



CLIMAT

Contribution à la **L**utte, l'**I**nformation et la **M**obilisation
des personnels **A**ministratifs et **T**echniques du MEEDDM

n° 2 – avril 2010

Le 23 mars dernier, les personnels des services publics ont été nombreux à battre le pavé pour dénoncer leurs situations dégradées et revendiquer d'autres politiques en matière de salaires, d'emplois et de conditions de travail. Ces manifestations, ces grèves s'inscrivent dans un contexte de réformes multiples, de restructurations sans précédent, le plus souvent rejeté par les personnels qui ne s'y retrouvent pas. Rien ne devrait se conduire sans l'association des personnels, des usagers aux décisions qui les concernent. Et pourtant les faits sont là et têtus : malgré les déclamations gouvernementales, le contexte est bien celui du déni du dialogue social et le non respect des partenaires sociaux.

Il ne suffit pas de parler de souffrance au travail. Il faut des actions correctrices. La première d'entre elles, comme s'y est engagée notre ministre, est bien de remettre en cause le dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux. Il faut aussi desserrer l'étau des contraintes de temps. Donner du temps au temps pour débattre et examiner sérieusement les réformes, leurs conséquences, identifier périodes et phases de transition comme les mesures indispensables d'accompagnement social et de garanties apportées aux personnels. Il faut de la méthode !

sommaire

DREAL : vos élus et correspondants.....	2
Adjoints administratifs : ne rien lâcher !	3
Bonifications : nouveau système pour... 2008 !.....	3
Commissions administratives paritaires (CAP) : vos élus CFDT et les prochaines dates	4
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).....	5
Mesures catégorielles 2010	6
Que les gros salaires lèvent le doigt !	7
Les salaires au 1 ^{er} octobre 2009	8

[RESPECTÉS]

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

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

Le 6 mai 2010, élection en DREAL des Comités techniques paritaires (CTP)

région	vos correspondants CFDT
Alsace	Olivier Cherchi
Aquitaine	Jean-Yves Seince
Auvergne	Monique Besse Lionel Lafay
Basse-Normandie	Evelyne Porée
Bourgogne	Salim Thour Irène Guéneau
Bretagne	Nathalie Devaux Pascal Blandel
Centre	Anne Coucoureux Thierry Mocogni
Franche-Comté	Marie-France Gibey Daniel Bobillier
Languedoc-Roussillon	Éric Bessac
Limousin	Gérard Bouin
Lorraine	François Jorquera Rémi Hutinet
Poitou-Charentes	Yannick Le Deun

CTP des 9 premières DREAL

Champagne-Ardennes	Mickaël Marat	titulaire
	Marie-Thérèse Grün	titulaire
	Joëlle Foulain	suppléante
	Aurélié Debatty	suppléante
Corse	Antoine Valentini	correspondant
	Louis Dat	correspondant
Haute-Normandie	Michel Malandain	titulaire
	Patricia Mazurier	suppléante
Midi-Pyrénées	Éric Grandet	correspondant
	Jocelyne Blaser	correspondante
Nord Pas-de-Calais	Laurent Bocquillon	titulaire
	Pierrick Page	suppléant
Pays de la Loire	Jean-Paul Dumonceaux	titulaire
	Nelly Gelot	suppléante
Picardie	Michel Royer	correspondant
	Olivier Cherchi	correspondant
PACA	Olivier Cros	titulaire
	Alexandre Campanella	suppléant
Rhône-Alpes	Marie-Pierre Brachet	titulaire
	Joël Coco	suppléant
	Isabelle Rousseau	correspondante

Adjoints administratifs : ne rien lâcher !

Près de 4 000 adjoints administratifs « de l'Équipement » sont aujourd'hui au grade d'AAP1 sur un total de 13 000 agents, soit plus de 30 % de l'ensemble du corps. Ils (elles surtout) bénéficient de la nouvelle grille indiciaire (échelle 6) issue des accords Jacob, signés notamment par la CFDT, qui culmine à l'indice 416.

Les résultats obtenus fin 2009 sur le nombre de postes ouverts à la promotion dans le corps Équipement, grâce à la pétition intersyndicale (le pourcentage est porté jusqu'en 2011 à 35 % des promouvables pour l'accès à AAP1 et 25 % pour l'accès à AAP2 au lieu de 15 % et 17 % auparavant), sont positifs mais restent insuffisants. Le calcul des promotions de grades sur la base d'un pourcentage des promouvables, dont nous avons soutenu la mise en place en 2002, et non plus d'un effectif par grade, a permis de desserrer les contraintes des pyramidages initiaux.

La CFDT revendique un déroulement de carrière tel que chacun puisse dérouler jusqu'au dernier échelon du grade d'AAP1, c'est-à-dire avoir un quota de promotion à hauteur de 50 % des promouvables. Ce ne serait que justice au regard de ce qu'ont obtenu certains corps de catégorie A+... et même les adjoints dans d'autres administrations : les taux atteignent 20 % à l'Agriculture (où la CFDT mène la même bataille) mais plus de 50 % aux Finances.

Les élus CFDT à la CAP des adjoints administratifs de l'Équipement réclament depuis de nombreuses années le respect des textes qui obligent l'administration à établir les listes de promotions en novembre de l'année N-1. Il aura fallu qu'en 2008 des agents, retraités au cours de l'année 2008 et proposés par leur service, ne puissent bénéficier de leur promotion pour cause de prise de retraite antérieure à la CAP pour que l'administration se décide à modifier le calendrier. La CAP de promotions pour 2010 aura donc lieu en juin 2010, et en mars 2011 pour l'année 2011. Du progrès, mais on peut mieux faire !

Avant les accords Jacob de 2006, signés notamment par la CFDT, la proportion d'adjoints au grade le plus élevé était d'environ 23 % et le grade d'AAP1, à l'époque, culminait à l'indice 393 (le point d'indice vaut en net environ 3,81 €).

Nous n'entendons pas en rester là. La prochaine étape revendicative pour la CFDT est d'obtenir pour les adjoints l'accès à l'échelon exceptionnel (indice 430), réservé pour l'instant à certains corps de catégorie C.

Pour avancer il faut agir à la fois au niveau Fonction publique, ministériel et au sein de la CAP... et ne rien lâcher !

Bonifications : nouveau système pour 2008 !

L'instruction relative à la répartition des réductions d'ancienneté pour l'année 2008 (qui précise le dispositif institué par l'arrêté du 29 janvier 2010 suite à la suppression de la note chiffrée en 2007) est parue fin février. Le processus d'attribution va s'étaler jusqu'en avril.

L'enveloppe de mois disponibles est calculée comme auparavant mais la CAP n'intervient presque plus sur la répartition : les bonifications sont attribuées sur décision des chefs de service au vu des propositions des supérieurs hiérarchiques directs. La seule contrainte est que 70 % des agents qui ne sont pas au dernier échelon de leur grade bénéficient d'au moins un mois de bonification et que 10 % au moins des bénéficiaires aient 2 ou 3 mois de bonification.

La garantie sur le nombre de bénéficiaires des bonifications est meilleure qu'avant, (70 % minimum au lieu de 50 % maximum). En 2007, 90 % des adjoints ont eu une bonification. Par contre la sélection pour 2 ou 3 mois est plus sévère qu'avant.

Le DREAL, outre ses propres agents (ceux en poste au 31/12/2008 dans les services qui ont précédé la DREAL) s'occupera des services de sa zone géographique qui comporteraient moins de 5 agents bonifiables.

Pour les agents en poste dans les DDI, c'est au DDT d'organiser la répartition (en lien avec les autres DDI) au titre de 2008. Mais attention, par la suite chaque DDI exercera son pouvoir de décision de manière autonome.

La clé de tout : l'entretien d'évaluation

Le nouveau système de bonifications est un mécanisme d'individualisation des rémunérations de plus, qui s'ajoute à des fourchettes de variation des primes qui ont tendance à augmenter et aux inégalités en matière d'avancements de grade et de promotions.

Chaque année la distribution des carottes (ou des tapes sur les doigts) repose sur un moment-clé, l'entretien d'évaluation, qui n'offre aux agents ni cadre collectif négocié avec les représentants du personnel, ni possibilité de recours véritable. Sans parler des agents qui n'ont même pas d'entretien...

Pour notre part, nous continuerons à nous battre contre l'arbitraire, contre les inégalités et pour la transparence. En particulier, nos représentant-e-s dans les CAP veilleront à ce qu'il y ait le maximum de bénéficiaires et le maximum de mois distribués.

Commissions administratives paritaires élus CFDT et prochaines dates des séances

Catégorie C (il s'agit des CAP nationales)

Adjoints administratifs

du 8 au 10 juin

CAP promotions AA1, AAP2 et AAP1

DERNIÈRE MINUTE : annulation de la CAP

Marc PETITJEAN	☎ 03.87.34.34.40	DDT de la Moselle
Irène GUÉNEAU	☎ 03.80.	DREAL Bourgogne
Dominique LÉON	☎ 01.40.81.24.00	Permanence CFDT
Isabelle HARTMAYER	☎ 04.75.79.75.79	DDT de la Drôme

Dessinateurs

Pascal PAQUELIN	☎ 03.80.29.43.64	DREAL Bourgogne
Jean-Luc CAMÉ	☎ 03.82.25.99.81	DDT de Meurthe-et-Moselle

Catégorie B

Secrétaires administratifs de l'Équipement

28 avril

CAP promotions à SAE de classe exceptionnelle

26 & 27 mai

CAP mutations + détachements + recours sur entretiens professionnels

2 juin

pré-CAP liste d'aptitude au grade de SAE classe normale

17 juin

CAP liste d'aptitude au grade de SAE classe normale

Odile COPPÉE	☎ 03.87.34.33.64	DDT de la Moselle
Marie-Claire TILLIET	☎ 01.40.81.16.43	DGITM

Contrôleurs des Travaux Publics de l'État

4 juin

commission préparatoire

8 juin

CAP promotions & mutations

Serge COURROUX	☎ 01.64.51.39.61	DIR Ile de France
Laurent HASSELBERGER	☎ 03.25.32.85.90	Conseil général de Haute-Marne

Techniciens supérieurs de l'Équipement

du 1^{er} au 3 juin

CAP promotions

Louis DAT	☎ 04.42.33.77.89	DDT des Bouches-du-Rhône
Jean-Paul COSMAN	☎ 02.54.55.49.90	Laboratoire régional de Blois

Catégorie A

Attachés

27 mai

CAP mutations

Isabelle MESLIER	☎ 01.40.81.13.83	DGITM
Muriel BATIQUÉ	☎ 01.60.76.32.54	DDEA de l'Essonne

Architectes-urbanistes de l'État

28 mai

CAP

Denis ROUSSIER	☎ 05.46.00.15.98	DDE 17
Florence SAINT PAUL	☎ 05.62.25.97.70	CETE Sud Ouest
France POULAIN	☎ 03.44.06.50.80	DDE Oise
Philippe GENESTIER	☎ 04.72.04.72.93	ENTPE

RIN A (contractuels sur règlement intérieur national)*26 mai**promotions & mutations*

Annick JAOUEN	☎ 01.40.81.97.06	DGALN
Philippe BOISBOURDIN	☎ 04.91.00.52.01	CGDD-MIGT11
Marie-Édith BRETON	☎ 02.40.16.01.25	École d'Architecture de Nantes
Christian LETERC	☎ 02.35.58.53.10	DRE de Haute-Normandie
André TURCOT	☎ 05.49.06.89.00	DDEA des Deux-Sèvres
Ève CALO	☎ 01.40.81.22.10	Permanence CFDT
Jocelyne BLASER	☎ 05.61.58.55.43	DREAL Midi-Pyrénées
Rémy BLANES	☎ 01.44.06.19.91	SN Seine

Chargés d'études documentaires*10 juin**pré-CAP**17 juin**CAP*

Anne-Marie PEDOUSSAUT	☎ 05 56 99 96 45	DIRECCTE Aquitaine
Lydie BONNEAU	☎ 01 40 81 15.77	SG/SPSSI/MD

Directeurs de recherche

Roger FRANK	☎ 01.64.15.35.44	ENPC/CERMES
Frédérique LARRARTE	☎ 02.40.84.58.92	LCPC
Anne-Marie DUVAL	☎ 04.92.00.81.67	CETE Méditerranée
Michel BRY	☎ 01.40.43.50.25	LCPC
François DREKX	☎ 01.40.43.51.84	LCPC
Yves BROSSEAU	☎ 02.40.84.59.28	LCPC

Chargés de recherche

Marc QUIERTANT	☎ 01.40.43.53.22	LCPC
Othman OMIKRINE METALSSI	☎ 01.40.43.53.63	LCPC
Muriel GASC	☎ 05.72.04.70.81	LRPC Toulouse
Philippe FOUCHER	☎ 03.88.77.46.34	LRPC Strasbourg

GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)

Le décret du 6 juin 2008 a instauré une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) applicable aux fonctionnaires et non-titulaires. Celle-ci résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut, sur une période de référence de quatre ans, et celle de l'indice des prix à la consommation.

Pour 2009, la période de référence va du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008. Le bilan de la GIPA fait apparaître 2 567 bénéficiaires parmi les C administratifs du MEEDDM, pour un montant moyen de 89 €. C'est dire le nombre des adjoints administratifs à qui les très faibles hausses de la valeur du point d'indice ne garantissent pas une évolution des traitements au moins égale à la hausse des prix !

En 2010, le dispositif s'appliquera aux agents bloqués depuis 4 ans au sommet de leur corps ou de leur grade à la date du 31 décembre 2009, ainsi qu'aux agents bénéficiaires de la garantie en 2008 ou 2009 et faisant valoir leur droit à la retraite.

Un simulateur de calcul est disponible sur le site de l'USEE-CFDT (<http://www.cfdt-ufeem.org/>).

Le point de vue de la CFDT

La GIPA est un « filet de sécurité » certes utile, mais faussé car il intègre les avancements d'échelon et de grade. Son existence ne saurait masquer le retard accumulé du pouvoir d'achat du point d'indice ni venir remettre en cause le droit à la carrière que matérialisent les avancements.

Mesures catégorielles 2010

Le 19 février 2010, réunis en bilatérale avec l'administration, nous avons dénoncé la politique salariale désastreuse du gouvernement. Le dernier accord salarial au niveau des fonctions publiques remonte à la fin des années 1990 (1997/98). Depuis 2007, le gouvernement se contente de nier les baisses de pouvoir d'achat. Cette politique tend à paupériser de nombreux fonctionnaires. Le dispositif GIPA mis en œuvre constitue la seule réponse. Ce n'est pas pour nous une solution d'avenir. C'est un filet de protection qui ne règle rien surtout pour ceux qui n'en bénéficient pas comme les Ouvriers des Parcs et Ateliers, par exemple.

Le bilan de mise en œuvre de la GIPA par corps et grade nous intéresse et nous l'avons demandé. Des négociations sérieuses sur les revalorisations de la valeur du point d'indice sont nécessaires pour assurer à chacun des échelons des différentes carrières le maintien du pouvoir d'achat. Aujourd'hui, nous constatons et déplorons l'écrasement de la grille indiciaire. Pour de nombreux jeunes fonctionnaires de catégorie C, les premières années de progression n'apportent rien ou très peu. Les avancées des accords Jacob 2006 sont dépassées et absorbées par la baisse effective de la valeur du point. En outre, la politique salariale s'individualise à outrance et oppose les uns aux autres, avec la mise en œuvre de la Prime de Fonctions et de Résultats. C'est une prime que nous rejetons, tant elle est préjudiciable, à terme, à l'efficacité collective et au service rendu et pour laquelle, malgré les intentions affichées, il est bien difficile de mesurer les effets positifs alors que les écarts permis sont effarants !

Nous dénonçons également les mesures catégorielles alimentées par les suppressions d'emplois. Ces suppressions dégradent la qualité du service public, conduisent à des abandons de missions utiles, condamnent nos implantations territoriales et dégradent les conditions de travail des personnels. Recruter, renforcer les services publics sont des objectifs que nous devrions poursuivre pour améliorer les services rendus, participer activement aux évolutions nécessaires au développement durable, à la maîtrise de l'énergie et de fait, participer à la lutte contre le chômage en offrant aux jeunes de réelles perspectives.

Le bilan 2009 des mesures catégorielles

Effectifs (1)		Montant initial	Montant réalisé
4 188	Catégorie A	3 416 000 €	3 630 280 €
32 970	Catégorie B	3 483 000 €	5 327 000 €
19 530	Catégorie C (2)	6 932 300 €	6 929 300 €
6 000	OPA	2 595 000 €	2 545 000 €
23 000	Mesures ISS (3)	7 952 000 €	6 552 000 €
	Total	24 438 300 €	24 983 580 €

(1) approximatif (bénéficiaires ou ensemble de la catégorie du corps)

(2) dont 4,16 millions d'euros pour la poursuite des protocoles d'exploitation (DIR+VN)

(3) réduction du nombre de zones géographiques (rapprochement avec l'Agriculture)
et 1 % de revalorisation de la valeur du point d'ISS

Que les gros salaires lèvent le doigt !

Le gouvernement a proposé et contracté en février 2008 avec certaines organisations syndicales, dont la CFDT, quelques accords de principes et d'engagements de négociations. Il s'agissait notamment de définir un nouveau cadre pour les négociations sur les salaires, d'engager la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), d'inscrire le projet de nouvelles discussions sur les carrières et les primes, l'action sociale ou le compte épargne temps (non accepté par la CFDT).

Sur le volet des salaires, si l'objectif était bien de redynamiser les négociations, jusque là annuelles, en les inscrivant dans un cadre pluriannuel, il s'agissait aussi de présenter une politique salariale digne de ce nom. Force est de constater aujourd'hui que la seule politique suivie est celle de l'individualisation à outrance (primes et changement de carrières par promotion) au détriment de toute revalorisation collective basée sur l'évolution de la valeur du point.

Les salaires des personnels des fonctions publiques sont déterminés par un indice attaché à l'échelon d'un grade. Les fonctionnaires et les personnels assimilés (contractuels avec des règlements sur grilles indiciaires) peuvent bénéficier de changements de grade, voire de corps, qui leur offrent de nouvelles carrières. Mais tous ne bénéficient pas de telles promotions (problèmes de concours, d'examens professionnels, de règles et de critères de gestion régissant les promotions). La valeur du point d'indice est déterminée par référence au salaire de l'indice 100, dont l'évolution est désormais fixée lors d'une négociation pluriannuelle et des rendez-vous annuels. C'est ainsi que pour les années 2008/2010 les augmentations de la valeur du point se sont limitées à 1,3 % en 2008 (0,5 % en juillet et 0,8 % en octobre), 0,8 % en 2009 (0,5 % en juillet et 0,3 % en octobre) et à 0,5 % en 2010 (0,5 % en juillet). Ces valeurs comprennent les compléments obtenus lors des rendez vous annuels de 2008 et 2009, en réponse aux mouvements sociaux des personnels. En l'absence de tout accord, elles ont été décidées unilatéralement par le gouvernement. Le bilan que nous tirons des évolutions proposées est négatif quant aux résultats des négociations et aux marges de manœuvre.

Le calcul du salaire peut être impacté par des mesures nouvelles de carrières (modification de l'échelonnement indiciaire, fusion de grilles). Sur le volet « carrières », le nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B présente quelques avancées pour les personnels en place, mais l'allongement des carrières de 28 ans à 33 ans et leur dégradation (délai pour atteindre un indice), avec un sommet de grille peu revalorisé, ont conduit la CFDT à s'abstenir. Pour la catégorie A, les négociations engagées montrent les mêmes limites, avec le relèvement insignifiant des débuts de carrières (premier échelon qui passerait de en indice majoré) et la transformation des nombreux statuts d'emplois précaires et révocables en grade à accès fonctionnel censé être plus protecteur. Ces propositions laissent de nombreux personnels sans revalorisation et sans réelles perspectives de carrières.

La garantie individuelle de pouvoir d'achat, dont nous avons soutenu la mise en œuvre pour pallier dans l'urgence les pertes constatées par de nombreux personnels, ne peut pas constituer un dispositif pérenne. Sa mise en œuvre a concerné environ 100 000 agents en 2008. La remise en ordre de l'ensemble de la grille et une autre politique salariale sont nécessaires pour répondre aux dégradations constatées. Ce n'est pas le chemin suivi, avec un renforcement de l'individualisation, avec la prime de fonction et de résultat imposée par le gouvernement pour la filière administrative. Elle permet des modulations extrêmes (de 1 à 6) sans possibilité de recours à ce jour. Son extension aux catégories B et C est prévue. Dernier étage de la fusée, la mise en œuvre de l'intéressement collectif vient de faire l'objet d'un refus unanime de l'ensemble des organisations syndicales de la Fonction publique.



Les SALAIRES au 01 Octobre 2009 (Document USEE-CFDT)



TRAITEMENT				TRAITEMENT				TRAITEMENT						
Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *			
Echelle 3 A.E.T.P.E. AA 2ème cl. Adj.Tech 2cl. 7* 8* 9* 10* 11*	1*	292	1 345,33	1 135,33	B-Type Technique 2° niveau C.P.TPE IPCSR 2°cl. B-Type Technique 3° niveau IPCSR 1ère cl Principal Contrôleur Divisionnaire C.I.I. 1er niveau Technicien Supérieur 2° niveau Technicien Supérieur Principal 3° niveau Technicien Supérieur En Chef 4° niveau Emploi Chef de Subdivision (dont NBI 20pts) Cat. A Administr. Attaché Administratif B-Type Administratif 2° niveau S.A. Classe Supérieure C.P.TT B-Type Administratif 3° niveau S.A. Classe Exceptionnel. 7*	1*	334	1 538,83	1 284,44	, Attaché Administratif Principal HEA Cat. A Technique Ingénieur des T.P.E. Ingénieur Divisionnaire des T.P.E. ICTPE 1 ICTPE 2 A+ IPC ICPC HEA1 HEA2 HEA3 HEB1 HEB2 HEB3 IGPC HEB1 HEB2 HEB3 HEC2 HEC3 HED1 HED2 HED3	1*	434	1 999,58	1 669,02
	2*	293	1 349,92	1 139,19		2*	356	1 640,17	1 369,02		2*	483	2 225,33	1 857,45
	3*	294	1 354,50	1 143,06		3*	379	1 746,17	1 457,50		3*	517	2 381,92	1 988,15
	4*	295	1 359,17	1 147,00		4*	399	1 838,33	1 534,43		4*	551	2 538,58	2 118,92
	5*	300	1 382,17	1 166,41		5*	420	1 935,08	1 615,19		5*	590	2 718,25	2 268,88
	6*	305	1 405,25	1 185,89		6*	443	2 041,00	1 703,59		6*	626	2 884,17	2 407,37
	7*	312	1 437,50	1 213,11		7*	465	2 142,33	1 788,17		7*	673	3 100,67	2 588,08
	8*	319	1 469,75	1 226,78		8*	489	2 252,92	1 880,48		8*	706	3 252,75	2 715,02
	9*	326	1 502,00	1 253,70		9*	514	2 368,17	1 976,67		9*	746	3 437,00	2 868,81
	10*	338	1 557,25	1 299,81		10*	538	2 492,92	2 138,25		10*	783	3 607,50	3 011,13
	11*	355	1 635,58	1 365,20		11*	569	2 649,42	2 288,25		11*	881	4 059,00	3 387,99
Echelle 4 Dessinateur AA 1ère cl. A.E.S.TPE Adj. Tech 1cl Adj.Cont.TT 2cl. 10* 11*	1*	293	1 349,92	1 139,19	, Dessinateur Principal Contrôleur Divisionnaire C.I.I. 1er niveau Technicien Supérieur 2° niveau Technicien Supérieur Principal 3° niveau Technicien Supérieur En Chef 4° niveau Emploi Chef de Subdivision (dont NBI 20pts) Cat. A Administr. Attaché Administratif B-Type Administratif 2° niveau S.A. Classe Supérieure C.P.TT B-Type Administratif 3° niveau S.A. Classe Exceptionnel. 7*	1*	334	1 538,83	1 284,44	, Attaché Administratif Principal HEA Cat. A Technique Ingénieur des T.P.E. Ingénieur Divisionnaire des T.P.E. ICTPE 1 ICTPE 2 A+ IPC ICPC HEA1 HEA2 HEA3 HEB1 HEB2 HEB3 IGPC HEB1 HEB2 HEB3 HEC2 HEC3 HED1 HED2 HED3	1*	434	1 999,58	1 669,02
	2*	294	1 354,50	1 143,06		2*	356	1 640,17	1 369,02		2*	483	2 225,33	1 857,45
	3*	295	1 359,17	1 147,00		3*	379	1 746,17	1 457,50		3*	517	2 381,92	1 988,15
	4*	300	1 382,17	1 166,41		4*	399	1 838,33	1 534,43		4*	551	2 538,58	2 118,92
	5*	308	1 419,00	1 197,49		5*	420	1 935,08	1 615,19		5*	590	2 718,25	2 268,88
	6*	316	1 455,92	1 215,23		6*	443	2 041,00	1 703,59		6*	626	2 884,17	2 407,37
	7*	325	1 497,33	1 249,80		7*	465	2 142,33	1 788,17		7*	673	3 100,67	2 588,08
	8*	335	1 543,42	1 288,27		8*	489	2 252,92	1 880,48		8*	706	3 252,75	2 715,02
	9*	345	1 589,50	1 326,73		9*	514	2 368,17	1 976,67		9*	746	3 437,00	2 868,81
	10*	356	1 640,17	1 369,02		10*	538	2 492,92	2 138,25		10*	783	3 607,50	3 011,13
	11*	369	1 700,08	1 419,03		11*	569	2 649,42	2 288,25		11*	881	4 059,00	3 387,99
Echelle 5 Dess.C.D.G. AAP 2ème cl. C.E.E.TPE Adj. Tech Principal 2cl Adj.Cont.TT de 1ère cl. Exp.Tech.S.T. 11*	1*	294	1 354,50	1 143,06	, Dess.C.D.G. Principal Contrôleur Divisionnaire C.I.I. 1er niveau Technicien Supérieur 2° niveau Technicien Supérieur Principal 3° niveau Technicien Supérieur En Chef 4° niveau Emploi Chef de Subdivision (dont NBI 20pts) Cat. A Administr. Attaché Administratif B-Type Administratif 2° niveau S.A. Classe Supérieure C.P.TT B-Type Administratif 3° niveau S.A. Classe Exceptionnel. 7*	1*	334	1 538,83	1 284,44	, Attaché Administratif Principal HEA Cat. A Technique Ingénieur des T.P.E. Ingénieur Divisionnaire des T.P.E. ICTPE 1 ICTPE 2 A+ IPC ICPC HEA1 HEA2 HEA3 HEB1 HEB2 HEB3 IGPC HEB1 HEB2 HEB3 HEC2 HEC3 HED1 HED2 HED3	1*	434	1 999,58	1 669,02
	2*	295	1 359,17	1 147,00		2*	356	1 640,17	1 369,02		2*	483	2 225,33	1 857,45
	3*	298	1 373,00	1 158,67		3*	379	1 746,17	1 457,50		3*	517	2 381,92	1 988,15
	4*	308	1 419,00	1 197,49		4*	399	1 838,33	1 534,43		4*	551	2 538,58	2 118,92
	5*	318	1 465,08	1 222,88		5*	420	1 935,08	1 615,19		5*	590	2 718,25	2 268,88
	6*	328	1 511,17	1 261,35		6*	443	2 041,00	1 703,59		6*	626	2 884,17	2 407,37
	7*	338	1 557,25	1 299,81		7*	465	2 142,33	1 788,17		7*	673	3 100,67	2 588,08
	8*	350	1 612,50	1 345,93		8*	489	2 252,92	1 880,48		8*	706	3 252,75	2 715,02
	9*	362	1 667,83	1 392,12		9*	514	2 368,17	1 976,67		9*	746	3 437,00	2 868,81
	10*	379	1 746,17	1 457,50		10*	538	2 492,92	2 138,25		10*	783	3 607,50	3 011,13
	11*	392	1 806,08	1 507,51		11*	569	2 649,42	2 288,25		11*	881	4 059,00	3 387,99
Echelle 6 DCDG & AAP 1ère cl. Adj. Tech Principal 1cl Chef Équipe Exploit. Pr. sauf AAP EX B-Type 1er niveau Administr. S.A. Cl. Norm. Contrôleur des T.T. Technique I.P.C.S.R. de 3°cl. Contrôleur des T.P.E. 13*	1*	325	1 497,33	1 249,80	, Dess.C.D.G. Principal Contrôleur Divisionnaire C.I.I. 1er niveau Technicien Supérieur En Chef 4° niveau Emploi Chef de Subdivision (dont NBI 20pts) Cat. A Administr. Attaché Administratif B-Type Administratif 2° niveau S.A. Classe Supérieure C.P.TT B-Type Administratif 3° niveau S.A. Classe Exceptionnel. 7*	1*	334	1 538,83	1 284,44	, Attaché Administratif Principal HEA Cat. A Technique Ingénieur des T.P.E. Ingénieur Divisionnaire des T.P.E. ICTPE 1 ICTPE 2 A+ IPC ICPC HEA1 HEA2 HEA3 HEB1 HEB2 HEB3 IGPC HEB1 HEB2 HEB3 HEC2 HEC3 HED1 HED2 HED3	1*	434	1 999,58	1 669,02
	2*	336	1 548,00	1 292,09		2*	356	1 640,17	1 369,02		2*	483	2 225,33	1 857,45
	3*	347	1 598,75	1 334,45		3*	379	1 746,17	1 457,50		3*	517	2 381,92	1 988,15
	4*	360	1 658,58	1 384,39		4*	399	1 838,33	1 534,43		4*	551	2 538,58	2 118,92
	5*	377	1 736,92	1 449,78		5*	420	1 935,08	1 615,19		5*	590	2 718,25	2 268,88
	6*	394	1 815,25	1 515,16		6*	443	2 041,00	1 703,59		6*	626	2 884,17	2 407,37
	7*	416	1 916,58	1 599,74		7*	465	2 142,33	1 788,17		7*	673	3 100,67	2 588,08
	8*	430	1 981,08	1 653,58		8*	489	2 252,92	1 880,48		8*	706	3 252,75	2 715,02
	9*	452	2 062,67	1 726,69		9*	514	2 368,17	1 976,67		9*	746	3 437,00	2 868,81
	10*	473	2 179,25	1 818,99		10*	538	2 492,92	2 138,25		10*	783	3 607,50	3 011,13
	11*	497	2 303,67	1 922,84		11*	569	2 649,42	2 288,25		11*	881	4 059,00	3 387,99
				Point mensuel au 1er octobre 2009 :										
				Point brut =	4,61 €	Point net =	3,84 €							
				<small>* 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, ...)</small>										
				<small>** Le point net multiplié par l'indice (IM) vous permet de calculer le "NET à payer"</small>										