploi (chef de subdivision).

Il a été, en 1999, aligné sur le classement indiciaire intermédiaire (C.I.I), qui est celui des autres corps de techniciens supérieurs depuis l'accord Durafour.

Pour la CFDT, la véritable réforme statutaire reste à obtenir car avec ces 4 niveaux, dont un qui n'est pas un véritable grade, la carrière de technicien est une course d'obstacles.

Recrutement/Reclassement

Le statut s'applique à tous les fonctionnaires recrutés dans le corps ou détachés d'autres corps techniques. Les recrutements se répartissent sur deux concours externe (50%), interne (15%), un examen professionnel (25%) et une liste d'aptitude (10%). Les recrutements tous modes confondus ont été de 292 en 2000, 444 en 2001, 840 en 2002, 527 en 2003 et 791 en 2004. L'effet démographique, l'objectif de limitation de la vacance et l'effet transformations d'emplois de C en B expliquent ces variations.

Depuis 2004, et pour 3 ans, le dispositif des recrutements répartit les postes pour 1/3 sur les 2 concours (externe + interne) et pour 2/3 sur 2 examens professionnels, dont l'un est réservé aux dessinateurs, et une liste d'aptitude.

Fonctions

Selon le statut, les techniciens supérieurs de l'Équipement peuvent se voir confier, dans les services et établissements publics relevant du ministre de l'Équipement :

- La préparation, le contrôle ou la direction d'opérations techniques, ainsi que d'expérimentations à caractère technique, scientifique ou de recherche ;
- Des fonctions d'expertise et d'études à caractère scientifique et technique ;
- Des fonctions de conseil et d'assistance en matière d'organisation et de gestion, et des missions particulières en matière de formation.

Ils organisent le travail des équipes dont ils ont la charge et en assurent l'encadrement.

Les deux niveaux

Selon leur grade, les techniciens supérieurs sont selon le statut chargés des fonctions suivantes :

- Au premier niveau de grade (TS), ils participent à la conception et à la réalisation d'études, d'enquêtes, de contrôles et de travaux à caractère technique ou scientifique ;
- Aux deuxième (TS Pal) et troisième (TS en chef) grades, ils peuvent être chargés de fonctions d'encadrement et de responsabilité : chef de subdivision, chef de bureau d'études, chef de bureau d'arrondissement, chef de cellule, responsable d'études.

Il est bien précisé que l'attribution de ces fonctions n'entraîne pas automatiquement l'accès au statut d'emploi appelé de manière trompeuse « chef de subdivision » : il y a un barrage supplémentaire à franchir.

Pyramidage au 31/12/2004

TSE	5276	52%
TSP	2481	24%
TSC	1593	16%
EF	800	8%
TOTAL	10150	100%

Gestion des carrières en CAP

La circulaire relative aux promotions au titre de l'année N et celle relative aux mutations paraissent fin décembre voire en janvier. Elle comprend le rappel des procédures pour la candidature, les conditions statutaires à remplir, et des informations sur les critères pris en considération par la précédente CAP.

Le rythme des CAP elles-mêmes est à peu près identique d'une année sur l'autre. A titre indicatif, le calendrier est le suivant :

Mutations :

Février pour effet au 1/06

Juin pour effet au 1/09

Septembre pour effet au 1/01

Promotions : la CAP se tiendra du 29/11 au 1/12/2006 pour les tableaux d'avancement (TA) aux grades de technicien supérieur en chef (TSC), de technicien supérieur principal (TSP), aux emplois fonctionnels de chef de subdivision et à la liste d'aptitude de technicien supérieur.

Pour les promotions à ingénieur des TPE, c'est la CAP des ITPE qui traite les dossiers. Elle se réunit généralement au mois d'octobre.

Nous revendiquons

- Une organisation du corps en deux grades avec un premier niveau entre les indices majorés (IM) 327 et 527. Un second niveau qui culmine à IM 640,
- La réintégration du statut d'emploi et de sa NBI en points d'indices dans le déroulement de carrière du second niveau,
- Des mesures de gestion permettant l'accès de tous les TSE au grade de TSC et dans un premier temps au moins à celui de TSP.

La promotion à TS principal

Elle se fait surtout (3/4 des postes) par un concours sur épreuves professionnelles ouvert aux techniciens ayant au moins six mois d'ancienneté dans le 5ème échelon et 5 ans de services effectifs dans le corps.

La promotion est ouverte également, dans la limite du quart des emplois à pourvoir, aux techniciens supérieurs au moins au 9ème échelon ou ayant eu la moyenne à l'examen professionnel d'ITPE, et qui sont inscrits au tableau d'avancement après avis de la CAP nationale.

La CAP nationale répartit les promotions entre les MIGT (1) au prorata du nombre de promouvables et utilise des critères complémentaires :

- ancienneté minimum dans le grade de TSE de 14 ans (les années de non titulaires B sont prises en compte dans le calcul).

- âge minimum de 43 ans ;

- classement de l'inspecteur général territorial,

- importance des fonctions ;

Les retraitables ne bénéficient pas de promotion « coup de chapeau » ; les proposés sont examinés sur les mêmes bases que les autres.

	2003	2004	2005	2006
proposables	2360	2504	2624	2624
Proposés	333	313	418	334
Classés MIGT	155	152	223	139
Postes	75	69	84	77 à 97

En 2005, l'âge moyen des promus est de 53,5 ans. Le plus jeune a 45 ans et le plus âgé 63 ans.

En 2006, l'âge moyen des promus est de 55,5 ans. Le plus jeune a 44 ans et le plus âgé 60 ans.

La nomination se fait dans l'année, au fur et à mesure des départs en retraites, pour le tableau d'avancement et sur postes vacants publiés préalablement à la mutation pour le concours. (1)mission d'inspection générale territoriale

La promotion à TS en chef

Elle est ouverte aux techniciens principaux au 2ème échelon depuis au moins 1 an, à condition qu'ils aient au moins 7 ans d'ancienneté dans le corps et 2 ans dans le grade de TS-P.

Les critères de la CAP sont :

- âge minimum 35 ans ;

- ancienneté minimum dans le grade de TSP de 5 ans (entrée dans le grade par concours professionnel) et de 7 ans (entrée par tableau d'avancement) ;

- le classement de l'inspecteur général,

	2003	2004	2005	2006
proposables	2153	2195	2235	2254
Proposés	450		458	403
Classés MIGT	244		205	215
Postes	115	110	152	154 à 224

En 2005, l'âge moyen des promus est de 46 ans.

En 2006, l'âge moyen des promus est de 46,5 ans. Le plus jeune a 35 ans et le plus âgé 64 ans.

La nomination se fait au fur et à mesure des départs en retraite des TS en chef. Le coup de chapeau est

possible pour les agents retraitables dans l'année à condition de remplir les conditions statutaires et d'être proposé par son chef de service.

La promotion à chef de subdivision

Elle est ouverte aux techniciens supérieurs principaux ayant atteint le 6ème échelon au moins et aux techniciens supérieurs en chef à partir du 5ème échelon. En majorité les promus sont TSC, avec une moyenne d'âge de 49 ans. Les emplois concernés sont :

- les postes d'encadrement (chefs de subdivision, de parc, CDOA, Moyens Généraux...)

- les postes à fonctions transversales (chargé de communication, conseiller de gestion...)

- les postes à compétences particulières (spécialistes, experts...)

- les postes de chargé de mission ou de projet

A cela s'ajoutent des critères d'ancienneté imposés par la DGPA : avoir un an minimum dans le poste et ne pas compter plus de 15 et 20 ans pour les postes respectifs de généraliste et d'expert. La promotion se fait sous la forme d'un détachement de 5 ans dans "l'emploi de chef de subdivision". Ce détachement est renouvelable une seule fois. Au delà pour le conserver il y a obligation d'une mobilité géographique ou fonctionnelle.

Nombre	2002	2003	2004	2005
proposables	3264	3430	2674	2776
Proposés	324	299	260	
Classés IG	200	186	147	143
promus	120	120	80	81

L'accès à la catégorie A

Une enquête de la Direction du Personnel a permis d'identifier 1200 emplois du niveau de la catégorie A actuellement tenus par des B+ techniques. Si on y ajoute les 300 emplois d'experts du réseau technique, c'est 1500 emplois qu'il conviendrait de reclasser en catégorie A : de quoi élargir sérieusement les possibilités d'accès à ITPE.

Le nouveau statut des ITPE publié le 31 mai 2005 a intégré quelques-unes de nos demandes comme : la suppression de la limite des 3 présentations à l'examen professionnel, des conditions de reclassement améliorées, des règles de report entre examen professionnel et liste d'aptitude plus favorables. Sur l'élargissement des voies de la promotion sociale nous sommes isolés et la DGPA, avec le soutien des 4 voix de FO, a refusé en CTPM de retenir notre amendement proposant un dispositif exceptionnel de recrutement, sur 5 ans, de 1500 ingénieurs parmi les techniciens supérieurs au titre de la reconnaissance des emplois tenus et des qualifications exercées.

Le nouveau statut modifie les équilibres entre recrutements et leurs modalités de calculs. Désormais le nombre des emplois offerts aux recrutements au titre de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude est égal au 1/3 du nombre de fonctionnaires nommés dans le corps des ingénieurs à la suite de leur réussite à l'un des concours (externe, interne ou sur titres) et

du nombre de fonctionnaires détachés dans le corps pour une période de longue durée. La prise en compte des détachés constitue une amélioration, elle devrait augmenter le nombre de postes offerts. Un arrêté doit définir chaque année le nombre de postes offerts à l'examen professionnel et à la liste d'aptitude. Les postes non pourvus par l'examen professionnel peuvent augmenter à due concurrence les postes de la liste d'aptitude. C'est une meilleure formule que la précédente. Les conditions d'ancienneté sont inchangées :

- pour l'examen professionnel (techniciens supérieurs des TPE ou contrôleurs ayant 8 ans de services publics effectifs dans le corps et au plus 45 ans) ;
- pour la liste d'aptitude, après avis de la CAP nationale (techniciens supérieurs en chef âgés de 45 à 55 ans et ayant 8 ans d'ancienneté comme TS Principal ou TS en chef).

La répartition des recrutements par concours est :

- 70 % au moins pour le concours externe (âge : 30 ans maxi) ;
- 10 % au moins pour le concours interne (fonctionnaires et agents de l'Etat ayant 3 ans de services effectifs) ;
- 5 % au moins et 15 % au plus par un concours externe sur titre

Les postes non pourvus à l'un des concours peuvent être reportés sur les autres avec la limite de ne pas augmenter de plus de 50% le nombre de postes initialement offert.

La liste d'aptitude à Ingénieur des TPE

Elle relève de la CAP des ingénieurs des TPE. Les élus CFDT de cette CAP font le constat de la grande qualité

des dossiers présentés à la promotion par liste d'aptitude. Depuis 2003 et sur leur insistance il y a une petite amélioration dans le nombre de remontées de dossiers par les services. Mais, les critères de mobilité et de responsabilité propre, imposés par l'administration, ne les favorisent pas. En terme d'affectation les élus se sont particulièrement impliqués pour obtenir de nouvelles conditions d'affectation des promus par liste d'aptitude et examen professionnel. Désormais il est mieux tenu compte des profils professionnels et l'administration s'est engagée à proposer au moins trois choix y compris pour le dernier de la liste. Le refus de l'administration de rechercher une solution géographique négociée reste préjudiciable au service et à l'agent.

La CAP des ingénieurs des TPE du 21 octobre 2005 a étudié 74 dossiers pour 1763 agents proposables et 14 retenus. Parmi ces dossiers 12 agents femmes, 2 dossiers d'agents de 60 ans et plus, 19 dossiers d'agents de 50 ans et plus 4 agents détachés en collectivités territoriale et 12 agents en Direction d'Administration Centrale ou Réseau Scientifique et Technique.

.Année	Proposables	proposés	promus
1999	1171	59	12
2000	1149	50	10
2001	1585	53	10
2002	1659	63	16
2003	1710	72	20
2004		70	16
2005		66	17
2006	1763	74	14

Nous revendiquons

- L'élargissement des voies de promotion interne vers la catégorie A ;
- La transformation de 1500 emplois de techniciens supérieurs en ingénieurs des TPE avec un dispositif de recrutement adapté et réservé aux techniciens en place ;
- Une adaptation des épreuves de l'examen professionnel et des modalités de sélection des dossiers de la liste d'aptitude.

POUR AMELIORER LA GESTION DU CORPS

Bilan de gestion

Les bilans de gestion constituent des outils indispensables à la connaissance des conséquences des critères de gestion. L'égalité hommes/femmes, les parcours, suivant les modes d'accès aux corps, sont encore mal connus. Après le bilan de gestion 2000/2001 force est de constater qu'il n'y a pas eu de continuité de la part de l'administration. Le projet incomplet de bilan 2003 / 2004 nous a été remis en septembre 2005. Cet outil doit à terme permettre à nos élus de mieux apprécier les modalités de gestion du corps. Pour cela il doit être mis à jour régulièrement et présenter des études ciblées sur les conditions de déroulement de carrière des personnels techniciens par modes d'accès, pour les hommes et les femmes, par type de services.

réseau scientifique technique (RST)

Les règles de gestion des titulaires en postes dans le RST sont inadaptées. Elles doivent évoluer pour assurer une gestion réelle des compétences et permettre la survie du réseau. La DGPA se pose enfin la question d'une gestion plus personnalisée, pour favoriser les transferts de compétences. Elle donne donc raison à notre combat engagé depuis de nombreuses années.

Pour la CFDT les recrutements exceptionnels ne constituent pas une solution adaptée. Il faut ouvrir la possibilité d'un recrutement de spécialistes dans le corps des techniciens supérieurs, par la voie d'un concours sur titres, comme chez les ITPE.

Promotions

Pour les dossiers de promotion, un énorme effort de qualité est à effectuer. Trop de chefs de services transmettent des propositions vides et fort peu valorisantes.

Le rôle des Inspecteurs Généraux

Pour être promu, il faut être proposé, par le chef du service d'abord, mais aussi, en catégorie A et B, figurer en bonne place dans le classement de l'Inspecteur Général (IG) chef de la MIGT (Mission d'Inspection Générale Territoriale) correspondante. Ce classement est déterminant, mais, le plus souvent, il est ignoré des intéressés, voire même du chef de service s'il n'est pas suffisamment motivé par les promotions des autres !

L'échelon intermédiaire de l'IG est un filtre puissant (le nombre d'agents classés peut diminuer d'une année sur l'autre alors que le nombre de promovables augmente). La CFDT demande, pour que les CAP puissent examiner équitablement toutes les propositions, que les IG fassent connaître l'ensemble des critères qu'ils retiennent, et que les organisations syndicales puissent intervenir à leur niveau.

En attendant, nous travaillons avec les secrétaires de syndicats CFDT locaux pour avoir accès à l'information sur les réunions d'harmonisation et les points éventuels de désaccord avec l'IG.

La transparence

Depuis plusieurs années, et dans tous les corps, la CFDT s'efforce de rendre plus transparent le fonctionnement des CAP. La diffusion la plus large de nos comptes-rendus et l'établissement de critères, qui permettent une égalité de traitement, y participent. La diffusion des circulaires annuelles sur les promotions, la notation et les primes, les chartes de gestion vont dans ce sens.

L'égalité professionnelle

La DGPA avait fixé un objectif à la CAP des techniciens : améliorer la promotion des femmes, dans un souci de plus de parité, d'égalité, au niveau des responsabilités. Les élus CFDT ont adhéré et défendus systématiquement cet objectif souvent mis à mal, particulièrement dans le choix des postes en mutation et donc à terme pour les promotions !

Répartition des femmes en pourcentage des effectifs

% des effectifs	2001	2004
TSE	23%	20%
TSP	18%	19%
TSC	13%	16%
EF	6%	9%
TOTAL	20%	18,4%

Ces chiffres montrent une petite amélioration statistique. Mais nous sommes encore loin de l'objectif d'égalité professionnelle. Le maintien de critères comme la « mobilité géographique » dans l'appréciation professionnelle constitue un réel obstacle ! !

Ce critère n'est pas exigé aussi catégoriquement dans la filière administrative ! ! »

Aussi la CFDT œuvre :

- pour la suppression du critère géographique,
- pour un rapprochement des lieux de formation continue par rapport à la résidence des agents,
- pour une indemnisation des frais de garde d'enfants pendant les stages, notamment lorsqu'ils sont obligatoires.

Mutations : la liste commune

Le fait que des corps différents puissent postuler sur les mêmes postes est pour nous une bonne chose. Il y a des règles du jeu qui s'appliquent à tous, et des arbitres. Or les CAP de chaque corps ne voient pas tous les postes. Pourquoi pas des CAP inter corps pour répartir les postes ?

En outre, de trop nombreux postes sont déclarés "à profil non défini" et habillés par la suite pour coller à un seul candidat, ce qui empêche de faire valoir un point de vue autre que celui du chef de service. Pour nous, chacun doit être en mesure de connaître le contenu du poste, mais il n'y a pas lieu d'exiger des postulants un profil déterminé : il y a un droit à changer de domaine comme à changer de région.

La question de la mobilité avec une plus grande prise en compte des compétences constitue une des questions épineuses à débattre avec les services de la DGPA dans le cadre de la charte de gestion.

La GPEC où en est-on ?

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, c'était aussi un plan 2002-2004 pour mieux partager les ressources humaines et les compétences avec la volonté de doter chacun des corps du ministère d'une charte de gestion définissant de façon consensuelle les modalités de gestion du corps.

La GPEC : pourquoi ?

- Adapter nos compétences collectives aux différentes évolutions de nos missions
- Veiller à la mise en œuvre d'une politique de gestion des ressources humaines qui présenterait une forte attractivité
- Faire mieux converger les aspirations individuelles des agents d'ordre professionnel et privé.

Position CFDT : Dans une période de profondes évolutions anticiper et prévoir nous apparaissent des nécessités incontournables. Aussi avons-nous toujours souscrit aux démarches engagées sans omettre de rappeler nos revendications de transformations d'emplois pour répondre aux qualifications exercées par de nombreux personnels.

Charte de gestion

Sur la question des chartes de gestions et plus particulièrement sur celle des TSE notre souci de transparence s'y inscrit. Faire connaître et partager les modes de gestion, faire prendre en compte la nécessité d'assister les personnels dans leur construction de parcours professionnels riches et valorisant constituent des enjeux importants.

Une charte de gestion pouvait tenter de répondre à ces enjeux et renforcer le rôle des élus du personnel au sein des CAP pour qu'elles deviennent de réels lieux d'échanges et de recours. L'absence de volonté d'aboutir de l'administration conjuguée aux réticences syndicales de CGT et FO n'ont pas permis de mener à bien un projet attendu pour éclairer les personnels.

GUEPARH

Les seuls effets concrets du plan GPEC sont marqués par l'implantation dans chaque CIFP de cellules appelées GUEPARH acronyme de gestion unifiée et partagée des ressources humaines. Ces cellules ont pour vocation outre le conseil aux personnels sur leurs parcours professionnels d'assister les services dans leurs réflexions sur leurs évolutions organisationnelles et sur la gestion des compétences individuelles et collectives. Nous avons dénoncé cette évolution de leur rôle vers l'assistance aux services craignant un abandon de leur rôle de conseil aux personnels. L'expérience de ces cellules n'est pas encore bien grande. Le centre d'évaluation, de documentation et d'innovations pédagogiques (CEDIP) est en train de mener une mission d'évaluation du dispositif.

Comités de domaines

Avant les comités de domaine le ministère avait mis en place des comités de filières. L'évaluation de ces comités, de leur rôle, de leur impact sur la gestion des spécialistes et experts du réseau scientifique et technique mais aussi sur le maintien des compétences collectives n'a pas été fait. Nous la réclamions comme préalable à toute évolution. Les comités de domaine sont mis en œuvre. Au delà du changement d'appellation et de l'ajout de nouveaux domaines dont un sur le champ de l'urbanisme nous relevons la même continuité dans l'opacité de fonctionnement.

Pour en savoir plus...

Consulter les circulaires annuelles de la DGPA sur les promotions et mutation ou notations. Elles paraissent généralement en fin d'année pour l'année suivante ou en début d'année. Vous devez pouvoir les obtenir de votre service du personnel.

L'impact des réorganisations

Les réformes en cours ne seront pas sans conséquence à terme sur le volume des emplois d'encadrement offerts aux techniciens supérieurs. La rareté prévisible de ces postes, la concurrence entre les différents corps ont d'ores et déjà conduit la DGPA à produire une circulaire en date du 6 décembre 2004. Elle prévoit une période transitoire de 3 ans, après la date d'effet des réorganisations, pour permettre aux techniciens, détachés dans l'emploi fonctionnel, de se repositionner sur un poste éligible. Elle prévoit également dans les mêmes délais le maintien des points de territorialité.

Comment faire pour se repositionner s'il n'y a plus de postes éligibles dans le service ? La mobilité, si elle peut être envisagée constitue une difficulté. En outre ce qui est vrai là (rareté des emplois) est sûrement vrai ailleurs. Moins de postes d'encadrement c'est à terme un nombre de postes, tels qu'ils sont définis dans le décret et l'arrêté qui les définissent de l'emploi fonctionnel de chefs de subdivision, en forte diminution. Alors, quel avenir pour cet emploi ? Les réponses de l'administration sont à ce jour inexistantes. Sans doute convient-il de revoir rapidement la liste des postes éligibles. Nous avons pu grâce à notre travail avec les camarades CFDT de la fonction publique territoriale obtenir, de l'administration du ministère de l'intérieur, un amendement au décret homologique pour inscrire dans le grade de Technicien principal de la FPT l'accès à l'indice brut 638 (soit la fin de TSC – IM 533) sous forme d'échelons provisoires pour les personnels détenteurs de l'emploi de chef de subdivision. La prise en compte de notre amendement doit constituer, à terme, un point d'appui à une évolution des carrières et de leur déroulement. Notre revendication de réintégrer le statut d'emploi dans le grade de TS en chef, avec un indice de sommet porté à l'indice majoré 640 s'inscrit dans cette perspective.

Par ailleurs, jusqu'en 2005, le nombre d'emplois était limité par les effectifs inscrits au budget (loi de finances) : 800 emplois depuis 2003. Quelle gestion à terme des emplois et de leur nombre dans le nouveau cadre budgétaire de la LOLF ?

LOLF et règles de gestion

La loi organique de 2001 sur la présentation des lois de finances (LOLF) est entrée en application. Elle bouleverse en profondeur les règles d'établissement du budget de l'Etat avec une présentation en missions ministérielles ou interministérielles, des programmes assortis de masse salariale et de plafond d'emplois. La mesure de nos résultats, de notre performance collective demandée par le législateur pour lui rendre compte de l'utilisation des moyens imposera de renforcer les outils des contrôles de gestion. Si la LOLF affiche des objectifs ambitieux de simplification et de plus grande lisibilité, sa mise en œuvre dans le cadre du dogme de la suppression des effectifs la rend inquiétante et dangereuse.

Masse salariale, plafond d'emplois

Le passage des effectifs budgétaires à une masse salariale et à un plafond d'emplois exprimé en équivalent temps plein (ETP), par programmes, bouleverse nos approches des questions d'emplois et de leur répartition entre les corps et grades. Les équivalents temps plein se déclinent en équivalents temps plein travaillées (ETPT). Un schéma des emplois et des recrutements est en cours de construction. Nous exigeons une concertation sur ce document.

Ratio promus sur promouvables

Une des premières conséquences de la fin des effectifs budgétaires par grade, outre la difficulté de suivi des effectifs, ce sont de nouvelles modalités pour l'établissement des tableaux d'avancement. Ils devront être établis l'année N-1 (assurance de leur prise en compte sur le budget de l'année N) et seront désormais dimensionnés sur la base d'un ratio dit de promus sur promouvables. Sa valeur constituera une valeur plafond. Elle permettra d'obtenir le nombre de promotions maximales de l'année N en multipliant le nombre de promouvables par le ratio. La valeur du taux est particulièrement importante d'autant plus qu'il s'agit d'un plafond indépassable dont l'atteinte n'est pas obligatoire. Les discussions sur les tableaux d'avancement (TA) 2006 ont montré les limites de l'exercice et des annonces de taux souvent revues à la baisse.

Fongibilité asymétrique

c'est la possibilité donner aux directeurs de programmes et peut être aussi aux responsables de budget opérationnel de programme (BOP) d'utiliser des salaires pour abonder les crédits de fonctionnement. L'inverse n'est pas possible c'est la fongibilité asymétrique.

La LOLF confirme le renforcement du niveau régional avec la mise en œuvre des budgets opérationnels de programme (BOP) à ce niveau. La répartition des effectifs entre les services se débat aujourd'hui au niveau régional. Si la DGPA informe et consulte les organisations syndicales au niveau national, nous exigeons un nouveau lieu d'exercice du dialogue social au niveau régional. De nombreuses décisions s'y prennent aujourd'hui sans concertation. Une nouvelle vague de déconcentration administrative n'est pas à exclure.

Les discussions en cours

L'administration est en panne de projet pour les techniciens supérieurs comme pour de nombreux autres corps. A cela s'ajoute la politique d'extrême rigueur salariale du gouvernement, la conduite de

grandes réformes (loi de finances, transferts de personnels, réorganisation services des routes...) sans réflexions prospectives, à la hauteur des enjeux. Plus que jamais l'action collective et syndicale est nécessaire pour veiller au respect des règles et à la préservation des intérêts de tous.

En réponse aux revendications maintes fois exprimées par les représentants des personnels sur les évolutions statutaires attendues du corps des techniciens supérieurs l'administration a décidé de mettre en place un groupe de travail. Pour nos interlocuteurs il s'agit de conduire une démarche de réflexion sur l'évolution des métiers et du corps des TSE. Les objectifs de cette réflexion pour l'administration sont :

- D'aboutir à un diagnostic et une vision affinés et partagés sur l'évolution du positionnement des TSE en terme de métiers, de domaines d'activités et de postes dans les services,
- D'en tirer ensuite toutes les conséquences et de dérouler des scénarios d'actions en terme de gestion et au delà (incidences envisageables au plan indemnitaire et/ou statutaire).

La méthode de travail retenue s'appuie sur une demande de rapport du conseil général des ponts et chaussées, pour la partie constat, et sur le CEDIP pour la partie prospectives. Nos craintes se trouvent confortées des réticences de l'administration à inscrire la possibilité d'étudier les conséquences de ces réflexions sur les plans statutaires et indemnitaires. Malgré tout, nous sommes bien décidés à contribuer à l'émergence des problèmes et de leurs solutions. Nous entendons aussi nous appuyer sur les réflexions produites et les perspectives affichées pour porter nos revendications et assurer à terme pour les techniciens des résultats.



Nous revendiquons

- Un ratio promus sur promouvables qui assure à tous un déroulement de carrière jusqu'au dernier niveau de grade ;
- Un schéma des recrutements et des emplois construit dans la concertation ;
- Une nouvelle instance de dialogue social (CTP) au niveau régional pour débattre et organiser la concertation sur les questions touchant l'ensemble des services de la région.

*Les coordonnées de l'Union fédérale équipement CFDT (UFE – CFDT)
UFE – CFDT 30, passage de l'Arche – 92055 PARIS La Défense cedex
Téléphone : 01 40 81 24 00 Fax : 01 40 81 24 05 adresse mail :*

CFDT.syndicat@i-carre.net

L'UFE – CFDT dispose d'un site sur l'intranet du ministère : <http://cfdt-ufe.syndicat.i2>

et d'un site internet consultable à l'adresse suivante : <http://www.ufe-cfdt.org>

Entretien d'évaluation et Notation

Un nouveau système de notation a été mis en place à partir de l'exercice de notation 2003. La notation se compose d'une appréciation générale rédigée sur la base de critères, et d'une note chiffrée. C'est **l'évolution** de la note qui compte le plus dans la répartition des bonifications d'ancienneté. Il convient également de rester très vigilant sur l'appréciation littérale (à l'heure des promotions, elle compte !) et veiller à sa cohérence avec la note chiffrée.

A la note de référence (5) s'applique une marge d'évolution fixée parmi les cinq possibilités suivantes :

- maximale (**+ 3 points**) en raison de l'excellente implication de l'agent au bénéfice du service ;
- soutenue (**+ 2 points**) en raison de la très bonne implication de l'agent ;
- modérée (**+ 1 point**) pour l'agent ayant eu une implication satisfaisante ;
- nulle (**0 point**) pour l'agent dont l'implication est insuffisante ;
- négative (**- 1 point**) pour l'agent dont l'insuffisance est avérée.

Les agents se voyant attribuer soit 2 points, soit 3 points peuvent, s'ils remplissent les conditions statutaires, obtenir des minorations de la durée nécessaire pour grimper d'échelon (dites bonifications) : 1 mois de bonification pour +2 points et 3 mois pour +3 points. Mais attention, il y a des limites strictes : les agents bonifiables à 3 mois ne peuvent représenter plus de 20 % de l'effectif des agents notés hors dernier échelon de grade et l'enveloppe des mois ne peut dépasser 0,9 fois l'effectif des agents notés hors dernier échelon de grade.

L'entretien annuel d'évaluation qui précède la notation est obligatoire depuis 2003. Toute absence d'entretien peut donc constituer un motif de réclamation sur la notation. L'entretien d'évaluation doit être l'occasion pour l'agent de formuler ses besoins en formation ; ses désirs de changer de poste à moyen terme, de donner son avis sur l'organisation du travail. C'est aussi l'occasion de demander au supérieur hiérarchique ses intentions en ce qui concerne les propositions de promotions.

Signer sa notation ne signifie pas que vous êtes d'accord, mais seulement que vous en avez pris connaissance.

Les voies de recours

Vous disposez d'un délai de deux mois à compter de la date de la signature de la fiche de notation pour exercer un recours. C'est cette date qui sert de point de départ au délai précité.

Avant toute procédure écrite, il est préférable d'exiger un entretien avec le notateur et de se faire accompagner par un représentant syndical.

Vous disposez de trois possibilités pour obtenir la révision de votre notation.

- le recours administratif auprès du supérieur hiérarchique (recours gracieux), ou auprès du Ministre (recours hiérarchique)
- la saisine de la CAP compétente sous couvert de la voie hiérarchique (vous pouvez néanmoins adresser une copie de votre réclamation au président de la CAP en joignant la copie de la fiche de notation signée)
- le recours contentieux exercé devant le tribunal administratif territorialement compétent. Un recours administratif préalable n'est pas obligatoire.

Le dépôt d'un recours gracieux ne suspend pas le délai de deux mois. Tous recours ou saisines exercés hors délais seront systématiquement rejetés.

La CAP ne modifie pas elle-même la note ou l'appréciation. Si elle vous donne raison elle renvoie la note au notateur. En cas de refus de sa part de suivre l'avis de la CAP vous pouvez former un recours hiérarchique (auprès du ministre).

Le nouveau système de la notation a entraîné un nombre très important de recours. Pour l'exercice 2003, plusieurs journées ont été nécessaires pour examiner plus de 170 réclamations.

Un certain nombre de services n'ayant pas utilisé leur quota de bonifications, la CAP a pu renvoyer au notateur avec un avis favorable à une augmentation.

Il est intéressant de noter que plus de la moitié des agents, ayant déposé un recours 2003 devant la CAP, ont vu localement une augmentation de leur note en 2004.

La CFDT a été particulièrement vigilante sur les notations négatives (0 ou -1) en veillant à ce qu'elles soient motivées et qu'y apparaissent des pistes de progrès. De plus, nous sommes intervenus pour que le notateur produise un rapport circonstancié en cas de stagnation d'une note médiocre pendant 3 années consécutives.

Une des premières dérives constatées de ce nouveau système est une notation hiérarchique.

Déjà en 2003, la CFDT avait dénoncé le regroupement des bonifications par corps car elle favorise trop les grades supérieurs de TSP et TSC. Les chiffres 2004 démontrent que les différences se sont encore accrues (taux de bonifiés : 33% chez les TSE, 67% pour les TSP, 78% pour les TSC). **La CFDT a renouvelé son opposition à cette répartition par corps, en exigeant une distribution par grade.** Il est anormal que la répartition apporte une telle distorsion et que le premier niveau de grade soit ainsi défavorisé.

REORGANISATIONS DES SERVICES ET PRE-POSITIONNEMENT DES AGENTS

Pour l'administration, l'intérêt du service prime sur l'intérêt de l'agent !

Les directives données aux services prévoient que les structures et les effectifs de chacun des services soient connus au plus tard le 15 avril 2006. Si possible, le pré-positionnement des cadres sera traité en premier lieu, afin qu'ils puissent être identifiés par les agents.

Chaque agent doit être interrogé formellement sur ses aspirations au minimum une fois. Au terme de ce processus itératif, l'administration notifiera formellement à chaque agent une proposition d'affectation (au plus tard le 31 mai 2006).

Pour ces mutations, les règles de priorité sont les suivantes :

- **Un agent est prioritaire sur son poste ;**
- **Un agent dont le poste est modifié est prioritaire sur un agent souhaitant bouger mais pas touché par la réorganisation ;**
- **Les règles classiques des bourses aux emplois :**
- **priorité géographique, fonctionnelle et sociale s'appliquent sans hiérarchie ;**
- **D'autres règles pourront être ajoutées au plan local à condition d'avis favorable du Comité Technique Paritaire (CTP).**

Les CAP seront saisies en cas de contestation de l'agent ou des organisations syndicales.

En matière de procédures d'affectation, la CFDT revendique :

- que tous les postes soient affichés en même temps (DDE, DIR, SMO, Conseil Général..) ainsi que les conditions de transferts (régime indemnitaire, gestion des personnels, congés, régime RTT...) ;
- que la priorité géographique et sociale soit la priorité n° 1, le critère fonctionnel arrivant après ;
- que les services évitent tout déplacement d'office en jouant sur le volontariat, le télé-travail ou les sureffectifs temporaires ;
- que pour les agents qui n'ont pas obtenu satisfaction, la règle des 3 ans dans le poste ne s'applique pas pour obtenir une nouvelle affectation.

SITUATION DES AGENTS TRANSFERES, DROIT D'OPTION...

Pendant la période transitoire

Les fonctionnaires affectés à des services ou parties de services transférés au département sont de plein droit mis à disposition, à "TITRE INDIVIDUEL". Cette position statutaire signifie pour le fonctionnaire :

- Qu'il est toujours géré par son service d'origine pour les avancements d'échelons, de grade, la mobilité etc. ;
- Que la seule CAP dont il dépend est celle de son corps ETAT (nationale ou locale) ;
- Que les éléments de sa rémunération (salaire et primes) hors les indemnités de service fait (astreinte et heures supplémentaires) lui sont versés par son service Etat. Les indemnités pour service fait lui sont versées par le service d'accueil.

A tout moment, dans un délai de deux ans, à partir de la publication du décret de transfert, les fonctionnaires pourront opter pour conserver leur statut de la Fonction Publique d'État (FPE) ou demander leur intégration dans la Fonction Publique Territoriale (FPT).

Le fonctionnaire ayant opté pour le statut territorial est intégré dans un cadre d'emploi de la FPT et reclassé selon les modalités définies par le décret « d'homologie » du 30/12/05.

Le fonctionnaire qui opte pour la FPE ou n'exprime aucun choix à l'issue du délai de 2 ans sera placé en position de détachement sans limitation de durée dans la Fonction Publique Territoriale.

Il peut être mis fin au détachement à la demande de l'intéressé ou sur décision soit du Ministère de l'Équipement soit du Conseil Général. Mais attention aux conditions de réintégration !

Le fonctionnaire détaché suit en effet deux carrières en parallèle. La première - qui détermine sa rémunération - dans le cadre d'emploi d'accueil (avancement d'échelon, de grade etc.) et la seconde - fictive (tant qu'il ne réintègre pas ou part en retraite) - dans son corps d'origine, avec un déroulement de carrière qui peut être différent et des conséquences qui se feront sentir si l'agent revient dans un service Etat.

La CFDT Equipement revendique, en lien avec le syndicat Interco CFDT des collectivités locales, un déroulement et des perspectives de carrière au moins équivalents pour les agents transférés. Un vœu a été déposé en ce sens au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

PRIME DE MOBILITE

Maintien des revenus et indemnité spéciale de mobilité :

L'engagement du Ministre : "**aucun agent n'en sera de sa poche**" n'est pour l'instant pas tenu !

Une indemnité spéciale de mobilité a été créée.

Elle pourra être versée en raison d'une mutation dans l'intérêt du service avec ou sans changement de résidence prononcée à l'occasion de la réorganisation de leur service (décret mobilité de mai 2005 et circulaire du 22 août 2005). Cette prime pourra être versée aux agents transférés dans la FPT dans les mêmes conditions que pour les agents restant dans la FPE. Cette dernière mesure répond à une demande CFDT.

Le montant de l'indemnité spéciale de mobilité dépend pour l'agent concerné, d'un changement ou non de résidence familiale et de l'allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail :

Aucune indemnité n'est due lorsque le trajet aller-retour quotidien d'un agent, entre sa résidence familiale actuelle et son futur lieu de travail, est allongé d'une distance inférieure à 20 Km

L'indemnité est versée dans la limite des crédits disponibles. Elle ne sera plus due après 2010. Un délai important pour le versement (un an à partir de la réception des pièces justificatives ?) est à prévoir. Cette indemnité sera imposable (sauf mutation hors Ile de France) et versée en une fois.

- En cas de changement de résidence familiale :

Agent sans enfant	9 000 euros
Ayant 1 ou 2 enfants à charge	9 900 euros
Ayant au moins 3 enfants à charge	10 700 euros

- En cas de changement de lieu de travail sans changement de résidence familiale :

Trajet allongé égal ou inférieur à 20 km	0 (*)
Trajet allongé égal ou supérieur à 20 km et inférieur à 40 km	1 500 euros
Trajet allongé égal ou supérieur à 40 km et inférieur à 60 km :	3 000 euros
Trajet allongé supérieur à 60 km	
▪ Célibataire sans enfant à charge	6 000 euros
▪ Pour les autres	9 000 euros

- (*) **Au ministère des Finances, il existe un dispositif qui indemnise jusqu'à 50% de plus.**
- A l'Equipement, le cumul des indemnités spéciales de mobilité, avec au moins 3 enfants à charge ne peut dépasser 10 700 €. Dans le cas d'un couple, le conjoint ne bénéficie que de 20% des indemnités.**

Pour tous les personnels, transférés ou non, la CFDT revendique la prise en compte permanente des surcoûts : déplacements (aide aux transports collectifs ou à l'acquisition d'un 2ème véhicule), contraintes familiales (aide à la garde d'enfants), frais de restauration etc., par des indemnités non imposables

Prime spécifique de rendement (PSR)

	2002	2003	2004	2005	2006
Ingénieur en chef des ponts et Chaussées	5210,76 €	5278,68 €	5305,08 €	5349,85 €	5401,08 €
Ingénieur des ponts et Chaussées	2997,12 €	3036,12 €	3051,36 €	3301,26 €	3493,32 €
Chef d'Arrondissement	2997,12 €	3036,12 €	3051,36 €	3077,11 €	3106,56 €
I.D.T.P.E.	2657,16 €	2691,84 €	2705,28 €	2728,13 €	2754,24 €
I.T.P.E.	1501,56 €	1521,24 €	1528,80 €	1579,10 €	1620,96 €
Chef de Subdivision	1295,40 €	1312,32 €	1318,80 €	1329,93 €	1342,68 €
Technicien Supérieur en Chef	1176,24 €	1191,48 €	1197,48 €	1207,60 €	1219,20 €
Technicien Supérieur Principal	1108,80 €	1123,32 €	1128,96 €	1138,47 €	1149,36 €
Technicien Supérieur	808,32 €	818,88 €	822,96 €	829,90 €	837,84 €
Contrôleur divisionnaire des TPE	---	---	1147,32 €	1157,04 €	1168,20 €
Contrôleur Principal des TPE	1064,76 €	1078,68 €	1084,08 €	1093,25 €	1103,76 €
Contrôleur des TPE	779,28 €	789,48 €	793,44 €	800,11 €	807,72 €
Corps des Dessinateurs	511,20 €	519,60 €	751,38 €	757,66 €	764,68 €
Expert technique principal des ST	554,88 €	562,20 €	564,96 €	569,74 €	575,16 €
Expert technique des services techniques	505,20 €	511,80 €	514,32 €	518,65 €	523,68 €
Conducteur des TPE	673,56 €	682,32 €	685,80 €	691,54 €	698,16 €

Les indemnités spécifiques de service (ISS)

Depuis 2000 les rémunérations accessoires sont devenues les indemnités spécifiques de services (ISS). Elles sont désormais déconnectées des recettes d'ingénierie. Il reste cependant à consolider les missions d'ingénierie en donnant aux services les moyens humains nécessaires. Et, là, force est de reconnaître que ce domaine constitue désormais la variable d'ajustement de nos services

personnels, on observe ce phénomène d'amplification de l'écart hiérarchique qui accompagne le creusement des écarts entre les différentes filières ayant des niveaux de qualification équivalents.

La budgétisation mise en œuvre devrait nous donner de nouveaux leviers pour corriger le système et amener plus de justice dans les rémunérations pour peu que les personnels se mobilisent sur ces sujets.



La carte précise la catégorie de chaque DDE (la DRE pour Paris).

La carte précise le coefficient de chaque D.D.E. (D.R.E. pour Paris). Les organismes techniques centraux, l'administration centrale, les écoles et les C.I.F.P., ont un coefficient de 1.05. En règle générale, les D.R.E., les services maritimes et de navigation sont classés comme la D.D.E. de leur siège (exceptions : S.N. Seine (1.05), S.M. Bouches du Rhône (1.05), S.M. Gironde (1.05), S.S.B.A. Ile de France (1.05)). Les départements d'outre-mer ont un coefficient de 0.85

Pour la CFDT, il n'est pas normal que le régime indemnitaire amène une distorsion aussi importante dans la hiérarchie des revenus, par rapport à celle qui ressort de la grille indiciaire. Ainsi, alors que le traitement indiciaire d'un technicien supérieur représente – selon le grade et l'échelon - entre 70 % et 80 % - de celui d'un ITPE ayant une ancienneté équivalente, son régime indemnitaire ne représente qu'environ 40 à 65% de celui d'un ITPE au même niveau dans sa carrière. Pour toutes les catégories de

*Dans la filière technique, parce que c'est lui qui pèse le plus, c'est le régime des ISS qui doit être revu. **La CFDT demande le coefficient 15 pour les TS, et le coefficient 20 pour les TS principaux et en chef**, en cohérence avec notre revendication d'intégration du statut d'emploi de chef de subdivision dans la grille, et à plus long terme d'intégration des primes dans le salaire.*

La CFDT réclame également une limitation des distorsions individuelles, et se bat dans les commissions locales de répartition des rémunérations accessoires contre les coefficients individuels.

Coefficients de service des DIR

Dans le cadre des réorganisations et transferts la DGPA s'est engagée à maintenir les revenus. Cette mesure porte en matière d'ISS sur le coefficient de l'emploi fonctionnel, les bonifications de territorialité, les coefficients de service. Cet engagement s'éteindrait à la première mobilité volontaire.

DIR	ISS	Départements avec ISS supérieur
Nord	1,15	Pas de Calais :1,2
Nord-ouest	1,10	Oise : 1,15
Est	1,10	
Ouest	1,05	
Île de France	1,10	
Centre-est	1	Haute Savoie et Savoie : 1 ,05
Centre-Ouest	0,95	
Massif Central	0,95	
Atlantique	0,95	
Méditerranée	0,95	Isère :1
Sud-Ouest	0,90	Aveyron :0,95

Tableau des ISS 2004 payés en 2005

Catégories de services Coefficient	Des.& DCG Contrôleur Exp. Tech. 7,5	Technicien Supérieur 10,5	TS Princip. TS en Chef Cont. P.TPE 16	Chef de subdivision 20	Ingénieurs des TPE 25	Ingénieurs Divis. Des TPE 42	IPC 2° cl. jusq.5° éch. 52	autres IPC ID TPE Chef d'Ar. 55
0,85	2 122 €	2 971 €	4 527 €	5 659 €	7 074 €	11 884 €	14 714 €	15 563 €
0,90	2 255 €	3 157 €	4 810 €	6 013 €	7 516 €	12 627 €	15 634 €	16 535 €
0,95	2 387 €	3 342 €	5 093 €	6 367 €	7 958 €	13 370 €	16 553 €	17 508 €
1,00	2 520 €	3 528 €	5 376 €	6 720 €	8 400 €	14 113 €	17 473 €	18 481 €
1,05	2 653 €	3 714 €	5 659 €	7 074 €	8 843 €	14 855 €	18 392 €	19 454 €
1,10	2 785 €	3 900 €	5 942 €	7 428 €	9 285 €	15 598 €	19 312 €	20 426 €
1,15	2 918 €	4 085 €	6 225 €	7 781 €	9 727 €	16 341 €	20 232 €	21 399 €
1,20	3 051 €	4 271 €	6 508 €	8 135 €	10 169 €	17 084 €	21 151 €	22 372 €

Les montants sont en euros. Ils tiennent compte du prélèvement CSG et CRDS. Les grades d'ingénieur des ponts en chef et d'ingénieur général ne sont pas portés ces agents perçoivent en moyenne et respectivement 24 439 euros et 26 185 euros

Les salaires

TRAITEMENT				TRAITEMENT				TRAITEMENT							
Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *				
Echelle 4	1°	278	1 244,33	1 050,09	C.I.I.	1°	307	1 374,08	1 159,59	Cat. A	1°	348	1 557,58	1 300,09	
	2°	282	1 262,17	1 065,14	1er niveau	2°	317	1 418,83	1 184,28	Technique	2°	379	1 696,33	1 415,90	
. Dessinateur	3°	289	1 293,50	1 091,58		3°	324	1 450,17	1 210,43		3°	400	1 790,33	1 494,36	
	4°	297	1 329,33	1 121,82	. Technicien	4°	335	1 499,42	1 251,54		4°	424	1 897,75	1 584,02	
	5°	305	1 365,17	1 152,06	. Supérieur	5°	349	1 562,08	1 303,85	. Ingénieur	5°	458	2 050,00	1 711,10	
	6°	315	1 409,92	1 176,84		6°	359	1 606,83	1 341,20	des	6°	495	2 215,58	1 849,31	
	7°	323	1 445,75	1 206,75		7°	368	1 647,17	1 374,87	T.P.E.	7°	520	2 327,50	1 942,73	
	8°	334	1 494,92	1 247,78		8°	380	1 700,83	1 419,66		8°	556	2 488,58	2 077,18	
	9°	344	1 539,75	1 285,21		9°	394	1 763,50	1 471,97		9°	588	2 631,83	2 196,75	
	10°	351	1 571,08	1 311,36		10°	411	1 839,58	1 535,47		10°	618	2 766,08	2 308,81	
Echelle 5	1°	280	1 253,25	1 057,62		11°	427	1 911,25	1 595,29		11°	657	2 940,67	2 454,53	
	2°	289	1 293,50	1 091,58		12°	448	2 005,17	1 673,68			1°	499	2 233,50	1 864,27
. Dessinateur	3°	297	1 329,33	1 121,82	2° niveau	1°	356	1 593,42	1 330,00	. Ingénieur	2°	535	2 394,58	1 998,72	
CDG 2°CI	4°	306	1 369,67	1 155,86		2°	370	1 656,08	1 382,31	Divisionnaire	3°	581	2 600,50	2 170,60	
	5°	316	1 414,42	1 180,59	. Technicien	3°	387	1 732,17	1 445,81	des T.P.E.	4°	625	2 797,42	2 334,96	
. Expert	6°	324	1 450,17	1 210,43	. Supérieur	4°	410	1 835,08	1 531,72		5°	664	2 972,00	2 480,68	
Technique	7°	336	1 503,92	1 255,30	. Principal	5°	429	1 920,17	1 602,73		6°	705	3 155,50	2 633,85	
des S.T.	8°	348	1 557,58	1 300,09		6°	453	2 027,58	1 692,39		7°	745	3 334,58	2 783,33	
	9°	359	1 606,83	1 341,20		7°	474	2 121,58	1 770,85		8°	782	3 500,17	2 921,54	
	10°	378	1 691,92	1 412,22		8°	499	2 233,50	1 864,27	. Chef	1°	665	2 976,50	2 484,44	
N.E.I.	1°	359	1 606,83	1 341,20	3° niveau	1°	374	1 674,00	1 397,26	. Arrondissement	2°	704	3 151,00	2 630,09	
. Dessinateur	2°	378	1 691,92	1 412,22		2°	395	1 768,00	1 475,72	(dont NBI 40 pts	3°	745	3 334,58	2 783,33	
CDG 1°CI	3°	393	1 759,00	1 468,21	. Technicien	3°	414	1 853,00	1 546,67		4°	785	3 513,58	2 932,74	
	1°	296	1 324,83	1 118,03	. Supérieur	4°	434	1 942,58	1 621,45		5°	822	3 679,17	3 070,95	
. Expert	2°	315	1 409,92	1 176,84	. En Chef	5°	455	2 036,50	1 699,84	A+	1°	378	1 691,92	1 412,22	
Technique	3°	325	1 454,67	1 214,19		6°	478	2 139,50	1 785,81	. IPC	2°	440	1 969,42	1 643,84	
Principal	4°	344	1 539,75	1 285,21		7°	502	2 246,92	1 875,47		3°	475	2 126,08	1 774,61	
des S.T.	5°	362	1 620,25	1 352,40		8°	533	2 385,67	1 991,28		4°	513	2 296,17	1 916,58	
	6°	377	1 687,42	1 408,46	4° niveau	1°	486	2 175,33	1 815,72		5°	545	2 439,33	2 036,07	
	7°	397	1 776,92	1 483,17	. Emploi	2°	501	2 242,42	1 871,71		6°	581	2 600,50	2 170,60	
	8°	415	1 857,50	1 550,43	. Chef de	3°	511	2 287,17	1 909,06		7°	634	2 837,75	2 368,63	
Point mensuel au 1 Novembre 2005 :					. Subdivision	4°	528	2 363,25	1 972,57		8°	695	3 110,75	2 596,50	
Point brut =	4,48 €				(dont NBI 20pts)	5°	553	2 475,17	2 065,98		9°	733	3 280,83	2 738,46	
Point net =				3,73 €							10°	782	3 500,17	2 921,54	

* Le "à payer" correspond à un salaire indicé prenant en compte la retenue Pension (7,85%) ainsi que les CSG (7,5) & CRDS (0,5) appliqués sur 97% du salaire brut, ainsi que du 1% solidarité. Ne sont pas compris les primes (IR, PSR, IAT, NBI, ISS, ...)

** Le point net multiplié par l'indice (IM) vous permet de calculer le "NET à payer"