

édito

Ce guide, préparé par les militants CFDT, est un outil d'information à l'adresse des fonctionnaires fusionnés dans le nouveau corps des Techniciens Supérieurs du Développement Durable.

L'harmonisation des statuts est un combat mené par la CFDT, non seulement dans ce ministère mais aussi dans l'ensemble de la Fonction Publique de l'État, car la CFDT n'est pas une organisation syndicale corporatiste. Cela n'empêche nullement la CFDT de défendre avec acharnement les compétences, les métiers et les missions de tous les agents, en particulier celles dites techniques.

Tout au long du processus de fusion et d'une concertation très difficile, la CFDT s'est mobilisée, avec ses élus en CAP, pour dépasser les corporatismes, proposer des améliorations significatives au projet et tenter de le tirer vers le haut. Tous n'ont pas joué ce jeu.

La CFDT et ses militants poursuivront leurs interventions pour obtenir le reclassement des personnels du nouveau corps des TSDD du premier grade sur le second, et du second sur le troisième.

Cette disposition de reclassement, retenue pour les corps bénéficiant du classement indiciaire intermédiaire (CII) comme celui des techniciens supérieurs de l'équipement (TSE), doit être élargie à tous.

Un engagement a été pris par notre administration pour reclasser au moins 75 % des contrôleurs des TPE du premier niveau sur le second, dans un délai de 5 ans.

La CFDT revendiquait 100 % en 3 ans. Il n'y a pas de raison ni d'obstacles à ce qu'une telle mesure soit engagée pour le second niveau sur le troisième, et pour que la mesure soit étendue aux contrôleurs des affaires maritimes.

De la même façon, nous poursuivons nos interventions pour obtenir des plans de requalification de B en A dans le corps des ingénieurs des TPE, à hauteur d'au moins 1 500, au profit des personnels en place dans les services.

La satisfaction de cette revendication permettrait, là encore, de traiter par le haut la situation des ex-emplois fonctionnels.

L'alignement et la revalorisation significative des coefficients de grades pour les indemnités spécifiques de services (ISS) demeurent nos objectifs.

Le gouvernement a-t-il la volonté politique de maintenir à niveau les ministères techniques comme le nôtre ? Les assises de l'ingénieur ne doivent pas masquer l'importance des catégories B techniques dans l'organisation et le maintien d'un service public de qualité dans nos territoires. C'était le sens de nos demandes d'élargir ces assises à l'ensemble des personnels sur des métiers de la filière technique, lors de l'inscription de ce dossier à l'agenda social. Pourtant les enjeux sont majeurs, au moment où le gouvernement aborde l'acte III de la décentralisation, et cela ne concerne pas que les ingénieurs.

La CFDT et ses élus défendent vos intérêts collectifs et individuels dans les nombreux domaines présentés dans ce document (recrutement, déroulement de carrière, formation, régime indemnitaire...). Vous y trouverez bon nombre de réponses à vos questions.

N'hésitez pas à prendre contact avec votre correspondant local de la CFDT et à visiter notre site.

FUSION DES CORPS DE TECHNICIENS



[RESPECTÉS]

Pour nous rejoindre, téléchargez ici le bulletin d'adhésion :

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/doc/Bulletin_adhesion.rtf

SOMMAIRE

Textes de référence.....	2
Historique.....	2
Composition et missions du corps	3
Recrutement et formation initiale	4
Avancement de grade	5
Mobilité.....	6
Accès à la catégorie A	6
Régime indemnitaire.....	7
La grille des salaires au 1^{er} janvier 2013	8

Textes de référence

- **décret 2012-1064 du 18 septembre 2012** portant statut particulier du corps des Techniciens Supérieurs du Développement Durable (TSDD)
http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/statuts/decret_2012-1064_18-09-12_statut_tsdd.pdf
- **décret 2009-1388 du 11 novembre 2009** portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État, dit « décret-coquille »
http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/categoriel/decret_2009-1388_cat-b.pdf
- **décret 2009-1389 du 11 novembre 2009** (modifiant le décret 2008-836 du 22 août 2008) fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État (...)
http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/categoriel/decret_2009-1389_cat-b_indices.pdf

Historique

Ce nouveau statut fait suite au volet statutaire des négociations de 2008 dans la Fonction publique. Un décret sur l'ensemble de la fonction publique est entré en vigueur en novembre 2009. Ce dernier est appelé « décret coquille », car il définit le Nouvel Espace Statutaire (NES) de la catégorie B, c'est-à-dire le cadre des statuts de chaque ministère. La mise en place de cette réforme était conditionnée par des regroupements de corps, charge revenant à notre ministère de le mettre en application.

Il aurait été logique de suivre l'exemple des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) et de fusionner avec les techniciens supérieurs de l'Agriculture.

Une fusion avec les techniciens supérieurs de météo France ou de l'IGN, dont le concours était commun avec les TSE, aurait eu du sens.

L'administration en a décidé autrement. La fusion concerne trois anciens corps : les Techniciens Supérieurs de l'Équipement (TSE), les Contrôleurs des Travaux Publics de l'État (CTPE) et les Contrôleurs des Affaires Maritimes (CAM) pour les spécialités « navigation et sécurité » et « pêches, cultures marines et environnement ».

Le ministère a été incapable de fixer un cadre aux négociations.

Ainsi, le NES n'est entré en vigueur que le 1^{er} octobre 2011 !

La CFDT, aux niveaux Fonction publique et ministériel, ne s'est pas opposée à cette réforme, car elle a obtenu le reclassement du 3^e grade des contrôleurs dans le 3^e grade du NES. Cependant, elle ne l'a pas approuvée non plus en raison de l'allongement de la durée de carrière et de la faible revalorisation indiciaire.

Voici par exemple une différence d'évolution entre TSPE et TSCDD : la grille du NES est plus intéressante, en fin de carrière, si on considère que l'agent, une fois passé à TSPE, n'accédait pas à TSC. Or le passage de l'un à l'autre était fréquent.

Si l'alignement de l'indiciaire est effectif, ce n'est pas le cas des indemnités. La CFDT revendique un alignement par le haut, rapide, des primes de chaque grade du corps des TSDD, pour chacun des anciens corps qui le composent.

Composition et missions du corps

Le corps des techniciens supérieurs du Développement Durable comprend trois grades :

- technicien-ne supérieur-e
- technicien-ne supérieur-e principal-e
- technicien-ne supérieur-e en chef.

Les recrutements se répartissent inégalement sur les 2 premiers niveaux.

Les techniciens supérieurs du développement durable sont chargés des fonctions suivantes :

- au premier niveau de grade, le technicien supérieur (TS) participe à la mise en œuvre des politiques de l'état dans les domaines tel que l'environnement, les transports, le logement, la construction, l'habitat, l'urbanisme, la prévention des risques, la mer, l'énergie ;
- au deuxième niveau de grade, le technicien supérieur principal (TSP) a vocation à occuper des emplois du 1^{er} niveau nécessitant des qualifications sanctionnées par un niveau d'expertise : il peut être amené à diriger et à coordonner les travaux des TSDD et à encadrer une équipe ;
- au troisième niveau de grade, le technicien supérieur en chef (TSC) exerce les mêmes fonctions qu'au 2^e niveau, avec la possibilité de diriger et de coordonner les travaux des TSPDD.

Pyramidage au 01/01/2010

3 ^e niveau TSCDD	TSC	2 394	18,4 %
	TSP	2 236	17,2 %
	CDTPE	834	6,4 %
	CAM CE	83	0,6 %
		5 547	42,6 %
2 ^e niveau TSPDD	TSE	4 398	33,8 %
	CPTPE	1 330	10,2 %
	CAM CS	45	0,4 %
		5 773	44,4 %
1 ^{er} niveau TSDD	CTPE	1 598	12,3 %
	CAM CN	96	0,7 %
		1 694	13,0 %
TOTAL		13 014	100 %

Pyramidage au 01/01/2013 (chiffres provisoires en attendant le comptage définitif du ministère)

corps des TSDD	TSCDD	5 818	51,6 %
	TSPDD	4 420	39,2 %
	TSDD	1 039	9,2 %
	total	11 277	100 %

L'administration s'est engagée à faire passer, en 5 ans, 75 % des agents du premier niveau au deuxième niveau de grade ; les conditions d'avancement ne sont pas encore définies. En 2018, le 1^{er} niveau devrait comprendre moins de 400 agents.

Les grands oubliés de cette réforme sont les emplois fonctionnels. Ils ont été purement et simplement supprimés, à la demande formelle de la Fonction publique.

Sachant que l'administration reconnaissait que près de 1 500 techniciens supérieurs exerçaient des emplois de catégorie A, nous avons demandé l'intégration de l'ensemble des emplois fonctionnels dans le corps des ingénieurs des TPE.

Pour toute réponse, l'administration a envisagé de réaliser un examen professionnel exceptionnel d'accès au corps des ingénieurs, portant sur 250 postes, ouvert à l'ensemble des TSCDD. Les modalités de cet examen seraient examinées dans le cadre de la fusion des corps de catégorie A technique. Il s'avère que notre ministre a décidé de suspendre cette fusion, sans qu'il soit envisagé de nouvelles propositions pour les anciens emplois fonctionnels.

La CFDT revendique :

- une organisation du corps en deux grades avec un premier niveau entre les indices majorés (IM) 350 et 550, un second niveau qui culmine à IM 650,
- des mesures de gestion permettant un déroulement de carrière de tous les TSE pour d'accéder au grade de TSC,
- un plan de transformation d'emploi de catégorie B en catégorie A, afin de compenser la perte de l'emploi fonctionnel et permettre un véritable accès à la catégorie A.

Recrutement et formation initiale

L'accès au premier niveau de grade sera du niveau BAC. Aujourd'hui l'administration assure qu'elle ne recrutera pas sur concours externe ou interne sur ce niveau, qu'elle le réservera à l'examen professionnel et à la liste d'aptitude pour les agents de catégorie C. Néanmoins, en remplacement de ce recrutement, les deux établissements de l'ENTE (Valenciennes et Aix-en-Provence) assureront des préparations au concours, sur un an, à des étudiants ayant le niveau bac ou plus. Le ministère supprime, par souci d'économie, la première année de formation pour les agents qui n'avaient pas un niveau Bac+2.

Le recrutement dans le nouveau corps se fera sur le deuxième grade à BAC + 2. Le nombre de places au concours externe et au concours interne ne pourra être inférieur à 75 % des recrutements.

FORMER DES TSDD POLYVALENTS



En 2013, le ministère organise un examen professionnel, ouvert aux agents de catégorie C de statut ministériel, pour accéder au 1^{er} et au 2^e grade ; seules la durée de services publics et la date des épreuves diffèrent, car le programme des épreuves, les durées et les coefficients sont identiques ! C'est bien la preuve que 2 niveaux de grade, le 2^e et le 3^e, seraient suffisants pour gérer le corps.

Nous saluons cependant cette évolution positive, qui ouvre de meilleures perspectives de carrières à la promotion sociale. Elle engage la responsabilité de l'administration pour assurer au plus près des personnels les meilleures et plus efficaces préparations possibles, sans oublier un choix de sujets d'épreuves adaptés. Cette ouverture légitime renforce nos urgentes demandes pour reclasser les personnels du premier niveau sur le second.

Les recrutements, tous modes confondus, ont été de 201 en 2008, 165 en 2009, 157 en 2010, 155 en 2011 et 107 en 2012. Depuis 2004 (791 recrutements), le niveau de recrutement a considérablement diminué. La RGPP et la réduction du nombre de départs, liée à l'attente de la mise en place du nouveau statut pour les agents en fin de carrière, ont vu une diminution par 3 du nombre de recrutements. En 2012 tous les postes n'ont pas été pourvus : sur 122 places réservées au ministère, 82 ont été pourvues au concours externe et 23 postes ont été pourvus au concours interne sur 25 prévus.

Le recrutement à niveau bac, avec 2 ans de formation à l'école nationale des techniciens de l'Équipement, avait un rôle d'ascenseur social, pour ceux qui, faute de soutien financier, ne pouvaient pas se payer des études. Face à la problématique qui fait que dans notre pays, les étudiants sont très majoritairement issus des classes supérieures et très peu de la classe ouvrière, notre ministère doit apporter sa pierre pour plus de justice sociale !

La CFDT revendique :

- **le maintien de deux niveaux de recrutement** (tel que le prévoyait le décret coquille) à bac et bac + 2 ;
- **une année de formation pour les stagiaires ayant le niveau bac+2 et deux années de formation pour les stagiaires ayant le niveau bac ;**
- **une formation intégrant l'ensemble des domaines du ministère et une spécialisation liée au premier poste tenu.** La première affectation ne devra pas être définie uniquement sur les taux de vacance des services, mais devra intégrer des critères liés aux compétences acquises pendant les études universitaires, ainsi que des critères sociaux liés à la situation familiale du stagiaire.

Avancement de grade

Le détail des critères applicables en 2013 est téléchargeable ici (pages 6 à 11) :

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/doc/note_promotions_2013_B_28-01-13_annexe.pdf

grade 1 ⇔ grade 2

ancien grade 2	nouveau grade 2	mode d'accès	règles statutaires
CPTPE	TSPDD	- CP concours professionnel	1 an dans l'échelon 4 de TSDD + 3 ans en B
CAM CS		- TA tableau d'avancement	1 an dans l'échelon 6 de TSDD + 5 ans en B

La CAP nationale répartit les promotions entre les DREAL, la DRIEA (Île-de-France) et la MIGT 8 (DOM et TOM) au prorata du nombre de promouvables et utilise des critères de gestion du corps, qui sont définis dans la circulaire « promotion » de l'année.

	2009	2010	2011	2012
proposables	2176	2024	1815	1815
proposés	296	285	280	253
classés DREAL ou DEAL	183	179	195	187
postes	128	113	156	128

Pour le tableau d'avancement, la nomination se fait dans l'année, au fur et à mesure des départs en retraites, et sur postes vacants publiés préalablement à la mutation pour le concours.

grade 2 ⇔ grade 3

ancien grade 3	nouveau grade 3	mode d'accès	règles statutaires
TSCE	TSCDD	- CP concours professionnel	2 ans dans l'échelon 5 de TSPDD + 3 ans en B
CDTPE divisionnaire		- TA tableau d'avancement	1 an dans l'échelon 6 de TSPDD + 5 ans en B
CAM CE			

La nomination se fait au fur et à mesure des départs en retraite des TS en chef. Le coup de chapeau est possible (voie TRGS) pour les agents retraits dans l'année, à condition de remplir les conditions statutaires et d'être proposé par son chef de service.

La CFDT a revendiqué, en mesure dérogatoire, que les techniciens qui ont échoué au concours de TSPE en 2012 puissent tenter le concours de TSCDD en 2013 et ne pas attendre 2015 pour pouvoir changer de grade. Malheureusement, le ministère est resté sourd à notre demande.

Élus, les membres CFDT de la CAP revendiqueront de privilégier la promotion par voie de concours, ainsi que des critères de promotion, via le tableau d'avancement, clairement établis, pour permettre aux agents d'être véritablement acteurs de leur carrière.

La CFDT revendique également que la carrière normale d'un technicien lui permette d'accéder, en fin de carrière, au dernier échelon du dernier grade.

La charte de gestion

Les corps fusionnés n'avaient pas de charte de gestion ; une tentative n'avait pas abouti pour le corps des anciens TSE, ne permettant pas une gestion transparente du corps et ouvrant la porte au clientélisme.

La charte de gestion du corps doit faciliter la compréhension et l'appréhension des règles de gestion. Elle doit donc être particulièrement explicite des conditions d'applications des règles, et constituer un outil de transparence pour les agents, les services et les représentants des personnels. Elle ne doit pas encourager les discriminations et ne pas contredire les textes opposables.

Elle doit définir, aussi bien pour les mobilités que pour les promotions, le cheminement de la démarche et le mode de fonctionnement des instances de concertation, aux niveaux local, régional et national, pour les personnels, la hiérarchie et les représentants des organisations syndicales.

La CFDT revendique l'égalité professionnelle et des déroulements de carrières équitables. De manière générale, nous demandons l'accès de tous au dernier échelon du dernier grade du corps.

Des réunions de concertation doivent être animées et conduites par le chef de service dans un esprit d'ouverture et d'écoute, afin de favoriser un dialogue réel et complet avec les représentants des personnels. Elles doivent donner lieu à des comptes rendus faisant état, précisément, des argumentaires et positionnements de chacune des délégations des organisations syndicales représentatives.

Mobilité

Le principe est établi d'une publication unique des postes pour les agents de catégorie B, y compris les personnels non titulaires B, avec une distinction uniquement basée sur les grades (B ou B+). La revendication, portée par la CFDT, de corps à 2 niveaux de grade seulement, trouve là encore sa justification. Les élus CFDT en CAP sont attentifs à l'équité de traitement des agents ; cette liste unique, transversale pour la filière technique, la filière administrative et les non titulaires, reflète les compétences communes des agents de catégorie B, et démontre la nécessité d'une harmonisation vers le haut des régimes indemnitaires, aussi bien entre les corps du ministère qu'avec les corps équivalents des ministères de l'Agriculture et des Finances.

Actuellement certains services font une double publication de poste sur le 1^{er} et le 2^e niveau, sans que les organisations aient la liste des postes concernés. Nous contestons le manque de transparence de la démarche. Elle incite certains techniciens à postuler sur le mauvais niveau de grade. Pour clarifier cette démarche, nous demandons, lors d'une double publication, que les deux fiches de poste soient adaptées au niveau de grade.

La CFDT revendique la fin de la gestion des effectifs par zone de gouvernance. Cette mesure vise à empêcher les arrivées de techniciens dans les régions qui n'ont pas atteint leurs objectifs de baisse d'effectif et ce, même avec l'accord des services de départ et d'arrivée. Pour la CFDT, ces restrictions sont inacceptables. On peut y voir le début d'une gestion régionale des TSDD.

Conseils de la CFDT pour assurer une efficacité optimale à votre demande :

- **prendre impérativement un contact téléphonique** et, si possible, un **rendez-vous** avec le chef de service et le chef d'unité ;
- **préparer son entretien : établir un argumentaire** (pourquoi je postule, pourquoi je désire changer de poste, quelles sont mes aptitudes et mes lacunes pour ce poste) ;
- **prendre contact avec les représentants CFDT locaux ;**
- **respecter les échéances** : date limite de transmission de la demande au service d'origine ;
- **transmettre son PM104 aux services demandés** (au moins une copie par messagerie) et **à la DRH du ministère**. Ensuite, pour obtenir le retour de la demande signée et classée, si cela n'est pas fait automatiquement, demander la copie au bureau RH de votre service.
- **contacter les élus CFDT en CAP et transmettre sa demande par messagerie**. Leur donner toutes les informations qui peuvent renforcer la demande : conséquences familiales, modification de votre poste actuel, etc.

Pour accéder à l'application mobilité : <http://mobilite.application.developpement-durable.gouv.fr>

Accès à la catégorie A

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 concurrence des postes de la liste d'aptitude. C'est une meilleure formule que la précédente. Les conditions d'ancienneté sont inchangées et concernent les agents :

- ayant atteint le grade de Technicien Supérieur en Chef (TSC) du développement durable,
- comptant au 1^{er} janvier 2013 au minimum 8 ans de services effectifs en qualité de Technicien Principal du développement durable ou en chef.

La répartition des recrutements par concours est de 70 % au moins pour le concours externe (âge : 30 ans maxi).

L'arrivée du NES a entraîné la disparition de l'emploi fonctionnel. Le maintien de la rémunération est une mesure insuffisante. La CFDT revendique une transformation de ces postes en catégorie A, à travers un recrutement exceptionnel de 1500 ingénieurs.

La fusion des corps d'ingénieurs a été repoussée. Elle est en attente d'une réflexion sur les missions des ingénieurs, prévue à l'agenda social. Si le débat sur une fusion revenait sur le devant de la scène, la CFDT en profiterait pour porter ses revendications d'un plus grand accès de la catégorie A aux catégories B.

La CFDT revendique la transformation de 1500 postes de catégorie B en catégorie A !

Régime indemnitaire

Au regard des propositions de l'administration, nous considérons que le régime indemnitaire n'est nullement incitatif entre le 2^e et le 3^e niveau, alors qu'elle reconnaît un corps à deux niveaux.

Voici les propositions de l'administration :

TSDD :

ISS 10 points – PSR 1 380 €

TSPDD :

ISS 16 points – PSR 1 805 €

TSCDD :

ISS 18 points – PSR 1 960 €

Voici nos propositions :

TSDD :

ISS 12 points – PSR 1 500 €

TSPDD :

ISS 17 points – PSR 1 950 €

TSCDD :

ISS 22 points – PSR 2 535 €

Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'elles ne sont pas maximalistes, mais plus cohérentes !

Aujourd'hui les TSPDD, en fonction de leur ancien statut, perçoivent des niveaux de prime différents ; afin de corriger cette anomalie nous avons adressé un recours au Premier ministre, téléchargeable ici :

http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/recours_ISS_27-02-13.pdf

La PTETE n'est pas remis en cause par le processus de fusion, de même que les 4 points ISS de territorialité, les 2 points d'ISS pour les CTPE exerçant en DIR et en service de navigation, les indemnités de vivre en mer, l'indemnité de sujétion horaire pour travaux supplémentaires, les indemnités d'astreinte, les indemnités de sortie de mer ou la prime de personnel navigant.

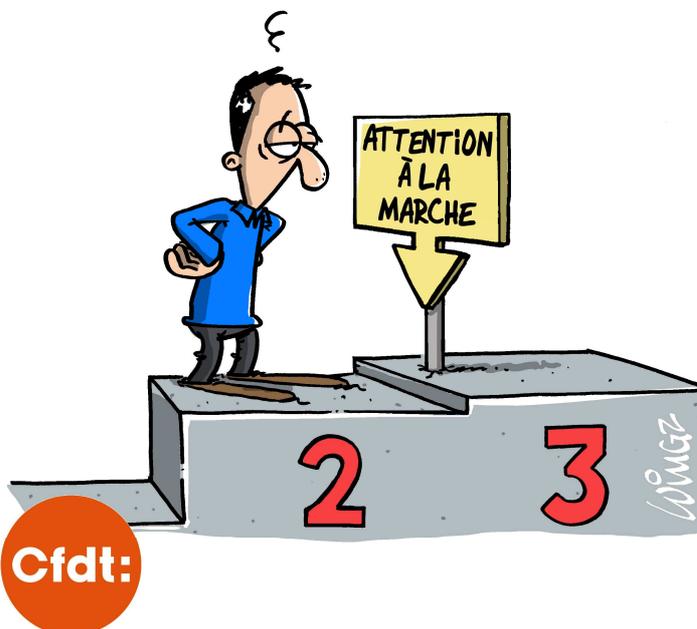
Pour connaître le détail des différents régimes indemnitaires, tous les textes, ainsi qu'un calculateur des ISS, sont en ligne sur le site de la CFDT : <http://www.cfdt-ufetam.org>, rubrique « CARRIÈRES » puis « régime indemnitaire ».

Au chapitre « **Filières techniques** », vous trouverez notamment :

- la note de gestion du 05/04/2012 relative à la prime de service et de rendement (PSR) au titre de 2012
http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note_gestion_PSR-2012_05-04-12.pdf
- le tableau des montants de la PSR 2012
http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/psr_2012.pdf
- le tableau des ISS 2011 à toucher en 2012
http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/iss_2011.pdf
- la note de gestion du 10/07/2012 relative à l'indemnité spécifique de service (ISS)
http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note_gestion_ISS-2011_10-07-12.pdf
- la note de gestion du 17/12/2012 relative au complément indemnitaire exceptionnel pour les chefs de subdivision
http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note_gestion_compensation_NBI_TSCDD_17-12-12.pdf
- le décret du 27/12/2012 relatif aux coefficients de grade ISS applicables au 01/10/2012
http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/decret_iss_27-12-12.pdf

Il y avait un équilibre entre les corps et grades de la filière technique qui a été largement remis en cause, avec d'abord les fusions des corps d'ingénieurs des ponts, puis les quelques avancées statutaires du corps des ITPE, qui ont conduit à des augmentations substantielles, certes, parfois avec des conditions de détention d'échelon ou d'ancienneté, mais alors pourquoi ne pas faire de même pour les autres corps !

POUR UN 3^{ÈME} GRADE INCITATIF



La grille des salaires au 1^{er} janvier 2013

 FILIÈRE TECHNIQUE 														
Les SALAIRES au 1er Janvier 2013 (Document UFETAM-CFDT)														
Échelons	IM	TRAITEMENT			Échelons	IM	TRAITEMENT			Échelons	IM	TRAITEMENT		
		Brut	"à payer" *				Brut	"à payer" *				Brut	"à payer" *	
Echelle 4	1*	310	1 435,42	1 196,85	NES 1	1*	314	1 453,92	1 212,28	Cat. A	1*	349	1 616,00	1 332,68
Dessinateur	2*	311	1 440,00	1 200,67		2*	316	1 463,17	1 219,99	Technique	2*	380	1 759,50	1 451,02
Exp Tech	3*	312	1 444,67	1 204,56	TSDD	3*	325	1 504,83	1 241,00		3*	401	1 856,75	1 531,22
	4*	313	1 449,25	1 208,38		4*	334	1 546,50	1 275,36		4*	425	1 967,83	1 622,82
	5*	314	1 453,92	1 212,28		5*	345	1 597,42	1 317,35	Ingénieur	5*	459	2 125,33	1 752,71
	6*	316	1 463,17	1 219,99		6*	358	1 657,67	1 367,04	des	6*	496	2 296,58	1 893,94
	7*	325	1 504,83	1 241,00		7*	371	1 717,83	1 416,66	T.P.E.	7*	521	2 412,42	1 989,46
	8*	335	1 551,17	1 279,21		8*	384	1 778,00	1 466,27		8*	557	2 579,08	2 126,91
	9*	345	1 597,42	1 317,35		9*	400	1 852,08	1 527,37		9*	589	2 727,25	2 249,10
	10*	356	1 648,42	1 359,41		10*	420	1 944,75	1 603,79		10*	619	2 866,17	2 363,66
	11*	369	1 708,58	1 409,03		11*	443	2 051,25	1 691,62		11*	658	3 046,75	2 512,58
Echelle 5	1*	311	1 440,00	1 200,67		12*	466	2 157,75	1 779,44		1*	500	2 315,17	1 909,26
Dess.C.D.G.	2*	312	1 444,67	1 204,56	NES 2	1*	327	1 514,08	1 248,63	Ingénieur	2*	536	2 481,83	2 046,71
de 2°Cl.	3*	313	1 449,25	1 208,38		2*	332	1 537,25	1 267,73	Divisionnaire	3*	582	2 694,83	2 222,36
Exp Tech Pr 2	4*	314	1 453,92	1 212,28	TSPDD	3*	340	1 574,33	1 298,31	des T.P.E.	4*	626	2 898,58	2 390,39
	5*	318	1 472,42	1 227,70		4*	348	1 611,33	1 328,83		5*	665	3 079,17	2 539,31
	6*	328	1 518,75	1 252,48		5*	361	1 671,50	1 378,45		6*	706	3 269,00	2 695,87
	7*	338	1 565,00	1 290,62		6*	375	1 736,33	1 431,91		7*	746	3 454,17	2 848,57
	8*	350	1 620,58	1 336,46		7*	390	1 805,83	1 489,23		8*	783	3 625,50	2 989,86
	9*	362	1 676,17	1 382,29		8*	405	1 875,25	1 546,47		1*	626	2 898,58	2 390,39
	10*	379	1 754,92	1 447,24		9*	425	1 967,83	1 622,82	ICTPE 1	2*	665	3 079,17	2 539,31
	11*	392	1 815,08	1 496,86		10*	445	2 060,50	1 699,24	ICTPE 2	3*	706	3 269,00	2 695,87
Echelle 6	1*	325	1 504,83	1 241,00		11*	468	2 167,00	1 787,07		4*	746	3 454,17	2 848,57
Dess. C.D.G.	2*	336	1 555,75	1 282,99	NES 3	1*	365	1 690,08	1 393,77		5*	783	3 625,50	2 989,86
de 1°Cl.	3*	347	1 606,75	1 325,05		2*	380	1 759,50	1 451,02		6*	821	3 801,50	3 135,01
Exp Tech Pr 1	4*	360	1 666,92	1 374,67	TSCDD	3*	395	1 829,00	1 508,33	A+	1*	379	1 754,92	1 447,24
	5*	377	1 745,58	1 439,54		4*	410	1 898,42	1 565,58	IPEF	2*	441	2 041,92	1 683,92
	6*	394	1 824,33	1 504,48		5*	428	1 981,75	1 634,30		3*	476	2 204,00	1 817,59
	7*	416	1 926,17	1 588,46		6*	449	2 079,00	1 714,50		4*	514	2 380,00	1 962,73
EX	430		1 991,00	1 641,93		7*	471	2 180,83	1 798,48		5*	546	2 528,17	2 084,92
Salaires au 1er janvier 2013														
Point brut =	4,63 €	Point net =	voir**	3,81 €		8*	494	2 287,33	1 886,31		6*	582	2 694,83	2 222,36
Document UFETAM-CFDT														
						9*	519	2 403,08	1 981,77		7*	635	2 940,25	2 424,75
						10*	540	2 500,33	2 061,96		8*	696	3 222,67	2 657,66
						11*	562	2 602,25	2 146,01		9*	734	3 398,67	2 802,80
											10*	783	3 625,50	2 989,86

* Le "à payer" correspond à un salaire indicé prenant en compte la retenue Pension (8,39%) ainsi que les CSG (7,5) & CRDS (0,5) appliqués sur 98,25% du salaire brut, ainsi que du 1% solidarité. Ne sont pas compris les primes (IR, PFR, PSR, IAT, NBI, ISS, ...)

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

La CFDT revendique un déroulement de carrière sur deux grades pyramidés à 50 % chacun : un premier grade de l'indice majoré 350 à l'indice majoré 550 sans barrage, puis allant jusqu'à l'indice 650 au second.



**ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER**

**Besoin d'une information ou d'un texte ?
A la recherche d'un compte rendu de CAP ?
Le bon réflexe : le site de la CFDT !**

<http://www.cfdt-ufetam.org/>

puis rubriques « CARRIÈRES » ou « CAP-CCP-CAD »