



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Bilan de gestion

Agents gérés selon les dispositions du règlement CETE

du 14/05/1973

(centre d'études techniques de l'Équipement)

juin 2012

Affaire suivie par

Michèle PILLAULT, Damien METIVIER – DRH /MGS3

Sommaire

1. LES EFFECTIFS.....	3
1.1 LES EFFECTIFS REELS PHYSIQUES.....	3
1.2 LES POSITIONS DES AGENTS.....	4
1.3 LES EFFECTIFS DES AGENTS EN POSITION NORMALE D'ACTIVITE (PNA)	4
1.4 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SERVICE	5
1.5 LES PYRAMIDES DES AGES PAR CATEGORIE	5
1.5.1 <i>Pyramide des âges (toutes catégories confondues) :</i>	5
1.5.2 <i>Pyramide des âges de la catégorie A :</i>	7
1.5.3 <i>Pyramide des âges de la catégorie B :</i>	8
1.5.4 <i>Pyramide des âges de la catégorie C:</i>	9
1.6 LA PARITE HOMME/FEMME.....	10
1.7 LES AGENTS EXERÇANT DES FONCTIONS DE NIVEAU A+.....	11
2. LES FLUX.....	12
2.1 LES FLUX ENTREES / SORTIES	12
LE TABLEAU SUIVANT PRESENTE L'ENSEMBLE DES FLUX (ENTREES / SORTIES) INTERVENUS SUR LES EFFECTIFS PHYSIQUES DEPUIS LE 31/12/2010 JUSQU'AU 30/04/2012.	12
2.2 REPARTITION DES AGENTS SELON LEUR DUREE DE TRAVAIL.....	12
3. LA MOBILITE.....	13
3.1 BILAN DES CYCLES DE MOBILITE ET MOBILITE FONCTIONNELLE DES AGENTS EN 2011	13
4. EVOLUTION DU GVT ET DE LA MASSE INDICIAIRE.....	13
4.1 CALCUL DU GVT.....	13
4.2 HISTORIQUE DES TAUX MOYENS ET REELS DES GVT DES DIFFERENTS CETE	14
5. LES AVANCEMENTS D'ECHELON ET LES PROMOTIONS	15
5.1 LES AVANCEMENTS D'ECHELON.....	15
5.2 AVANCEMENT DANS LA CLASSE D	15
5.3 LES PROMOTIONS	16
5.4 CONDITIONS DE GESTION.....	17
5.5 CHANGEMENT DE CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE – PASSAGE DE B EN A, OU DE C EN B	18
6. PERSPECTIVES DE GESTION.....	19

Ce bilan de gestion analyse la situation des agents gérés selon les dispositions du règlement du 14 mai 1973 régissant les personnels non titulaires du LCPC et des CETE.

Les agents sous règlement CETE se répartissent en 3 groupes :

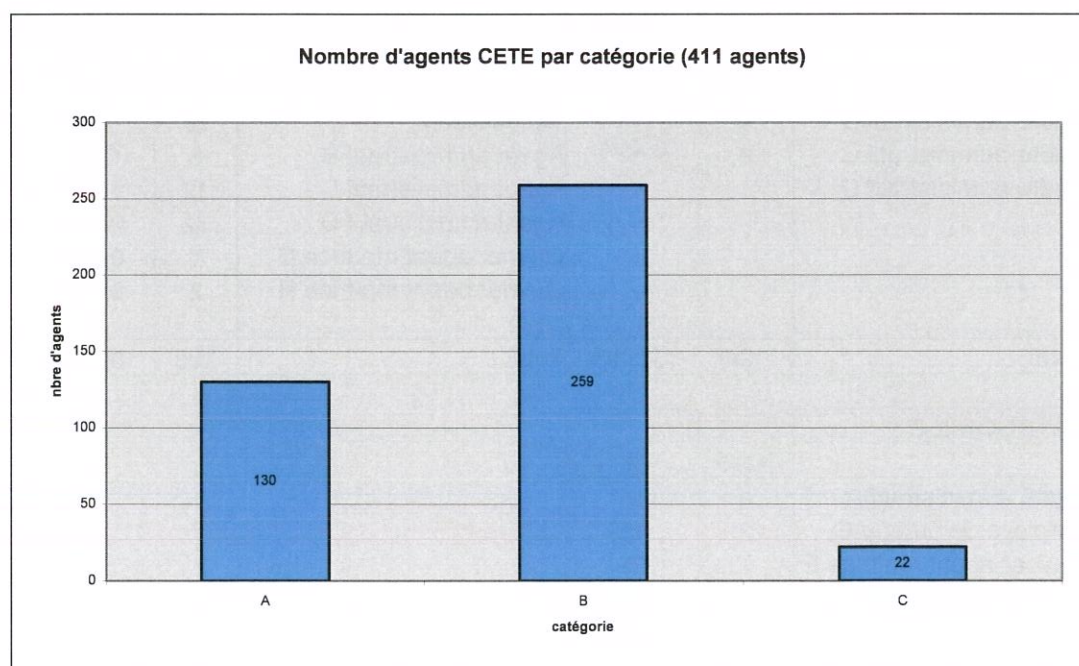
- 1^{er} groupe : personnel administratif (cadres, agents administratifs et employés de bureau)
- 2^{ème} groupe : personnel technique (assistants, techniciens et techniciens supérieurs)
- 3^{ème} groupe : personnel ouvrier et agents de maîtrise

1. Les Effectifs

1.1 Les effectifs réels physiques

Ce bilan de gestion est élaboré à partir de la situation des effectifs au 31 mai 2012. A cette date, on recensait 411 agents, répartis comme suit :

CATEGORIES	Effectifs réels physiques	En %
Catégorie A	130	32%
Catégorie B	259	63%
Catégorie C	22	5%
TOTAL	411	100%



Le graphique ci-dessus indique cette répartition.

1.2 Les positions des agents

Sur les 411 agents CETE, 399 agents (97%) sont en position normale d'activité.

Les agents mis à disposition d'autres organismes, ceux exerçant des fonctions de permanents syndicaux et les agents en congé de grave maladie sont comptabilisés parmi les agents en position normale d'activité, puisqu'ils ne libèrent pas de poste.

En dehors des positions normales d'activité, quelques agents sont placés en congé sans traitement.

Le tableau ci-après détaille, par catégorie, les positions des agents :

POSITIONS	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Position normale d'activité	124	255	20	399
<i>dont:</i>				
<i>Syndicat</i>	1			1
<i>mises à disposition</i>	2	2	-	4
congés sans traitement	6	4	2	12
Total	130	259	22	411

1.3 Les effectifs des agents en position normale d'activité (PNA)

Le tableau suivant indique la répartition de ces agents en comparant leur position au sein de la grille du règlement CETE avec les catégories de la fonction publique.

CATEGORIE A			CATEGORIE B		
	Nbre	%		Nbre	%
Assistant A	15	12,10%	Technicien supérieur A	21	8,24%
Assistant B	24	19,35%	Technicien supérieur B	43	16,86%
Assistant C	30	24,20%	Technicien supérieur C	47	18,43%
Assistant D	37	29,83%	Technicien supérieur D	62	24,31%
Cadre administratif A	6	4,84%	Technicien D	9	3,53%
Cadre administratif B	4	3,23%	Technicien E	20	7,84%
Cadre administratif C	8	6,45%	Agent administratif B	6	2,35%
Cadre administratif D			Agent administratif C	12	4,71%
			Agent administratif D	32	12,55%
			Ouvrier agent maîtrise G	1	0,40%
			Ouvrier agent maîtrise H	2	0,78%
Total	124	100,00%	Total	255	100,00%

CATEGORIE C		
	Nbre	%
Agent administratif A	9	45%
Employé de bureau C	3	15%
Ouvrier agent maîtrise E	1	5%
Ouvrier agent maîtrise F	2	10%
Technicien C	5	25%
Total	20	100,00%

1.4 Répartition des effectifs par service

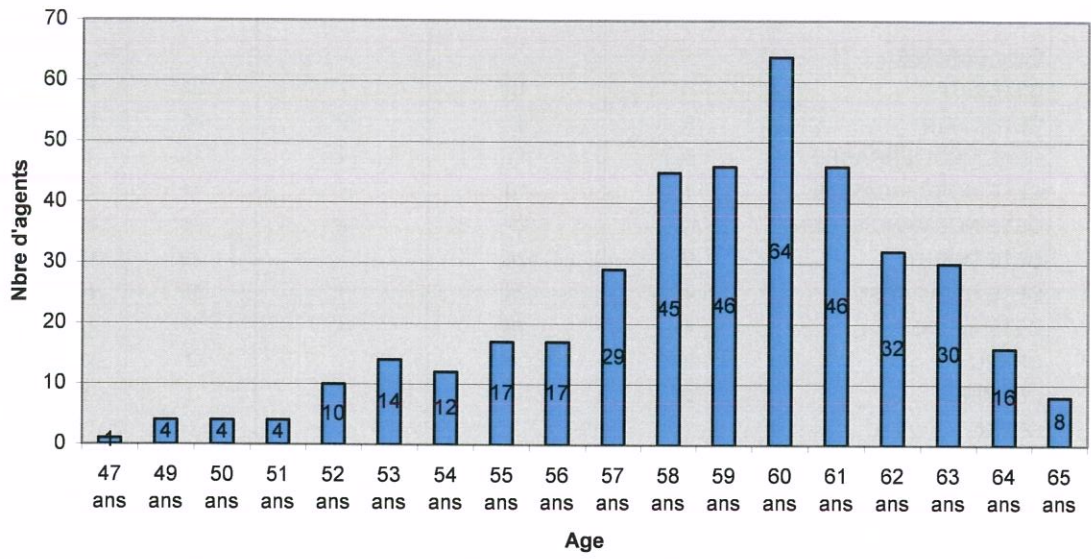
SERVICES	Catégorie A FP	Catégorie B FP	Catégorie C FP	TOTAL	%
<u>Futur CEREMA :</u>					
CETE EST	7	16	-	23	10,55
CETE LYON	9	31	2	42	19,27
CETE MEDITERRANEE	6	11	2	19	8,72
CETE NORD PICARDIE	1	10	-	11	5,04
CETE NORMANDIE CENT	13	21	2	36	16,51
CETE OUEST	5	24	-	29	13,30
CETE SUD OUEST	4	25	1	30	13,76
CETE ILE DE F	4	15	4	23	10,55
CERTU	2	-	-	2	0,92
CETMEF	2	-	1	3	1,38
SETRA	-	-	-	0	0
TOTAL :	53	153	12-	218	100%
					54,64%
ADMINISTRATION CENT.	25	40	-	65	35,92
IFSTTAR	9	21	-	30	16,57
CETU	4	3	-	7	3,87
DDI	14	17	6	37	20,44
DIR/DREAL	16	10	1	27	14,92
ECOLE diverses	2	3	-	5	2,76
SER. NAVIGATION	-	4	1	5	2,76
CMVRH	1	4	-	5	2,76
TOTAL :	71	102	8	181	100%
					45,36%
TOTAL GENERAL	124	255	20	399	100%

1.5 Les pyramides des âges par catégorie

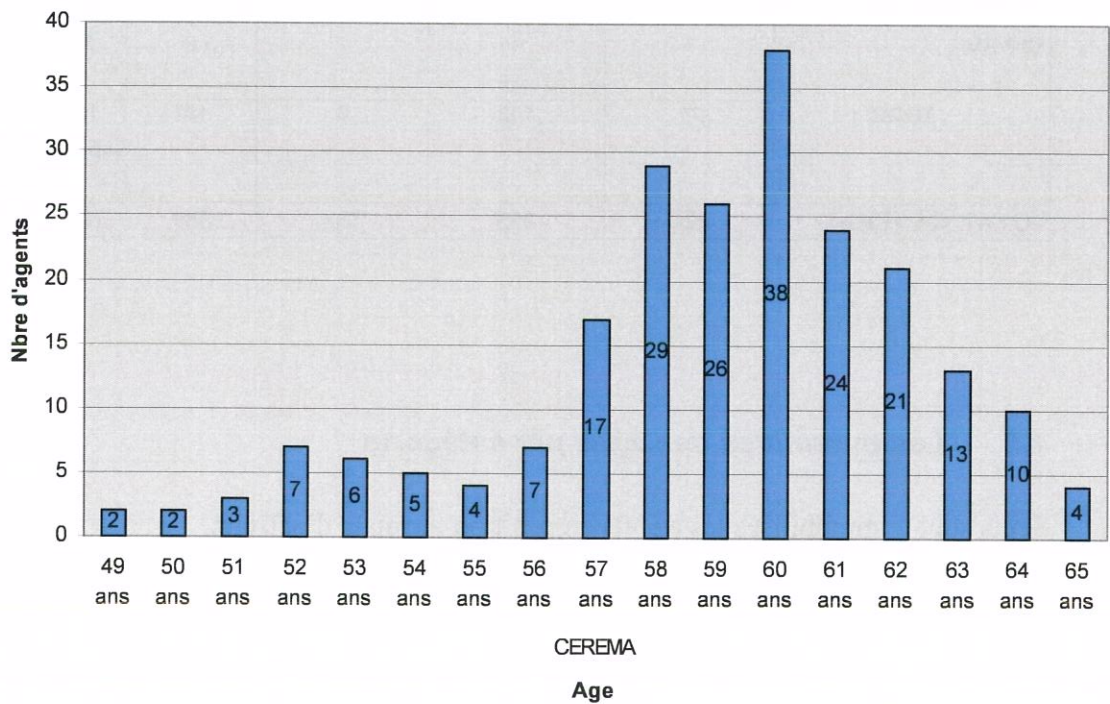
Seuls sont comptabilisés les agents en position normale d'activité.

1.5.1 Pyramide des âges (toutes catégories confondues) :

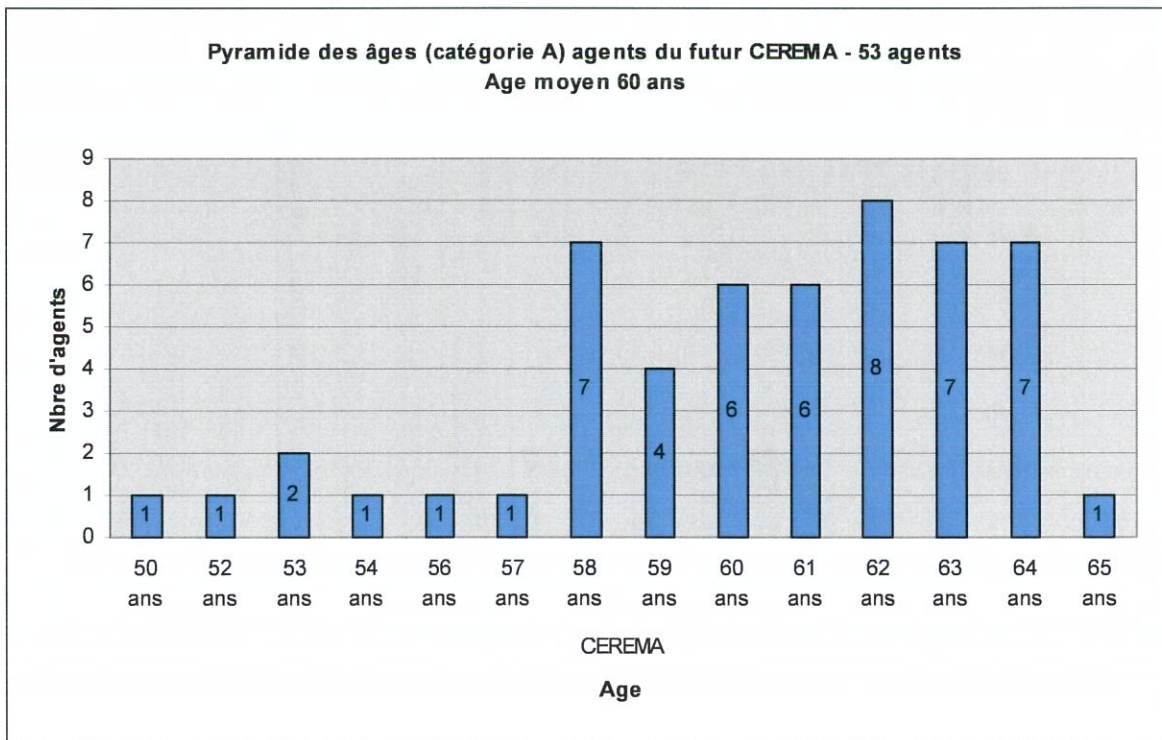
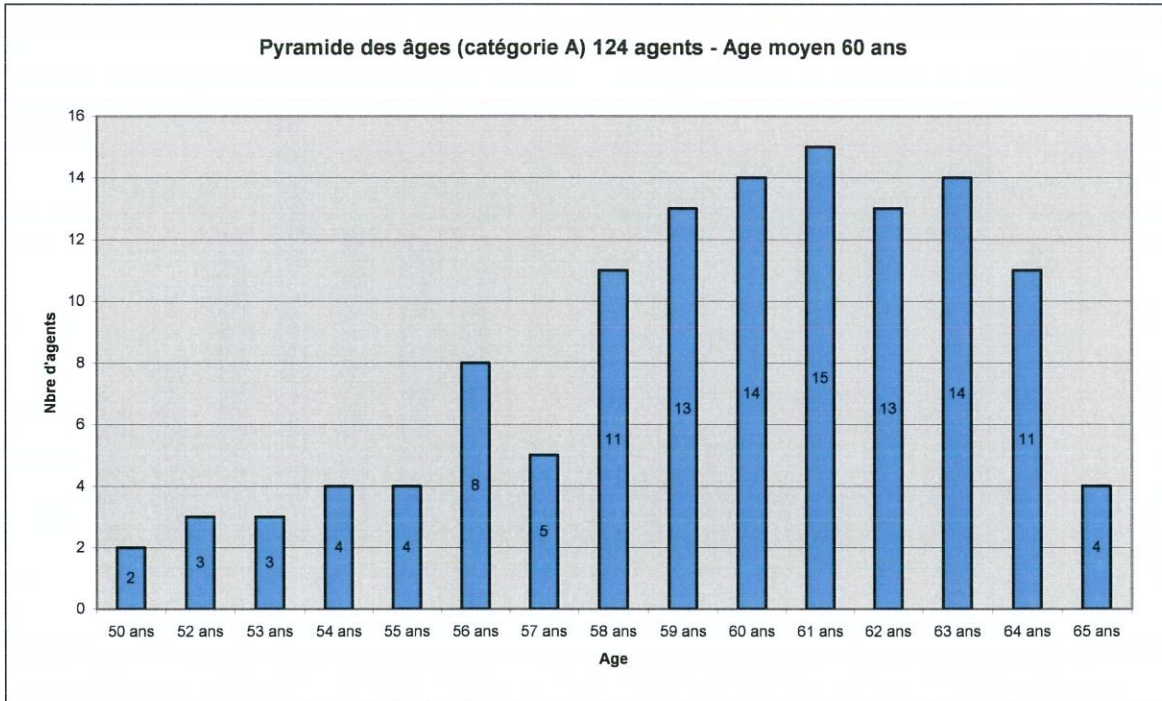
Pyramide des âges (toutes catégories confondues) 399 agents
Age moyen 59 ans



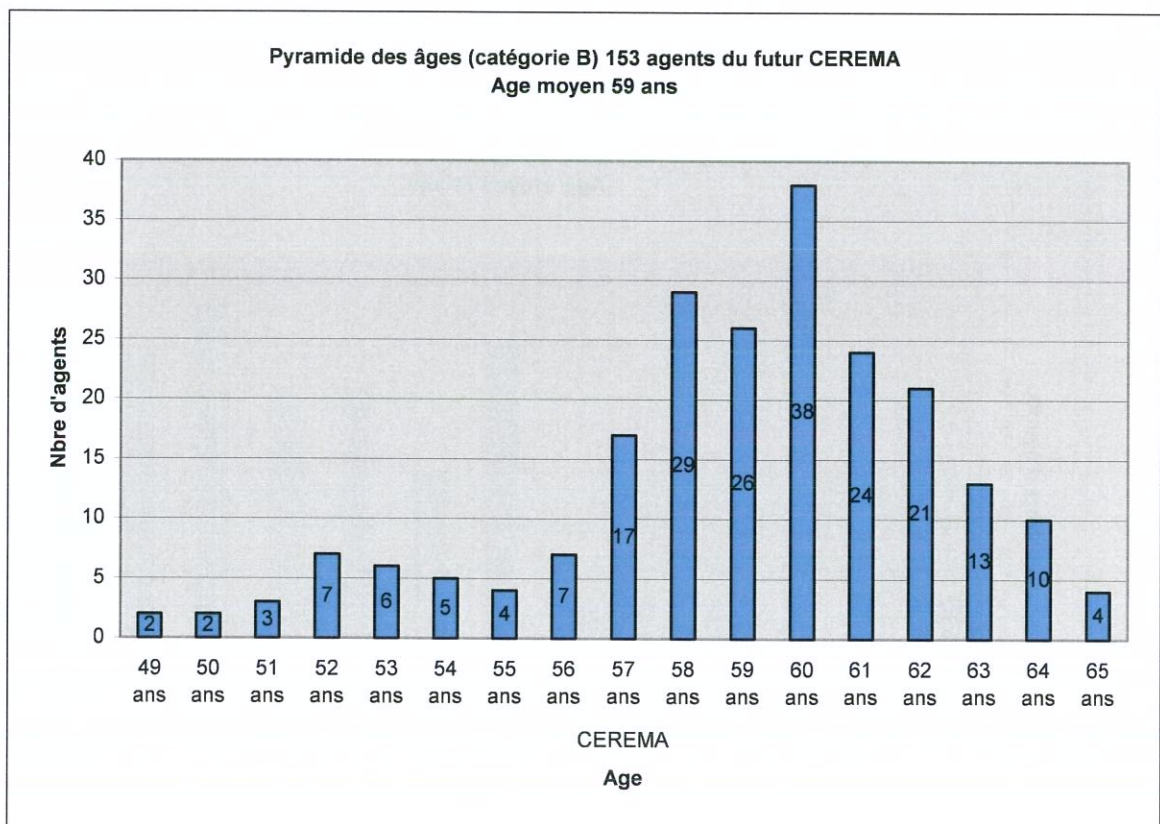
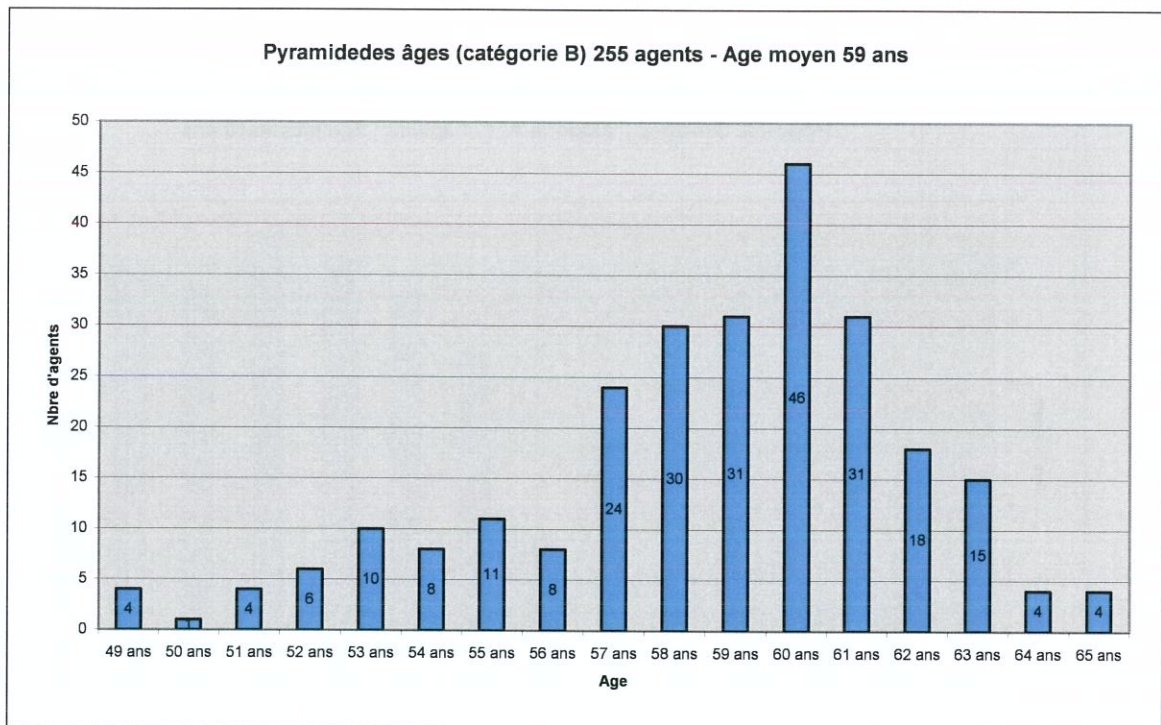
Pyramide des âges agents du futur CEREMA (toutes catégories confondues)
218 agents -Age moyen 59 ans



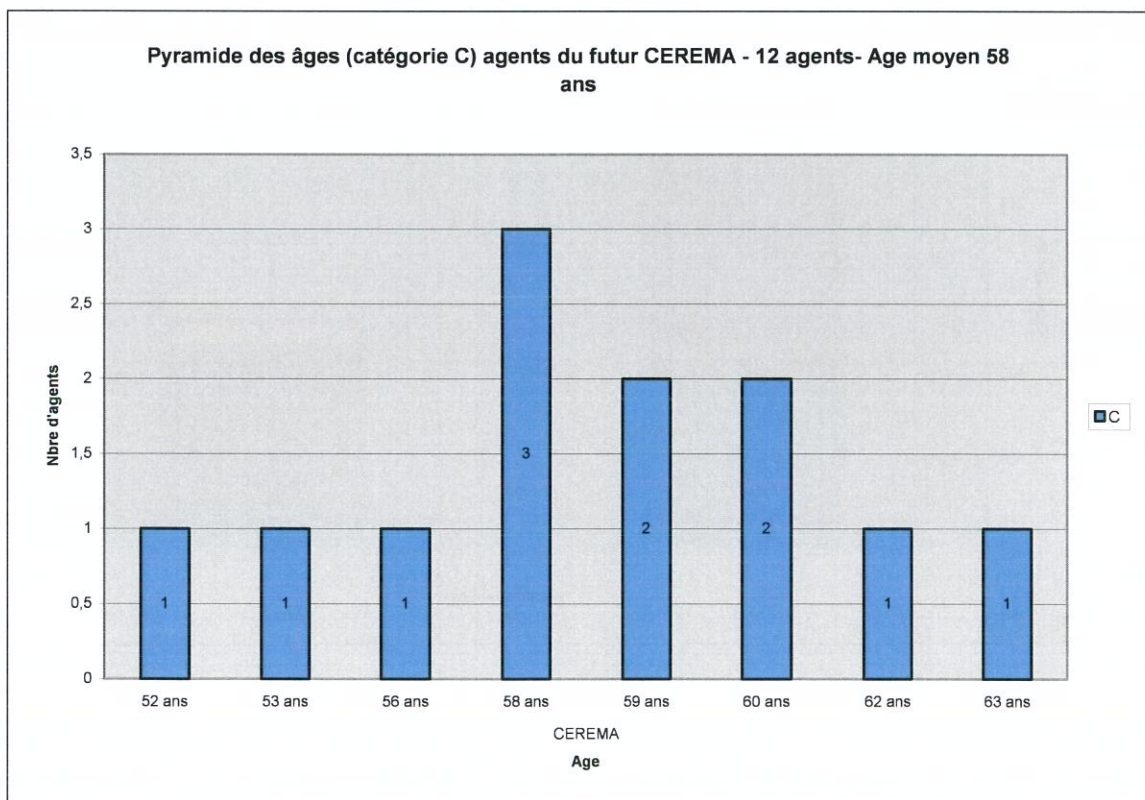
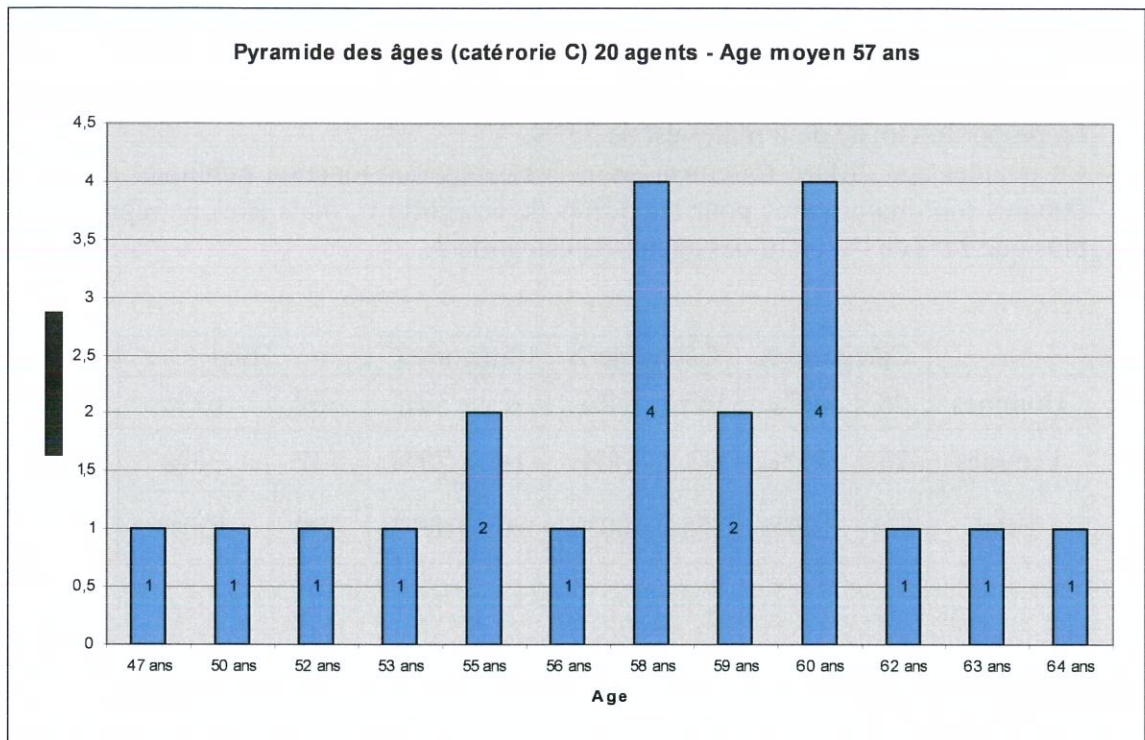
1.5.2 Pyramide des âges de la catégorie A :



1.5.3 Pyramide des âges de la catégorie B :



1.5.4 Pyramide des âges de la catégorie C:



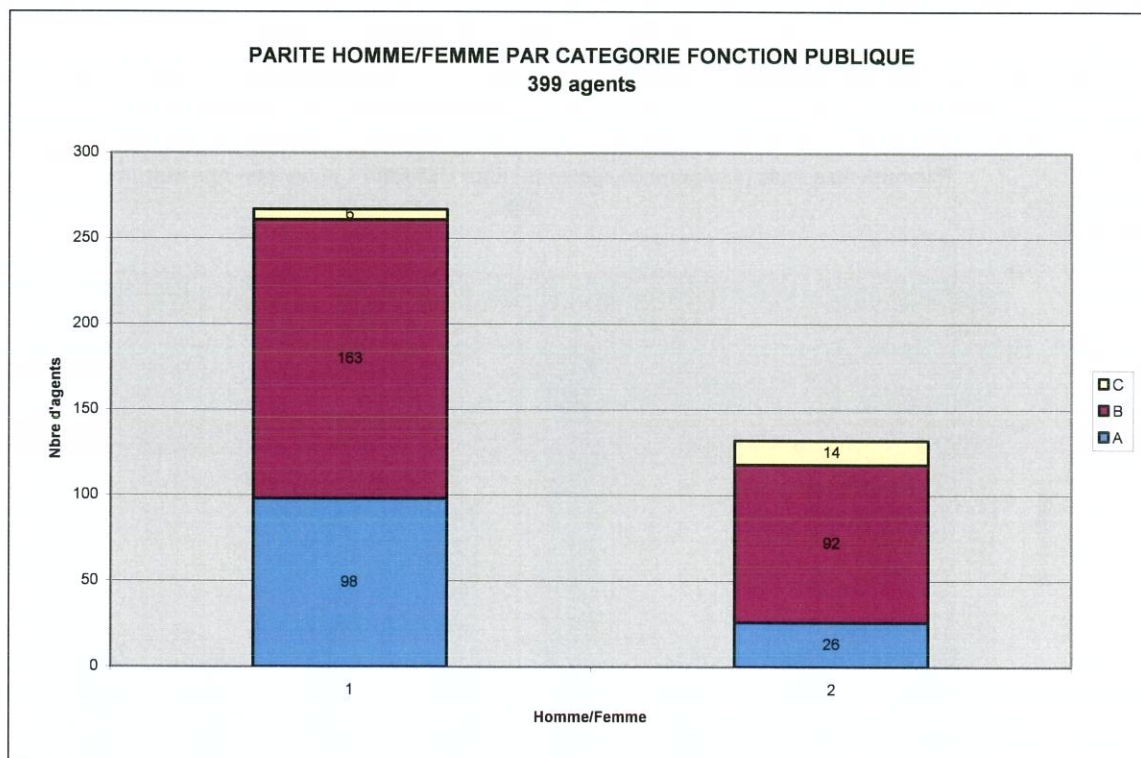
1.6 La parité Homme/Femme

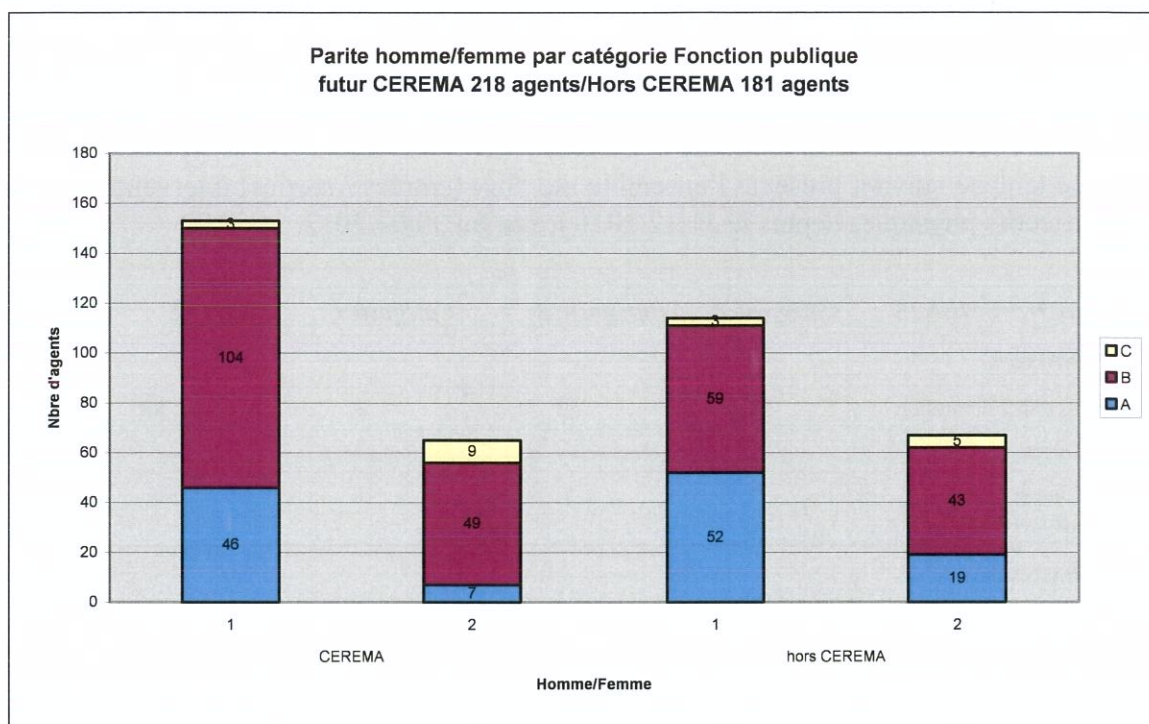
La répartition hommes / femmes a été calculée à partir des effectifs des agents en position normale d'activité.

La proportion totale de femmes est de 33 %.

Ce pourcentage diffère fortement selon les catégories fonction publique. Ainsi les femmes sont majoritaires pour les postes de catégorie C, mais elles ne représentent plus que 21% de l'effectif des agents de catégorie A.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
Hommes	98	79%	163	64%	6	30%	267	67%
Femmes	26	21%	92	36%	14	70%	132	33%
Total	124	100%	255	100%	20	100%	399	100%





1.7 Les agents exerçant des fonctions de niveau A+

Le tableau ci-après indique le nombre d'agents inscrits sur la liste des PNT A+ au 1^{er} janvier 2011 et les pourcentages correspondants par catégorie (l'effectif pris en compte est celui des agents en PNA).

1

GRADE	Effectif total (PNA)	Nombre d'agents inscrits sur la liste des PNTA+ au titre de l'année 2011		total	En %
		Hors CEREMA	Futur CEREMA		
Assistant A	15	-	-	-	-
Assistant B	24	-	-	-	-
Assistant C	30	5	-	5	17%
Assistant D	37	17	15	32	86%
Cadre administratif A	6	-	-	-	-
Cadre administratif B	4	1	-	1	25%
Cadre administratif C	8	-	1	1	13%
Cadre administratif D	-	-	-	-	-
Total	124	23	16	39	31%

L'analyse de la catégorie des assistants montre que 86% des agents exerçant des fonctions de classe D sont inscrits sur la liste A+. Ce pourcentage n'est plus que de 17% des agents de classe C.

Pour ce qui concerne les cadres administratifs, 25% des agents de classe C sont inscrits sur la liste A+ contre 13% pour les agents de classe C.

2. Les flux

2.1 Les flux entrées / sorties

Le tableau suivant présente l'ensemble des flux (entrées / sorties) intervenus sur les effectifs physiques depuis le 31/12/2010 jusqu'au 30/04/2012.

<i>MOUVEMENTS</i>	<i>Catégorie A</i>	<i>Catégorie B</i>	<i>Catégorie C</i>	<i>TOTAL</i>
Sorties				
Retraite, démission	33	52	3	88
Décès				
Changement de catégorie FP		5	1	6
Entrées				
Changement de catégorie FP	5	1		6

L'essentiel des sorties est constitué par les départs en retraite.

2.2 Répartition des agents selon leur durée de travail

Le tableau suivant récapitule les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel (50 à 90%) ou à temps plein.

POSITIONS	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hors cerema	Futur cerema	Hors cerema	Futur cerema	Hors cerema	Futur cerema	
Total agents à temps partiel	13	12	29	27	-	1	82
temps partiel 50%	2	-	-	4	-	-	6
temps partiel 60%	1	1	1	-	-	-	3
temps partiel 80%	10	11	25	21	-	1	68
temps partiel 90%	-	-	3	2	-	-	5
Position normale d'activité (100%)	58	41	73	126	8	11	317
TOTAL	71	53	102	153	8	12	399

3. La mobilité

3.1 Bilan des cycles de mobilité et mobilité fonctionnelle des agents en 2011

L'examen des demandes de changement d'affectation des PSS CETE donne lieu à plusieurs cycles de mobilité par an. Les tableaux ci-dessous récapitulent les données statistiques qui en résultent.

Les cycles de mutation ont donné lieu à des mutations avec prise d'effet :

- au 1^{er} janvier, au 1^{er} mai et au 1^{er} septembre pour les agents de catégorie A
- au 1^{er} janvier et au 1^{er} septembre pour les agents de catégorie B

Il n'existe pas de cycle de mobilité au niveau national pour les agents de catégorie C.

Le tableau ci-après présente le nombre d'agents de catégories A+, A et B ayant demandé, au cours de l'année 2011, un changement d'affectation sur les listes correspondantes.

Il permet également d'analyser la nature des postes demandés par les agents.

Ce résultat est ensuite transcrit en pourcentage.

	Agent de catégorie B			Agent de catégorie A			Agent de catégorie A+			Emploi 3ème Niveau												
	B			A (1er Niveau)			A (1er Niveau)			A+ (2ème Niveau)			A (1er Niveau)									
	Postes demandés	Nbre d'agents	mutations acceptées (cb)	Postes demandés	Nbre d'agents	mutations acceptées (fe)	Postes demandés	Nbre d'agents	mutations acceptées (fh)	Postes demandés	Nbre d'agents	mutations acceptées (fk)	Postes demandés	Nbre d'agents	mutations acceptées (ch)	Postes demandés	Nbre d'agents	mutations acceptées (fq)	Postes demandés	Nbre d'agents	mutations acceptées (ut)	
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s	t	u	
2011/1							1	1	1				2	1	0							
% de réussite							100%						0%									
2011/5				1	1	1							3	3	2							
% de réussite				100%									67%									
2011/9							1	1	1				1	1	1							
% de réussite							100%						100%									
Total				1	1	1	2	2	2				6	5	3							
% de réussite				100%			100%						60%									

Date d'effet de mutation

2011/1	1er janvier 2011
2011/5	1er mai 2011
2011/9	1er septembre 2011

4. Evolution du GVT et de la masse indiciaire

4.1 calcul du GVT

Les avancements et promotions sont attribués dans la limite d'une enveloppe de points définis de la façon suivante :

- un nombre de points correspondant aux avancements à la durée moyenne
- un complément de points nécessaires pour les mesures discrétionnaires fixé en proportion de la masse indiciaire (au 31/12 de l'année N-1) par application d'un taux de 0,21%

4.2 Historique des taux moyens et réels des GVT des différents CETE

Le tableau ci-après montre l'évolution de l'ensemble des GVT réalisés par les CETE depuis 2002.

	masse indiciaire au 31/12 année N-1	GVT moyen	GVT réels
GVT 2002	1 226 763	1,14%	1,12%
GVT 2003	1 132 413	1,13%	1,04%
GVT 2004	1 024 378	1,04%	1,01%
GVT 2005	957 042	1,03%	0,99%
GVT 2006	861 915	1,05%	1,04%
GVT 2007*	779 549	1,10%	1,11%
GVT 2008	675 198	1,05%	1,01%
GVT 2009	572 544	1,03%	0,99%
GVT 2010	452 928	1,06%	1,02%
GVT 2011	379 654	1,06%	0,98%

(*) suite à la réunion d'un groupe de travail des représentants de la CAD du 8^{ème} CETE, un GVT exceptionnel de 1,30% a été acté au titre de l'année 2007 pour le 8^{ème} CETE.

On constate dans l'ensemble que le GVT moyen fixé par année n'est jamais utilisé dans sa totalité.



5. Les avancements d'échelon et les promotions

5.1 Les avancements d'échelon

Les avancements du 2ème au 4ème échelon s'effectuent :

- Soit sur la base de l'ancienneté minimum fixée à l'article 11 du règlement du 14 mai 1973.

Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur nécessite une ancienneté de deux ans dans l'échelon actuel pour l'accession aux échelons 2 et 3, et de trois ans pour l'accession à l'échelon 4.

Si la manière de servir d'un agent est insuffisante, cet avancement d'échelon à l'ancienneté, peut être retardé.

- Soit, en présence de faits significatifs, au choix (réduction de 6 mois) ou au grand choix dans des circonstances exceptionnelles (réduction de 1 an).

A partir du 4ème échelon, les avancements sont prononcés uniquement au choix :

La durée moyenne d'avancement est fixée à 3 ans dans la limite de l'année de gestion.

Cette durée moyenne ne revêt toutefois aucun caractère automatique et peut être supérieure à 3 ans.

Cette durée peut être, dans le cadre d'une procédure d'avancement au choix et en présence de faits significatifs, réduite de 6 mois, ou d'une année dans des circonstances exceptionnelles.

Il appartient donc au chef de service, compte tenu de la manière de servir des agents concernés de proposer la durée d'ancienneté qui leur paraît la plus appropriée.

Les agents promus au titre de l'année 2011 et dont l'augmentation d'indice est inférieure à 10 points (pour les agents relevant antérieurement de la formation de niveau 1 –cf. tableau ci-dessous) ou à 6 points (pour ceux relevant antérieurement de la formation de niveau 2–cf. tableau ci-dessous), bénéficieront d'un avancement d'échelon à un an en 2012 sans proposition du chef de service.

Formation de niveau 1	Formation de niveau 2
Assistant	Technicien
Technicien supérieur	Agent administratif classes A et B
Cadre administratif	Employé de bureau
Agent administratif classes C et D	Ouvrier et agent de maîtrise classes A à G
Ouvrier et agent de maîtrise classes H et I	

5.2 Avancement dans la classe D

Pour les Assistants, cadres administratifs et Techniciens supérieurs, la classe D ne comporte pas d'indice fixé.

Les avancements s'effectuent comme suit :

- + 35 points pour les Assistants D et cadres administratifs,·

- + 22 points pour les Techniciens supérieurs,
- modulation de la date d'effet en fonction du niveau de responsabilité de l'agent et de sa manière de servir,
- durée moyenne d'avancement de 3 ans pouvant être réduite, en présence de faits significatifs, de 6 mois, ou d'une année dans des circonstances exceptionnelles.

Les avancements d'échelon sont actés au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet.

La date d'effet des changements d'échelon est calculée par rapport à la dernière situation administrative de l'agent sans possibilité de report d'ancienneté.

5.3 Les promotions

Les agents peuvent bénéficier :

- de changement de catégorie Fonction Publique
- de changement de classe

Un agent proposé pour un changement de catégorie peut simultanément faire l'objet d'une proposition de changement de classe ou d'un avancement d'échelon au choix. Mais il ne pourra être retenu que pour l'une des propositions présentées.

Règles de gestion pour l'accès à la catégorie Fonction publique supérieure :

Accès à la catégorie A fonction publique : les agents proposés doivent être situés à la dernière classe de la catégorie B fonction publique (technicien supérieur classe D, agent administratif classe D) et occuper des fonctions de niveau A.

Accès à la catégorie B fonction publique : les agents proposés doivent être situés à la dernière classe de la catégorie C fonction publique (agent administratif classe A, technicien classe C, ouvrier et agent de maîtrise classe F, employé de bureau classe C) et occuper des fonctions de niveau B.

L'agent est reclassé à un échelon égal ou immédiatement supérieur à l'indice qu'il détenait antérieurement sans conservation de l'ancienneté acquise. Les agents qui accèdent à Assistant de classe D bénéficient d'un gain indiciaire de +30 points et ceux qui accèdent à Technicien supérieur de classe D bénéficient d'un gain indiciaire de +22 points.

Les « sauts » de classe sont interdits. Ceci signifie qu'un agent ne peut avancer qu'à la classe immédiatement supérieure. Par exemple, une promotion comme Assistant classe A suppose d'être déjà Technicien supérieur classe D.

Les propositions de changement de catégorie ou de classe conduisant à reclasser l'agent dans l'un des 3 premiers échelons de la classe supérieure ne peuvent concerner que les agents dont le niveau de fonctions et de compétence est exceptionnel.

Les promotions sont actées en début ou en milieu d'année. Aucune date d'effet n'est arrêtée à partir du mois de novembre et à fortiori le 31/12.

5.4 Conditions de gestion

Le critère premier est le niveau des fonctions exercées :

- Soit en terme de niveau hiérarchique pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement,
- Soit en terme de niveau de spécialité ou d'expertise (l'avis du comité de domaine compétent pouvant être demandé par l'agent, ou recommandé par sa hiérarchie).

Un agent peut occuper un poste sur lequel les deux approches sont pertinentes

Les critères seconds pris en compte pour sélectionner les agents de niveau comparable sont:

- diplômes
- ancienneté
- âge

• **Les Assistants et Cadres Administratifs de classe A** doivent exercer des fonctions de niveau A confirmé pour être promu en classe B.

• **Les Assistants et Cadres Administratifs de classe B** doivent remplir les critères suivants pour être promu en classe C:

Filière expertise : haute qualification reconnue par le comité de domaine

Fonctions d'encadrement : exercer des fonctions de niveau 2 d'encadrement -chef de bureau ou chef de service -(agent inscrit sur la liste des PNT exerçant des fonctions de niveau A+)

En cas de reconnaissance de l'expertise professionnelle de l'agent par un comité de domaine, il n'est donc plus nécessaire que ce dernier soit inscrit sur la liste des PNT exerçant des fonctions de niveau A+ pour être promu à la classe C.

• **Les Assistants et Cadres Administratifs de classe C** doivent remplir les critères suivants pour être promu en classe D:

Filière expertise : haute qualification reconnue par le comité de domaine et inscription sur la liste des PNT exerçant des fonctions A+

Fonctions d'encadrement : tenir ou avoir tenu 2 postes de niveau 2 d'encadrement ou 1 poste de niveau 2 particulièrement important (agent inscrit sur la liste des PNT exerçant des fonctions de niveau A+).

L'accès à la classe D du statut CETE est désormais ouverte aux agents tenant ou ayant tenu un poste de 2ème niveau particulièrement important. L'appréciation de ce niveau de poste sera débattue en CAD.

Le changement de classe permet un gain indiciaire de 30 points.

- **Les Techniciens supérieurs de classe A** doivent exercer des fonctions de niveau B confirmé avec des résultats pour être promu en classe B.
- **Les Techniciens supérieurs et Agents administratifs de classe B** doivent exercer des fonctions de niveau B+ pour être promu en classe C.
- **Les techniciens de classe E** doivent exercer des fonctions de niveau B confirmé pour être promu Techniciens supérieurs de classe A.
- **Les Techniciens de classe D** doivent exercer des fonctions de niveau B pour être promu en classe E.

5.5 Changement de catégorie fonction publique – Passage de B en A, ou de C en B

Pour prononcer ces promotions, la commission d'avancement et de discipline examine le niveau des fonctions tenues par l'agent, pour déterminer si elles correspondent au niveau de la catégorie A ou de la catégorie B.

Les agents proposés doivent en outre être à la dernière classe du grade de B ou de C.

Analyse des promotions réalisées depuis les 5 dernières années (8^{ème} CETE):

Année		<i>Passage de B en A</i>					<i>Passage de C en B</i>				
		2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
Promouvabilité	Effectif physique	112	103	123	135	123	23	21	17	13	11
	Effectifs promouvables	36	35	41	46	46	16	15	9	9	8
	% promouvabilité	32%	33%	33%	34%	37%	70%	71%	53%	69%	73%
Propositions	Nb de proposition	8	5	4	4	3	4	1	1	1	0
	% proposés/promouvables	22%	14%	10%	9%	7%	25%	6%	11%	11%	%
Promotions	Promus	3	3	3	4	3	1	0	1	1	0
	% promus/proposés	37%	60%	75%	100%	100%	25%	0	100%	100%	%

Les chiffres mentionnés correspondent à l'ancien 8^{ème} CETE (éléments chiffrés au 31/12/2011).

Au sein du réseau CETE, il y a eu 3 propositions de promotion en catégorie A fonction publique, 2 ont été réalisées. Pour la promotion à la catégorie B fonction publique, 2 propositions pour 1 promotion réalisée.

Analyse par sexe des promotions réalisées en 2011 au sein du 8^{ème} CETE:

		<i>Passage de B en A</i>	<i>Passage de C en B</i>	<i>Total</i>
Promouvables	Hommes	21	3	24
	Femmes	25	6	31
Proposés	Hommes	1	0	1
	Femmes	2	0	2
Promus	Hommes	1	0	1
	Femmes	2	0	2

6. Perspectives de gestion

Les agents représentent une richesse de savoirs et un potentiel important pour le ministère dans le domaine scientifique et technique. Il est donc nécessaire de favoriser une transmission de leurs connaissances, notamment en anticipation des départs en retraite.

Si la population des PNT est plus âgée en moyenne que la population des agents titulaires du fait de son non renouvellement, il importe néanmoins de donner aux agents les moyens de mener une carrière diversifiée et valorisante.

Dans ce cadre, et indépendamment des promotions et avancements offerts à un grand nombre d'agents, la directive du 30 novembre 2004 a validé la mise en place d'une grille de gestion des carrières des agents non titulaires de l'Etat occupant des emplois de 3^{ème} niveau. Depuis 2004, 5 agents ont intégré cette grille.

Le dispositif général de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire (la GIPA ou garantie individuelle du pouvoir d'achat) résultant d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période est prolongé jusqu'en 2013.

En principe, les agents contractuels CETE sont exclus du bénéfice de la GIPA dans la mesure où ils ne sont pas rémunérés sur la base du point fonction publique. Cependant, par souci d'équité, ces agents ont bénéficié de la GIPA à titre dérogatoire, à l'exception des agents dont le traitement brut annuel était supérieur à la hors échelle B.

