



La filière administrative

du ministère de l'Écologie,
du Développement Durable et de l'Énergie
et du ministère du Logement,
de l'Égalité des Territoires et de la
Ruralité

novembre 2014

édito

Voici un guide CFDT sur la filière administrative pour informer, donner à réfléchir et échanger sur ces questions essentielles des parcours de carrières. Commentaires et retours sont les bienvenus si vous le souhaitez (Cfdt-ufe@i-carre.net et/ou auprès des militants CFDT au local).

Le déroulement de carrière c'est, en premier lieu, celui que proposent les différents grades de son corps. Mais c'est aussi de changer de corps à l'intérieur de sa filière, voire dans une autre. C'est le sens de nos demandes de transformations d'emplois au profit des personnels en place.

L'essentiel de la carrière, du début du C à la fin du A type, est ici présenté. Une prochaine édition devrait intégrer les corps des administrateurs civils et des inspecteurs (IGA). La carrière, c'est l'architecture d'un corps en grades et en échelons. C'est aussi une rémunération assise sur l'indice détenu, la valeur du point et un régime indemnitaire qui doit intégrer le traitement indiciaire. La grille indiciaire offerte aux personnels est dépassée, avec son écrasement et le gel de la valeur du point depuis mi-2010. Seule la GIPA, pour ceux qui en bénéficient, agit avec retard sur les pertes de pouvoir d'achat. Pour les plus jeunes fonctionnaires ou les nouveaux recrutés, les premières années de carrière n'apportent rien ou très peu.

Sur les échelles indiciaires de la catégorie C, il faudra patienter 15 ans à l'échelle 3 pour gagner d'un seul coup, lors du passage au 9^e échelon, 6 points d'indice (soit de l'ordre de 23 € en net) et 15 ans à l'échelle 4 pour en gagner 9 lors du passage au 9^e échelon ! Les échelons 2 à 6 ne font gagner qu'un seul point, contre 2 au 7^e et 3 au 8^e. Merci, patron !

Le début de la catégorie B est au-dessus de ce minimum de 5 points, celui du classement indiciaire intermédiaire au-dessus de 11 points. Le premier échelon de la catégorie A est 9 % au dessus du 1^{er} échelon de l'échelle 3. Il est temps de prendre des mesures d'urgence :

- s'engager dans un repyramidage des corps, avec un taux promus/promouvables de 20 %, à l'instar de ce qui existe pour certains corps d'encadrement supérieur ;
- instaurer une équité de traitement (mobilité, régime indemnitaire...) entre les filières ;
- mettre fin au gel du point d'indice et assurer un accès au 4^e échelon des pieds de corps en 2 ans ;
- construire des grilles de rémunération revalorisées dans un rapport au moins de 2 entre l'indice de début et de fin avec un effort sur les indices de débuts de carrière.

SOMMAIRE

STATUTS & TEXTES DE RÉFÉRENCE.....	2
COMPOSITION des CORPS.....	3
CARRIÈRE des ADJOINTS ADMINISTRATIFS.....	3
PASSERELLES de la catégorie C vers la catégorie B.....	4
CARRIÈRE des SECRÉTAIRES d'ADMINISTRATION et de CONTRÔLE du DÉVELOPPEMENT DURABLE.....	4
PASSERELLES de la catégorie B vers la catégorie A.....	5
CARRIÈRE des ATTACHÉS d'ADMINISTRATION.....	5
HARMONISATION des RÉGIMES INDEMNITAIRES.....	6
RÉGIMES INDEMNITAIRES ACTUELS.....	6
FUTUR RÉGIME INDEMNITAIRE : le RIFSEEP.....	7
GRILLE des SALAIRES.....	8

Statuts

Les statuts particuliers, qui déterminent les règles de vie des différents corps, s'inscrivent dans le cadre du statut général de la Fonction publique de l'État, qui dépend de deux lois fondatrices :

- la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires (loi Le Pors),
- la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Chaque corps est classé dans l'une des trois catégories, A, B ou C :

- les agents de catégorie C exercent des emplois comportant des fonctions d'exécution,
- les agents de catégorie B exercent des emplois comportant des fonctions d'application,
- les agents de catégorie A exercent des emplois comportant des fonctions d'encadrement.

Textes de référence

Adjoint administratif des administrations de l'État (AAAE)

- [Décret 2005-1229 du 29 septembre 2005](#) instituant différentes échelles de rémunération pour la catégorie C des fonctionnaires de l'État, modifié par le décret n°2006-1459 du 27/11/2006 (*Légifrance - version consolidée au 25 août 2008*)
- [Décret 2005-1228 du 29 septembre 2005](#) relatif à l'organisation des carrières de fonctionnaires de catégorie C, modifié par le décret n°2006-1458 du 27/11/2006 (*Légifrance - version consolidée au 1^{er} février 2014*)
- [Décret 2006-1760 du 23 décembre 2006](#) modifié par le décret n°2007-655 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État. (*Légifrance - version consolidée au 1^{er} janvier 2010*)
- [Décret 2013-588 du 4 juillet 2013](#) relatif à la création d'un huitième échelon dans les grades dotés de l'échelle 6 de rémunération de la catégorie C de la fonction publique de l'État

Secrétaire d'Administration et de Contrôle du Développement Durable (SACDD)

- 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 »
- Décret 2010-302 du 19 mars 2010 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État et à certains corps analogues relevant du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 (cité ci-dessus)
- [Décret 2012-1065 du 18 septembre 2012](#) portant statut particulier du corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (*Légifrance*)
- Décret 2014-75 du 29 janvier 2014 modifiant divers décrets relatifs à l'organisation des carrières de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'État (lié à la catégorie C)

Attaché d'Administration de l'État (AAE)

- [Décret 2005-1215 du 26 septembre 2005](#) portant dispositions statutaires communes applicables aux corps d'attachés d'administration et à certains corps analogues (*Légifrance- version consolidée au 2 octobre 2013*).
- [Décret 2007-653 du 30 avril 2007](#) portant modification de dispositions statutaires relatives à des corps de **certaines catégories A** de la fonction publique de l'État. (*Légifrance*)
- Décret 2007-1315 du 6 septembre 2007 relatif à l'emploi de CAEDAD.
- Arrêté du 6 octobre 2011 modifié fixant la liste des emplois de CAEDAD.
- [Décret 2011-1317 du 17 octobre 2011](#) portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État (*Légifrance*)
- [Décret 2013-876 du 30 septembre 2013](#) relatif à l'intégration de seize corps d'attachés d'administration, dont celui des attachés d'administration de l'équipement, dans le corps interministériel à gestion ministériel (CIGeM) des attachés d'administration de l'État (*Légifrance- version consolidée au 2 octobre 2013*). Il est entré en vigueur le 2 octobre 2013 Les dispositions de ce décret modifient et complètent certaines dispositions du [décret 2011-1317 du 17 octobre 2011](#) portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État. L'ensemble des attachés est désormais régi par un même statut particulier.
- [Arrêté du 30 septembre 2013](#) fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État

Composition des corps

AAAE
AAPAE 1
AAPAE 2
AAAE 1
AAAE 2

SACDD
SACDD CE
SACDD CS
SACDD CN

AAE
AAE HC
AAEP
AAE

CAEDAD

Carrière des adjoints administratifs

grade 1		
échelle 3		
AAAE 2 ^e classe		
échelon	IM	durée
11	358	
10	345	4 ans
9	333	3 ans
8	327	3 ans
7	323	2 ans
6	321	2 ans
5	320	2 ans
4	319	2 ans
3	318	2 ans
2	317	1 an
1	316	1 an

grade 2		
échelle 4		
AAAE 1 ^{ère} classe		
échelon	IM	durée
12	377	
11	370	4 ans
10	363	4 ans
9	349	3 ans
8	340	3 ans
7	327	2 ans
6	324	2 ans
5	322	2 ans
4	321	2 ans
3	320	2 ans
2	319	1 an
1	318	1 an

grade 3		
échelle 5		
AAPAE 2 ^e classe		
échelon	IM	durée
12	402	
11	393	4 ans
10	380	4 ans
9	371	3 ans
8	355	3 ans
7	341	2 ans
6	334	2 ans
5	327	2 ans
4	325	2 ans
3	323	2 ans
2	322	1 an
1	321	1 an

grade 4		
échelle 6		
AAPAE 1 ^{ère} classe		
échelon	IM	durée
9	457	
8	431	4 ans
7	417	4 ans
6	395	3 ans
5	380	3 ans
4	365	2 ans
3	350	2 ans
2	340	1 an
1	333	1 an

1 ⇔ 2

tableau d'avancement	être au 5 ^e échelon + 5 ans dans le grade 1 au 31/12
----------------------	---

2 ⇔ 3

tableau d'avancement	être au 5 ^e échelon + 6 ans dans le grade 2 au 31/12
----------------------	---

3 ⇔ 4

tableau d'avancement	2 ans au 6 ^e échelon + 5 ans dans le grade 3 au 31/12
----------------------	--



Pour la Cfdt, chaque agent entrant dans un corps doit atteindre *a minima* le grade le plus élevé de ce corps. Cette démarche revendicative se décline ainsi :

- arrêter les recrutements en échelle 3 (à l'exception des seuls recrutements liés à l'insertion de publics en difficultés) au profit de recrutements en échelle 4 par concours ;
- porter les ratios promus sur promouvables, en catégorie C, pour les avancements de l'échelle 3 (E3) sur l'échelle 4 (E4), à 100 %, et à 50 % minimum pour les avancements de E4 vers E5 et de E5 vers E6. Dans l'espace indiciaire contraint de 141 points sur 4 grades, chaque agent doit accéder à la fin de carrière de l'échelle 6 ;
- en catégorie C, permettre un déroulement de carrière linéaire dans des corps à deux niveaux de grade : le premier déroulant de l'IM 325 à l'IM 450, le dernier terminant à l'IM 650.

La Cfdt revendique également :

- le reclassement à l'échelon supérieur des agents de catégorie C en échelle 3, 4 et 5 pour tenir compte de l'abaissement d'échelon subi en 2005 (décret 2005-1228 du 29/09/2005 et suivants) et rétablir les agents dans leurs droits (perspectives de carrière, ancienneté) ;
- l'extension de la reprise d'ancienneté des années passées dans le privé aux agents recrutés avant le 1/10/2005 ;
- l'accès en 2 ans, pour les échelles 3 et 4, à un échelon doté d'un indice supérieur au SMIC de 10 %.

Passerelles de la catégorie C vers la catégorie B

catégorie C ⇒ catégorie B grade 1 – SACDD de classe normale

concours externe	posséder un diplôme du groupe IV (Bac) pour la spécialité AG
concours interne	4 ans de services publics au 1 ^{er} janvier de l'année du concours pour AG
examen professionnel	7 ans de services publics au 1 ^{er} janvier de l'année de l'examen pour AG
liste d'aptitude	9 ans d'ancienneté en catégorie C, priorité aux AAPAE 2 ^e et 1 ^{ère} classe

catégorie C ⇒ catégorie B grade 2 – SACDD de classe supérieure

concours externe	posséder un diplôme du groupe III (Bac + 2) pour la spécialité CTT
concours interne	4 ans de services publics au 1 ^{er} janvier de l'année du concours pour CTT
examen professionnel	11 ans de services publics au 1 ^{er} janvier de l'année de l'examen pour AG

NB : pour se présenter à un concours de la spécialité CTT, il faut être titulaire du permis de conduire de catégorie B en cours de validité (article R. 124 du code de la route).

Carrière dans le corps des SACDD

grade 1 SACDD CN		
échelon	IM	durée
13	486	
12	466	4 ans
11	443	4 ans
10	420	4 ans
9	400	3 ans
8	384	3 ans
7	371	2 ans
6	358	2 ans
5	345	2 ans
4	334	2 ans
3	325	2 ans
2	323	2 ans
1	321	1 an

grade 2 SACDD CS		
échelon	IM	durée
13	515	
12	491	4 ans
11	468	4 ans
10	445	4 ans
9	425	3 ans
8	405	3 ans
7	390	2 ans
6	375	2 ans
5	361	2 ans
4	348	2 ans
3	340	2 ans
2	332	2 ans
1	327	1 an

grade 3 SACDD CE		
échelon	IM	durée
11	562	
10	540	3 ans
9	519	3 ans
8	494	3 ans
7	471	3 ans
6	449	2 ans
5	428	2 ans
4	410	2 ans
3	395	2 ans
2	380	2 ans
1	365	1 an

1 ⇒ 2

concours professionnel	1 an dans l'échelon 4 du grade 1 + 3 ans en B
tableau d'avancement	avoir atteint l'échelon 7 du grade 1 + 5 ans en B

2 ⇒ 3

concours professionnel	avoir atteint l'échelon 6 du grade 2 + 3 ans en B
tableau d'avancement	avoir atteint l'échelon 7 du grade 2 + 5 ans en B

La CFDT revendique un espace indiciaire de carrière entre les indices majoré 374 et 748.
 La CFDT revendique le reclassement du grade 1 dans le grade 2 et du grade 2 dans le grade 3, à l'identique de ce qui a été fait pour les TSDD lors de passage dans le NES.
 La CFDT a calculé la nécessité de mettre en œuvre des plans pluriannuels de transformations d'emploi, pour assurer la reconnaissance des qualifications et des compétences exercées par de nombreux personnels de catégories C et B, au seul profit des personnels de nos services : au moins 4000 transformations de C en B et 1000 transformations de B en A pour la filière administrative.



Passerelles de la catégorie B vers la catégorie A

SACDD ⇒ grade 1 – attaché d’administration de l’État

concours externe	posséder un diplôme du groupe II (Licence)
concours interne	4 ans de services publics au 1 ^{er} janvier de l’année du concours
examen professionnel	6 ans de services effectifs en catégorie B
liste d’aptitude	9 ans d’ancienneté en SACDD au 1 ^{er} janvier de l’année de promotion

Carrière dans le corps des attachés d’administration

AAE			APAE			attaché hors classe			CAEDAD		
éch.	IM	durée	éch.	IM	durée	éch.	IM	durée	éch.	IM	durée
12	658		10	783		spécial	HEA		HEA 3	963	
11	626	4 ans	9	746	3 ans	7	821		HEA 2	916	1 an
10	584	3 ans	8	706	2,5 ans	6	798	3 ans	HEA 1	881	1 an
9	545	3 ans	7	673	2 ans	5	768	2,5 ans	7	821	2,5 ans
8	524	3 ans	6	626	2 ans	4	746	2,5 ans	6	798	2,5 ans
7	496	3 ans	5	590	2 ans	3	706	2 ans	5	768	2,5 ans
6	461	2,5 ans	4	551	2 ans	2	673	2 ans	4	746	2 ans
5	431	2 ans	3	517	2 ans	1	626	2 ans	3	706	2 ans
4	408	2 ans	2	483	2 ans				2	673	2 ans
3	389	2 ans	1	434	1 an				1	626	2 ans
2	376	1 an									
1	365	1 an									

*** La grille CAEDAD ne prend pas en compte le dernier décret soumis au CTM du 30 octobre 2014.

grade 1 ⇒ grade 2

examen professionnel	1 an dans l’échelon 5 du grade 1 + 3 ans en catégorie A
tableau d’avancement	1 an dans l’échelon 9 du grade 1 + 7 ans en catégorie A au 31/12 de l’année
contrat de fin de carrière	départ à la retraite entre 3 et 6 ans après la promotion
retraitables	départ l’année de la promotion : 6 mois d’ancienneté dans le grade

grade 2 ⇒ grade 3 – hors classe, accès fonctionnel

tableau d’avancement	6 ^e échelon + 4 ans dans un corps finissant au 1015 durant les 10 ans précédents ou 5 ans à haut niveau de responsabilité durant les 12 dernières années dans un corps finissant à l’indice 966
----------------------	---

grade 2 ⇒ emploi fonctionnel de CAEDAD

détachement	13 ans d’ancienneté en catégorie A dont 4 ans de services effectifs dans le grade 2
-------------	---

Pour la carrière des 2 premiers niveaux, la CFDT revendique un espace indiciaire entre les indices majoré 405 et 963 (HEA).

Les conditions de gestion des carrières (cf. notre demande de ratio p/p à 20%) doivent améliorer l’accès au second niveau (TA classique, contrat fin carrière et retraitables).

L’égalité professionnelle c’est aussi celle du régime indemnitaire entre filières.

Pour les attachés, le corps interministériel à gestion ministérielle qui est maintenant en place ne doit pas dispenser notre ministère de réflexions prospectives, pour éviter tout décrochage des uns par rapport aux autres en termes de carrières et de parcours professionnels.

Le passage du ratio promus sur promouvables de 11 à 7 est un très mauvais signe. Il doit être impérativement revu.

La constitution et l’organisation des viviers pour les postes d’encadrement supérieur doivent être réellement négociées et transparentes. Elles doivent s’appuyer sur les compétences développées par les personnels des filières administratives et techniques, au travers de leurs parcours professionnels, sans exclusive.



Harmonisation des régimes indemnitaires

Après concertation avec les organisations syndicales, l'administration a publié, le 3 août 2012, une note relative aux principes généraux d'harmonisation, aux modalités de recours et aux commissions indemnitaires. Ce document rappelle aux services l'obligation de réunir une commission indemnitaire auprès de chaque responsable d'harmonisation. Il a été complété par la note du 26 juillet 2013 pour prendre en compte le nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B.

circulaire du 3 août 2012 relative aux principes généraux d'harmonisation, aux modalités de recours et aux commissions indemnitaires (...) des personnels affectés sur des postes du MEDDE et du METL

http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note_gestion_harmonisation_recours_commissions_indemnitaires_03-08-12.pdf

note du 26 juillet 2013 complémentaire à la note du 3 août 2012

http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note_gestion_harmonisation_recours_commissions_indemnitaires_26-07-13.pdf

Régimes indemnitaires actuels

Le régime indemnitaire, complément du traitement, se compose de l'ensemble des primes et indemnités instituées par les textes législatifs ou réglementaires conformément à [l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les textes fixent les montants de référence applicables pour chacune des primes et indemnités allouées aux agents.

Les fonctionnaires et les personnels non titulaires peuvent bénéficier de primes et indemnités tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle, de la manière de servir, des sujétions spéciales, du rendement, de la nature des fonctions exercées en termes d'expertise, de responsabilité.

CATÉGORIE C

adjoints administratifs : IAT (indemnité d'administration et de technicité) en SD & AC, plus PR (prime de rendement) en AC.

http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note_gestion_regime_indemnitaires_2014_adjoints-syndics_gens_mer_18-07-14.pdf

CATÉGORIE B

secrétaires administratifs : PFR (prime de fonctions et de résultats) depuis 2011.

http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note_gestion_18-07-14_PFR_2014_B-Adm.pdf

Note complémentaire pour l'administration centrale :

http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note_gestion_13-10-14_prime_PFR_SA_en_AC.pdf

CATÉGORIE A

attachés d'administration : PFR (prime de fonctions et de résultats) depuis 2010.

http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note_gestion_13-10-14_prime_PFR_Cat-A.pdf

La politique salariale s'est individualisée à outrance avec la mise en œuvre de la Prime de Fonctions et de Résultats. C'est une prime que nous rejetons particulièrement, dans son esprit comme dans ses modalités de mise en œuvre, tant elle était préjudiciable à terme à l'efficacité collective et au service rendu. Un nouveau régime indemnitaire est en cours de construction : le RIFSEEP. Seule l'ouverture d'une réelle négociation sur ce sujet nous permettrait d'envisager avec sérénité les vertus de ce nouveau régime et assurerait le rétablissement de l'égalité entre les uns et les autres si les moyens financiers y sont mis.

Pour améliorer les situations des personnels, le ministère dégage tous les ans, de la masse salariale, un volume financier destiné à améliorer les situations indiciaires ou indemnitaires des personnels. Le volume dégagé reste bien insuffisant pour satisfaire nos principales revendications. Il est de l'ordre de 0,52 % (14,6 millions d'€ en 2015, pour 21 millions en 2014, 27 millions en 2013, 21,9 millions d'€ en 2012 et 24 millions d'€ en 2011). Il conviendrait d'afficher au minimum un taux de 2,5 % de la masse salariale (plus de 70 millions d'€) pour engager des mesures significatives en terme de rattrapage indemnitaire, de transformations d'emplois, de mesures statutaires.



Régime indemnitaire futur : le RIFSEEP

Le nouveau dispositif est centré sur une indemnité principale : **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, à laquelle peut s'ajouter un **complément indemnitaire annuel (CIA)**.

Le RIFSEEP est applicable à tous les corps et emplois de la fonction publique de l'État. Contrairement à la PFR, il n'est pas réservé à la seule filière administrative.

Le nouveau régime indemnitaire devra se substituer aux dispositifs actuels au plus tard le 1^{er} janvier 2017. Pour certains corps et emplois, cette date est avancée au 1^{er} juillet 2015 :

- les adjoints administratifs,
- les secrétaires administratifs,
- les corps interministériels d'attachés d'administration, de conseillers techniques de service social et d'assistants de service social,
- les corps et emplois bénéficiant actuellement de la PFR régie par le décret du 22 décembre 2008.

Le ministère basculera en 2015 ses corps spécifiques : adjoints techniques, syndics des gens de mer, architectes et urbanistes de l'État, inspecteurs des affaires maritimes, inspecteurs de l'aménagement et du développement durable.

L'IFSE constitue l'indemnité principale du dispositif RIFSEEP, qui tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions. Elle est versée mensuellement et est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, seront limitées et devront répondre à des problématiques très spécifiques.

Pour chaque corps et emploi, un nombre limité de groupe de fonctions est déterminé ; à chacun correspond un plafond indemnitaire.

La répartition des postes entre les différents groupes de fonctions, ainsi que la fixation des montants et plafonds correspondants, se feront au regard de critères professionnels tels que :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition au poste.

En outre, il sera tenu compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ; ainsi le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen non seulement en cas de changement de groupe de fonctions, mais également en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions voire, a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ou en cas de changement de grade.

Le CIA, versé en une ou deux fractions, permet de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Cette appréciation se fonde notamment sur l'engagement professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs préalablement fixés. Les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100 % d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Lors du passage au RIFSEEP, le décret garantit le maintien du niveau indemnitaire mensuel de l'agent jusqu'à ce que ce dernier change de poste ; il n'y aura donc pas de perte de rémunération.

Pour les agents actuellement soumis à la PFR, seront pris en compte, au titre de la garantie indemnitaire, le versement mensuel de la part liée à l'exercice des fonctions (part F) ainsi que celui de la part liée à l'atteinte des résultats (part R). En revanche, tout complément exceptionnel éventuel est exclu de cette garantie.

Cette stabilisation indemnitaire initiale ne fait cependant pas obstacle à ce que le montant d'IFSE soit réexaminé, en fonction de l'expérience professionnelle que chaque agent continue d'acquérir sur son poste. Enfin, en cas de mobilité, le niveau indemnitaire correspondrait aux nouvelles fonctions exercées.

La CFDT demande que toutes les marges de négociation ministérielle prévues par le décret soient exploitées, selon les corps concernés, que ce soit pour fixer le nombre de groupes de fonctions ou pour les montants minimaux par grade.

La CFDT tient à limiter le nombre de groupe de fonctions, avec l'objectif de revenir à des écarts de montants raisonnables entre les individus. La valorisation de la reconnaissance des compétences et des responsabilités exercées ne doit pas conduire à des écarts démobilisateurs et contre-performants.

La CFDT souhaite que les négociations qui s'engagent se déroulent dans des délais raisonnables mais surtout que ce temps soit propice à l'écoute et à la prise en compte des revendications et suggestions que nous porterons.



Grille des salaires

 FILIÈRE ADMINISTRATIVE Les SALAIRES au 1er février 2014 (Document UFETAM-CFDT) 															
TRAITEMENT				TRAITEMENT				TRAITEMENT							
Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *				
Echelle 3	1°	316	1 463,17	1 214,43	NES 1	1°	321	1 486,33	1 233,66	Cat. A	1°	365	1 690,08	1 387,41	
	2°	317	1 467,83	1 218,30		2°	323	1 495,58	1 241,33	Administ.	2°	376	1 741,00	1 429,21	
.AA 2ème cl.	3°	318	1 472,42	1 222,11		3°	325	1 504,83	1 249,01		3°	389	1 801,17	1 478,60	
	4°	319	1 477,08	1 225,98	.SACDD cl. N	4°	334	1 546,50	1 283,60	Attaché	4°	408	1 889,17	1 550,84	
	5°	320	1 481,67	1 229,78		5°	345	1 597,42	1 311,34	Administratif	5°	431	1 995,67	1 638,27	
	6°	321	1 486,33	1 233,66		6°	358	1 657,67	1 360,80		6°	461	2 134,58	1 752,31	
	7°	323	1 495,58	1 241,33		7°	371	1 717,83	1 410,19		7°	496	2 296,58	1 885,30	
	8°	327	1 514,08	1 256,69		8°	384	1 778,00	1 459,59		8°	524	2 426,25	1 991,74	
	9°	333	1 541,92	1 279,79		9°	400	1 852,08	1 520,40		9°	545	2 523,50	2 071,58	
	10°	345	1 597,42	1 311,34		10°	420	1 944,75	1 596,47		10°	584	2 704,08	2 219,82	
	11°	358	1 657,67	1 360,80		11°	443	2 051,25	1 683,90		11°	626	2 898,58	2 379,49	
Echelle 4	1°	318	1 472,42	1 222,11		12°	466	2 157,75	1 771,33		12°	658	3 046,75	2 501,12	
	2°	319	1 477,08	1 225,98		13°	486	2 250,33	1 847,33		1°	434	2 009,58	1 649,70	
.AA 1ère cl.	3°	320	1 481,67	1 229,78	NES 2	1°	327	1 514,08	1 256,69	Attaché	2°	483	2 236,42	1 835,91	
	4°	321	1 486,33	1 233,66		2°	332	1 537,25	1 275,92	Administratif	3°	517	2 393,83	1 965,13	
	5°	322	1 490,92	1 237,46		3°	340	1 574,33	1 306,70	Principal	4°	551	2 551,25	2 094,36	
	6°	324	1 500,25	1 245,21	.SACDD cl. S	4°	348	1 611,33	1 322,77		5°	590	2 731,83	2 242,60	
	7°	327	1 514,08	1 256,69		5°	361	1 671,50	1 372,16		6°	626	2 898,58	2 379,49	
	8°	340	1 574,33	1 306,70		6°	375	1 736,33	1 425,38		7°	673	3 116,17	2 558,10	
	9°	349	1 616,00	1 326,60		7°	390	1 805,83	1 482,43		8°	706	3 269,00	2 683,57	
	10°	363	1 680,83	1 379,82		8°	405	1 875,25	1 539,42		9°	746	3 454,17	2 835,57	
	11°	370	1 713,17	1 406,36		9°	425	1 967,83	1 615,42		10°	783	3 625,50	2 976,22	
	12°	377	1 745,58	1 432,97		10°	445	2 060,50	1 691,49		1°	626	2 898,58	2 379,49	
Echelle 5	1°	321	1 486,33	1 233,66		11°	468	2 167,00	1 778,92	Attaché	2°	673	3 116,17	2 558,10	
	2°	322	1 490,92	1 237,46		12°	491	2 273,50	1 866,35	Emploi	3°	706	3 269,00	2 683,57	
.AAP 2ème cl.	3°	323	1 495,58	1 241,33		13°	515	2 384,58	1 957,54	Fonctionnel	4°	746	3 454,17	2 835,57	
	4°	325	1 504,83	1 249,01	NES 3	1°	365	1 690,08	1 387,41		5°	768	3 556,08	2 919,24	
	5°	327	1 514,08	1 256,69		2°	380	1 759,50	1 444,40		6°	798	3 695,00	3 033,28	
	6°	334	1 546,50	1 283,60		3°	395	1 829,00	1 501,45		7°	821	3 801,50	3 120,70	
	7°	341	1 578,92	1 296,15	.SACDD cl. E	4°	410	1 898,42	1 558,44	HEA 1	881	4 079,25	3 348,71		
	8°	355	1 643,75	1 349,38		5°	428	1 981,75	1 626,85	HEA 2	916	4 241,33	3 481,77		
	9°	371	1 717,83	1 410,19		6°	449	2 079,00	1 706,68	HEA 3	963	4 459,00	3 660,46		
	10°	380	1 759,50	1 444,40		7°	471	2 180,83	1 790,28	Cat A Sup.	1°	452	2 092,92	1 718,10	
	11°	393	1 819,67	1 493,79		8°	494	2 287,33	1 877,70	Administ.	2°	496	2 296,58	1 885,30	
	12°	402	1 861,42	1 528,06		9°	519	2 403,08	1 972,72		3°	546	2 528,17	2 075,41	
Echelle 6	1°	333	1 541,92	1 279,79		10°	540	2 500,33	2 052,56	Administrateur	4°	582	2 694,83	2 212,23	
	2°	340	1 574,33	1 306,70		11°	562	2 602,25	2 136,22		5°	619	2 866,17	2 352,88	
.AAP 1ère cl.	3°	350	1 620,58	1 330,36		Point brut = 4,630 €		Point net**= 3,797 €		6°	658	3 046,75	2 501,12		
	4°	365	1 690,08	1 387,41		Salaires au 1er février 2014 						7°	696	3 222,67	2 645,53
	5°	380	1 759,50	1 444,40								8°	734	3 398,67	2 790,01
	6°	395	1 829,00	1 501,45								9°	783	3 625,50	2 976,22
	7°	417	1 930,83	1 585,05											
	8°	431	1 995,67	1 638,27											
	9°	457	2 116,00	1 737,05											

* Le "à payer" correspond à un salaire indicé prenant en compte la retenue Pension (9,14%) ainsi que les CSG (7,5) & CF appliqués sur 98,25% du salaire brut, ainsi que du 1% solidarité. Ne sont pas compris les primes (IR, PFR, PSR, IAT, NBI).
 ** Le point net multiplié par l'indice (IM) vous permet de calculer le "NET à payer"



**S'ENGAGER POUR CHACUN
 AGIR POUR TOUS**