

Édito

La CFDT agit de façon permanente et à tous les niveaux, ministériel et interministériel pour la reconnaissance des personnels, de leurs qualifications et de leurs compétences. Elle agit au sein des instances de concertation locales et nationales (CT et CAP), pour obtenir et participer à un dialogue social de qualité. Elle s'engage pour la négociation et sur des accords de progrès comme celui sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR). Le premier transfert de primes en points d'indice, des indices de début et de fin de carrière améliorés, un cadencement unique des échelons, des carrières sur au moins deux grades constituent des avancées. L'absence d'accord majoritaire et d'un comité de suivi a limité nos capacités d'intervention sur les textes mis en œuvre.

La négociation avec les organisations syndicales représentatives au comité technique ministériel doit se développer aussi sur les règles de gestion collectives. A partir de bilans de gestion partagés, elles doivent être négociées et connues des personnels au travers de chartes de gestion. Pour la CFDT, un seul objectif une gestion collective qui ne laisse personne sur le bord de la route.

Votre carrière ne se limite pas à celle proposée dans un corps. Elle s'inscrit aussi dans la filière technique. Les corps placés dans chacune des catégories C, B et A, permettent aux personnels dessinateurs, experts techniques, mais aussi adjoints techniques, agents d'exploitation de progresser. La promotion sociale vers les corps de techniciens supérieurs, d'ingénieurs est accessible à tous. Concours externe, interne, examen professionnel, liste d'aptitude : à chacun de trouver sa voie.

La CFDT sûre de ses objectifs de progrès, de modernisation, de renforcement de nos compétences, de nos moyens souhaite poursuivre dans la voie du dialogue social. L'annonce, en 2015, d'un plan de requalification de plus de 2100 emplois au bénéfice des personnels en place s'y inscrivait.

Ce guide CFDT répond à nos engagements d'informer, de rendre transparentes les conditions de déroulement de carrière, l'exercice de gestion des personnels. Vous y trouverez toutes les informations et références réglementaires utiles. Notre site <https://www.cfdt-ufetam.org/> est à visiter régulièrement pour y trouver par exemple tous les comptes rendus de nos élus en CAP et nos interventions.

La Secrétaire Générale : Gwenaëlle Lhuillière

SOMMAIRE

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE	2
STATUTS & TEXTES DE RÉFÉRENCE	3
COMPOSITION des CORPS	4
CARRIÈRE des DESSINATEURS	4
PASSERELLES de la catégorie C vers la catégorie B	5
CARRIÈRE des TECHNICIENS SUPÉRIEURS du DÉVELOPPEMENT DURABLE	5
PASSERELLES de la catégorie B vers la catégorie A	6
CARRIÈRE des INGÉNIEURS des TRAVAUX PUBLICS de l'ÉTAT	7 et 8
CARRIÈRE des IPEF	9 et 10
INDEMNITAIRES ACTUELS	12 et 13
FUTUR RÉGIME INDEMNITAIRE : le RIFSEEP	14 et 15
GRILLE des SALAIRES	16 à 19
GLOSSAIRE	20 et 21

Éléments de contexte et de compréhension

La filière technique traitée dans ce guide est la filière de l'ex-Equipement. Elle est composée de plusieurs corps de la catégorie C à la catégorie A. L'organisation de chacun de ces corps est définie dans un décret statutaire (cf. page 3). Il précise le nombre de grades, d'échelons par grade, les missions et fonctions des personnels des divers grades, les conditions de recrutement (concours externe, interne, sur titres, examen ou concours professionnel, liste d'aptitude), d'avancement de grade, et des dispositions transitoires. Ces textes évoluent dans le temps. Lentement, très lentement parfois. La création du nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES B) en 2009, conduit à la constitution du corps des techniciens supérieurs du développement durable, en 2012. Ce corps regroupe les techniciens supérieurs, les contrôleurs des TPE et une partie des contrôleurs des affaires maritimes en charge de fonctions techniques. En 2009, la fusion du corps des ingénieurs des ponts et chaussées (IPC) avec celui des ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts (IGREF) a créé le corps des Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF). La fusion des corps d'ingénieurs, dits de travaux, est restée dans les limbes. Elle visait le regroupement des ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE), des ingénieurs des travaux météorologiques de Météo France (ITM), des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques (ITGCE) de l'Institut géographique national et forestier (IGN), des corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE). Il n'y manquait que le corps des ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM). Dans les échanges la délégation CFDT demandait une fusion des corps d'ingénieurs travaux avec celui des IPEF. C'était alors la structure du cadre d'emploi des ingénieurs de la FPT (Fonction Publique Territoriale).

Des arrêtés complètent les décrets pour définir précisément l'organisation des recrutements, les épreuves, les programmes, la formation initiale.

Les emplois de la fonction publique et de ses services sont aussi des enjeux budgétaires. La révision générale des politiques publiques de 2007 à 2012, la modernisation de l'action publique de 2012 à 2017 et action publique 2022 concourent au même objectif : réduire les effectifs et nos missions. La diminution des effectifs et des moyens fragilisent la mise en œuvre des politiques publiques.

La CFDT n'est pas opposée a priori aux réformes, mais elle exige d'autres méthodes et un dialogue social rigoureux à la hauteur des enjeux. Ainsi, pour les avancements de grade, un arrêté fixe la valeur du taux maximum de promus sur promouvables par an. Ce taux impacte les conditions des déroulements de carrières. Il est revu, le plus souvent à la baisse, ces dernières années sans aucune concertation au niveau du CTM qui devrait pourtant être consulté.

Une carrière, un parcours professionnel s'inscrivent d'abord dans le premier corps de recrutement puis au fil des mobilités, des expériences, se poursuit au gré des choix individuels, des opportunités comme des réussites aux concours, aux examens professionnels dans d'autres corps. Si les parcours de dessinateurs à ingénieur général ne sont pas le lot commun certains les ont vécus avec succès.

Les effectifs 2014 et 2018 sont ci-dessous.

Grades	Dessinateurs		ETST		TSDD		ITPE		IPEF	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018
1er	174				981	943	3549	2983	1211	799
2ème	408	268	181	109	4083	3032	2019	2046	1630	1419
3ème	838	391	142	112	5534	5239		123	628	646
4ème									73	115
totaux	1420	659	323	221	10598	9214	5568	5152	3542	2979

Les évolutions de la décennie passée sont marquées de transferts et d'abandons de missions. Les effectifs sont passés de 21128 en 2014 à 18004 en 2018. Les dessinateurs et les techniciens supérieurs perdent plus de 2000 emplois des 3124 supprimés, les experts techniques un tiers de leurs effectifs. La filière se compose de 75 % d'hommes et de 25 % de femmes. Le corps des IPEF compte 36 % de femmes, les ITPE 28 %, les techniciens supérieurs 21 % et les dessinateurs 15 %. Toutes les pistes utiles à une réelle égalité professionnelle doivent être mises en œuvre. Le développement d'une gestion collective doit également permettre de dérouler une carrière complète sur au moins deux grades afin d'atteindre l'indice sommital en fin de carrière.

Statuts

Les statuts particuliers, déterminent les règles applicables aux différents corps. Ils s'inscrivent dans le cadre du statut général de la Fonction publique de l'État et de ses lois fondatrices notamment :

- 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

Dessinateur et Expert technique des services techniques (ETST)

- [Décret 70-606 du 2 juillet 1970](#) portant statut particulier du corps des dessinateurs de l'équipement
- [décret 86-1046 du 15 septembre 1986 modifié](#) portant statut particulier du corps des experts techniques des services techniques (Légifrance version consolidée au 19 juillet 2018)
- [décret 2016-580 du 11 mai 2018](#) relatif à l'organisation des carrières de fonctionnaires de catégorie C, modifié par le [décret n°2016-1084 du 3 août 2016](#)
- [bilan de gestion dessinateurs 2015](#)
- [bilan de gestion ETST 2014](#)

Technicien supérieur du Développement Durable (TSDD)

- [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 2009-1389 du 11 novembre 2009](#) fixant l'échelonnement indiciaire des corps et emplois communs aux administrations de l'Etat et de ses établissements publics.
- [Décret 2012-1064 du 18 septembre 2012](#) portant statut particulier du corps des TSDD (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)
- [bilan de gestion 2015](#) celui de 2016 est annoncé pour bientôt...

Ingénieur des Travaux Publics de l'État (ITPE)

- [Décret 2005-631 modifié](#) portant statut particulier du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État
- [Décret 2005-632 modifié](#) relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 1^{er} groupe et du 2^e groupe
- [Arrêté du 7 octobre 2005](#) fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État
- [Arrêté du 7 octobre 2005](#) fixant les échelonnements indiciaires applicables aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 1^{er} groupe et du 2^e groupe
- [Décret n° 2017-194 du 15 février 2017](#) modifiant les décrets statutaires de 6 corps d'ingénieurs
- [charte de gestion des ITPE](#) pour appréhender la gestion des personnels ITPE
- [Bilan de gestion ITPE 2014](#) ce sont les derniers bilans accessibles
- [arrêté du 25 octobre 2017 fixant les pourcentages d'ITPE HC](#)
- [liste des fonctions des ITPE HC](#)

Ingénieur des Ponts des Eaux et Forêts (IPEF)

- [décret n°2009-1106 du 10 septembre 2009](#) portant statut particulier du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et :
- [2019 annexe 1 note promotion IPEF](#) (en page 5)
- [charte de gestion IPEF 2012](#) pas de mise à jour récente
- [bilan de gestion 2016](#)

Les évolutions statutaires permettent le plus souvent des évolutions positives des carrières, avec des améliorations d'indices de début et de fin de carrière, du nombre de grades, et un meilleur échelonnement indiciaire. Les harmonisations statutaires imposées par le ministère de la fonction publique ont parfois pour conséquence l'alignement par le bas. Notre DRH a des difficultés à se faire entendre pour obtenir de meilleures conditions d'applications des mesures générales à nos statuts particuliers contrairement aux DRH d'autres ministères.

Composition des corps

DESSINATEURS	ETST	TSDD	ITPE	IPEF
				Ingénieur Général PEF Classe except.
			Ingénieur Hors Classe TPE	Ingénieur en Chef 1e classe
			Ingénieur Divisionnaire TPE	Ingénieur en Chef 2 ^e classe
		Technicien Supérieur en Chef	Ingénieur TPE	Ingénieur PEF
		Technicien Supérieur Principal		
Dessinateur Chef	Expert Technique Principal	Technicien Supérieur		
Dessinateur	Expert Technique			

Emploi fonctionnel

Pour un dialogue social utile et efficace

Cfdt:

Pour les avancements de grades, comme pour les promotions de corps, soumis à l'avis des CAP, la CFDT demande l'organisation de concertations au niveau des chefs de service et des harmonisateurs. L'objectif est de permettre l'expression d'un autre point de vue que celui des seuls chefs de service. Un agent devrait être informé de sa situation au fur et à mesure des arbitrages.

Notre constat en matière de dialogue social est celui d'une forte régression. Tout en prétendant promouvoir le dialogue social, l'administration démontre le contraire dans ses circulaires sur les promotions et mobilités comme sur les régimes indemnitaires. Elle supprime ou modifie les conditions des concertations. Ce n'est pas notre conception du dialogue. Nous combattons ces orientations négatives. La transparence, la compréhension des règles se nourrissent du dialogue social, de nos comptes rendus, comme de nos critiques et de nos exigences.

La volonté de renforcer la qualité du dialogue social au sein de nos ministères s'inscrit dans une longue histoire d'écoute et de progrès. Nos confrontations ont abouti à ce que nous puissions remplir notre rôle au mieux, en toute indépendance et avec la mise à disposition de tous les éléments utiles d'information comme d'appréciation des réalités des sujets débattus. Ce retour en arrière sous l'impulsion du DRH ne doit être qu'un mauvais pas à rectifier au plus vite. Les capacités d'intervention des représentants des personnels au plus près des décisions doivent être préservées.



Carrière dans le corps des Dessinateurs / Experts Techniques

Dessinateurs et ETST		
échelon	IM	durée
12	416	
11	411	4 ans
10	402	3 ans
9	390	3 ans
8	380	3 ans
7	364	2 ans
6	350	2 ans
5	343	2 ans
4	336	2 ans
3	332	2 ans
2	330	2 ans
1	328	1 an

Dessinateur Chef/ETST Principal		
échelon	IM	durée
10	466	
9	445	3 ans
8	430	3 ans
7	413	3 ans
6	400	2 ans
5	391	2 ans
4	375	2 ans
3	365	1 an
2	355	1 an
1	345	1 an

Grade 1 vers grade 2

tableau d'avancement	Être au 4 ^e échelon depuis un an au moins et compter 5 ans de services effectifs.
----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

Les Avancements des ETST s'inscrivent dans un ratio de 12 %. 12 promus en 2017 sur 110 promouvables, pour les dessinateurs, le corps était encore en 3 grades en 2017. Il y a eu 12 et 22 promus qui s'inscrivaient dans des ratios de 18 et 14 %. L'âge moyen est de 42 ans pour les ETST, de 44 et 50 pour les dessinateurs.

Cfdt:

La CFDT revendique pour les personnels dessinateurs et experts techniques coincés dans un espace indiciaire limité à 138 points, l'accès de tous au dernier échelon de l'échelle C3. Et, un rapport de 2 au moins entre le début et la fin de carrière soit :

- un premier grade déroulant de l'IM 325 à 450, le second culminant à IM 650 ;
- des débuts de carrière accélérés avec en 2 ans l'accès à un échelon doté d'un indice supérieur au SMIC de 10 % ;
- des valeurs de ratios P/P au moins égaux à 20 % pour favoriser le déroulement de carrière ;
- l'accès de tous au dernier échelon ;
- des conditions de reclassement stables dans le temps et des reprises d'ancienneté de l'expérience professionnelle à compter de 2005 ;
- le renforcement des plans de requalifications pour assurer les transformations d'emplois de C en B des personnels dessinateurs et experts de nos services ;
- La relance d'un groupe de travail sur les missions et qualifications des personnels et l'examen au plus vite d'un reclassement de ces personnels dans le corps des TSDD ;

Passerelles de la catégorie C vers la catégorie B

Vers grade 1 – TSDD

concours externe	posséder un diplôme du groupe IV (Bac)
concours interne	4 ans de services publics au 1 ^{er} janvier de l'année du concours
examen professionnel	7 ans de services publics au 1 ^{er} janvier de l'année de l'examen
liste d'aptitude	9 ans d'ancienneté en catégorie C au 31 décembre de l'année de promotion, ouverte aux agents listés ci-dessous

Les concours et examen professionnels sont ouverts par spécialités : 1) Techniques générales, 2) Exploitation et entretien des infrastructures, 3) Navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral. La liste d'aptitude est ouverte par spécialités, aux chefs d'équipe d'exploitation, aux chefs d'équipe principaux d'exploitation, aux experts techniques principaux des services techniques, aux dessinateurs chef de groupe, aux adjoints techniques principaux de 2^e et 1^{ère} classe relevant du ministère chargé du développement durable, aux syndicats des gens de mer principaux de 2^e et 1^{ère} classe spécialité « navigation et sécurité ». L'examen professionnel est ouvert aux mêmes personnels auxquels s'ajoutent ceux du corps des adjoints administratifs.

Vers grade 2 – TSPDD

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

L'examen professionnel est ouvert aux mêmes personnels des corps précités plus haut et à ceux des adjoints administratifs

Carrière dans le corps des TSDD

TSDD		
échelon	IM	durée
13	498	
12	474	4 ans
11	453	3 ans
10	440	3 ans
9	429	3 ans
8	413	3 ans
7	394	2 ans
6	379	2 ans
5	366	2 ans
4	356	2 ans
3	349	2 ans
2	344	2 ans
1	339	2 ans

TSPDD		
échelon	IM	durée
13	529	
12	500	4 ans
11	477	3 ans
10	459	3 ans
9	452	3 ans
8	433	3 ans
7	413	2 ans
6	398	2 ans
5	385	2 ans
4	373	2 ans
3	361	2 ans
2	354	2 ans
1	347	2 ans

TSCDD		
échelon	IM	durée
11	582	
10	569	3 ans
9	548	3 ans
8	529	3 ans
7	504	3 ans
6	480	3 ans
5	460	2 ans
4	437	2 ans
3	417	2 ans
2	402	2 ans
1	389	1 an

Grade 1 vers grade 2

concours professionnel	Être à l'échelon 4 du grade 1 + 3 ans en catégorie B
tableau d'avancement	1 an dans l'échelon 6 du grade 1 + 5 ans en B

Grade 2 vers grade 3

concours professionnel	1 an dans l'échelon 5 du grade 2 + 3 ans en catégorie B
tableau d'avancement	1 an dans l'échelon 6 du grade 2 + 5 ans en B



La CFDT revendique :

- un nouvel espace indiciaire des indices majorés 374 à 748 (rapport de 2) ;
 - des ratios P/P au moins égaux à 20% pour améliorer le déroulement de la carrière ;
 - l'objectif d'un accès de tous au dernier échelon du dernier grade ;
 - le respect des engagements de l'administration en terme de classement dans les grades pour les ex contrôleurs des TPE et l'extension de cette mesure aux contrôleurs des affaires maritimes comme cela a été mis en œuvre pour les techniciens supérieurs de l'équipement;
 - un régime indemnitaire identique pour l'ensemble du corps ;
 - Le renforcement du plan de requalifications de B en A, au profit des personnels en poste dans les services, avec la transformation de 1500 postes de B (TSDD) en A (ITPE) ;
- Ces transformations sont une impérieuse nécessité pour reconnaître qualifications et compétences exercées.

Passerelles de la catégorie B vers la catégorie A

Vers grade 1 – Ingénieur des TPE

concours externe	Par filière pour recruter les élèves ingénieurs + 3 ans d'école. Sur titre posséder un diplôme du groupe I (Master, doctorat, diplôme de grandes écoles)
concours interne	3 ans de services publics au 1 ^{er} janvier de l'année du concours + stage probatoire
examen professionnel	Les membres du corps des TSDD qui, au 1 ^{er} janvier de l'année d'examen, justifient en position d'activité ou de détachement, de 8 ans de service publics effectifs dont au moins 6 ans dans un service ou un établissement public de l'État + Formation en école
liste d'aptitude	Seuls les TSCDD* comptant 8 ans dans ce grade peuvent y être inscrit

* au moins 8 ans de services effectifs cumulés :

- sont également pris en compte dans le calcul des 8 ans les services effectifs accomplis dans les grades de contrôleur principal et de technicien supérieur principal de l'équipement avant le 1^{er} octobre 2012.

Cfdt:

Le statut précise que les emplois offerts aux recrutements par liste d'aptitude et examen professionnel sont égaux au tiers du nombre de fonctionnaires nommés suite aux concours, aux détachements de longue durée, aux intégrations directes et détachement défense.
 En 2016, le plan des requalifications de B en A prévoyait 300 promotions de techniciens supérieurs en ingénieurs des TPE par la liste d'aptitude (100) et par l'examen professionnel (200). Les affectations de ces personnels promus s'inscrivent dans un processus particulier ([note du 22-02-18 concretisation promotion A et A+](#)). La Liste d'aptitude 2018 comptait 58 inscrits pour 208 proposés et plus de 4900 promouvables. L'âge moyen était de 52 ans. Celle de 2017 en comptait 90 pour 333 proposés et plus de 5000 promouvables. Sur ces plans de requalifications nous demandons des bilans précis. Les engagements pris doivent être tenus.

Carrière dans le corps des ingénieurs des TPE

ITPE			IDTPE			IHCTPE			ICTPE 1		
échelon	IM	durée	échelon	IM	durée	échelon	IM	durée	échelon	IM	durée
10	664		9	821		ES3	967		HEA 3	967	
9	625	4 ans	8	793	4 ans	ES2	920	1 an	HEA 2	920	1 an
8	599	4 ans	7	755	3 ans	ES1	885	1 an	HEA 1	885	1 an
7	565	4 ans	6	717	3 ans	5	826	3 ans	5	825	2,5 ans
6	530	3 ans	5	677	3 ans	4	793	3 ans	4	787	2,5 ans
5	503	2,5 ans	4	640	3 ans	3	755	2,5 ans	3	750	2,5 ans
4	468	2 ans	3	591	3 ans	2	719	2 ans	2	710	2,5 ans
3	435	2 ans	2	545	2,5 ans	1	683	2 ans	1	669	2,5 ans
2	406	2 ans	1	507	2 ans				ICTPE 2		
1	383	1,5 ans							6	825	2,5 ans
									5	787	2,5 ans
									4	750	2,5 ans
									3	710	2,5 ans
									2	669	2,5 ans
									1	630	2,5 ans

Vers Ingénieur divisionnaire

Tableau d'avancement TA | ITPE au 4^e échelon depuis 2 ans + 6 ans d'ITPE dont 4 ans dans un service de l'État


Trois voies permettent la promotion par tableau d'avancement (TA) : classique, principalat court et long. Le TA classique est ouvert aux ITPE avec 10 ans d'expérience professionnelle, 7 ans pour les affectations dirigées, si au moins 2 postes tenus. Le principalat court est de 6 mois (IRGS) à 6 ans, le long est de 9 ans. Pour la CFDT, chaque ITPE, sous réserve de sa date d'entrée dans le corps, devrait atteindre au moins l'échelon sommital d'IDTPE. Les 185 postes de la promotion 2018 se répartissent en 117 classiques, 31 courts dont 2 IRGS et 24 longs. Les âges moyens sont respectivement de 39 ans, 58 ans et 55 ans. Pour la durée du contrat court ou long l'appréciation des notateurs est prépondérante.



Vers Ingénieur hors classe des TPE

Tableau d'avancement.	IDTPE au 5 ^{ème} échelon depuis un an au moins et comptant 6 années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'IB 1015 et conduisant à pension civile à la date d'établissement du TA. Ou compter huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.
	En outre les IDTPE d'une valeur professionnelle exceptionnelle et justifiant de trois ans d'ancienneté au 8e échelon de leur grade peuvent également être inscrits à ce tableau d'avancement dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées.
échelon spécial Hors Classe (IB HEA)	Peuvent accéder à l'échelon spécial les ingénieurs hors classe des travaux publics de l'Etat justifiant de trois années d'ancienneté dans le 5e échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.


L'arrêté du 25 octobre 2017 fixe à 10 % du corps les effectifs d'IHC des TPE, à compter de 2022 et à 20 % des effectifs de l'échelon spécial dans ce grade. Il est instauré une montée en charge progressive entre 2017 et 2021.

	La CAP de 2017 a inscrit 111 ingénieurs sur les TA 2017 (97) et 2018 (14). Les 97 inscrits de 2017 sont 9 en AC, 33 en DDT(M), 10 en DIR, 23 en DR (dont IDF), 13 en EPA, 3 en Outre mer, 3 en FPT, 2 en ENTPE, 1 en CVRH. Les 14 inscrits de 2018 sont 5 en AC, 4 en DDT(M), 1 en DR, 4 en EPA.
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vers l'emploi fonctionnel d'ICTPE 2 et 1

détachement	IDTPE au 3 ^e échelon depuis au moins 1 an et 6 mois
-------------	----------------------------------------------------------------

Les ingénieurs en chef des travaux publics de l'État détachés sur un emploi fonctionnel du 1^{er} ou du 2^e groupe sont nommés pour une période de 5 ans, renouvelable une fois, au titre des fonctions pour lesquelles ils ont été nommés. Les fonctions éligibles sont inscrites dans [l'arrête du 12 mars 2014](#). Les ingénieurs divisionnaires retraitables (6 mois avant leur départ) peuvent être détachés sur cet emploi s'ils sont positionnés sur un poste éligible. En 2017, 32 agents (sur 93 proposés) ont été détachés sur l'emploi d'ICTPE 2. Leur âge moyen était de 49 ans. Pour ICTPE 1 ils étaient 33 à être proposés pour 13 détachements possible. L'âge moyen des agents détachés était de 53 ans.

	<p>La CFDT revendique pour les ingénieurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un espace indiciaire pour les 2 premiers niveaux entre les indices majorés 415 et 830 ; • des ratios P/P au moins égaux à 20% pour améliorer l'accès au second niveau (TA classique, Fin de carrière et retraitables) ; • la mise en place d'un examen professionnel pour accéder au grade d'IDTPE en complément du TA; • l'accession au 3ème niveau de grade doit reconnaître les parcours professionnels exigeants inscrits dans des règles de gestion transparentes ; • de porter à un tiers des effectifs des ingénieurs hors classe le nombre d'ingénieurs hors classe à l'échelon spécial à l'instar des ingénieurs généraux de classe exceptionnelle des IPEF ; • de porter le ratio de recrutement effectif de la promotion interne au grade d'IPEF de 30 % actuellement à 40 % • l'engagement d'une réflexion sur les corps d'ingénieurs qui engloberait l'ensemble des corps d'ingénieurs travaux aux ingénieurs des ponts des eaux et des forêts <p>sur le dialogue social</p> <ul style="list-style-type: none"> • une concertation à tous les niveaux, service, harmonisateur et DRH sur les propositions d'avancement doit pouvoir s'exercer avec les organisations syndicales représentatives au CTM et sur la base de critères connus et expliqués en toute transparence. • l'information des agents proposables sur les suites données à leur dossier de proposition.
-------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Passerelles vers les recrutements des IPEF

Sortie d'école	Article 6 et 11 du décret statutaire 80 % des élèves sont issus de polytechnique, d'école normale supérieure scientifique, de l'Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement et d'autres grandes écoles.
Concours externe sur titre et travaux	articles 9 et 11 du statut. Les candidats doivent, au 1er janvier de l'année du concours, être titulaires d'un diplôme de doctorat dans un domaine de compétence du corps et justifier de qualifications équivalentes (cf. décret du 13 février 2007 susvisé). Présentation limitée à trois fois au concours externe sur titres et travaux.
Concours interne (1) à caractère professionnel (1)	articles 10 et 11 du statut, il est réservé aux ingénieurs (1) qui, en cette qualité, comptent au 1er octobre de l'année du concours, en position d'activité ou de détachement, cinq ans au moins de services effectifs dans un ou plusieurs de ces corps. Présentation limitée à trois fois.
Liste d'aptitude (1)	Peuvent seuls poser leur candidature à l'inscription sur la liste d'aptitude prévue au 4° de l'article 5 les ingénieurs (1) comptant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle cette liste est établie, en position d'activité ou de détachement, au moins quinze ans de services.

(1) corps concernés : Ingénieurs des TPE, ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'État, ingénieurs des travaux de la météorologie, ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, ingénieurs de recherche du ministère chargé de l'agriculture, ingénieurs de recherche des établissements publics placés sous tutelle des ministres chargés de l'agriculture ou du développement durable. Les ingénieurs de la promotion interne sont classés à un échelon du premier grade d'IPEF doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.



Le bilan de gestion 2016 du corps des IPEF indique, pour l'année 2016 : 65 recrutements dont 45 ingénieurs élèves (25 anciens élèves de polytechnique, 3 d'une école normale supérieure, 10 anciens élèves d'Agro-Paris-Tech et 7 autres élèves issus d'autres grandes écoles d'ingénieurs). 20 IPEF ont été recrutés par la promotion interne dont 12 par la voie du concours interne et 8 par la liste d'aptitude. Ce dimensionnement des recrutements est à l'œuvre depuis 2010. Le [CR élus Cfdt CAP des IPEF 15-11-17](#) détaille la LA 2017. Le niveau de recrutement est à 30 % quand le statut des IPEF indique une fourchette de recrutement par promotion interne de 28 à 40 %.

Carrière dans le corps des Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

IPEF			ICPEF			IGPEF CN			IGPEF CE		
échelon	IM	durée	échelon	IM	durée	échelon	IM	durée	échelon	IM	durée
10	787		7 ^e HCB3	1062	3 ans	3 ^e HCB3	1274	3 ans	HEE2	1324	
9	738	3 ans	7 ^e HCB2	1008		3 ^e HCB2	1221		HEE1	1274	
8	700	2,5 ans	7 ^e HCB1	967		3 ^e HCB1	1168				
7	639	2 ans	6 ^e HCB3	967	3 ans	2 ^e HCB3	1168				
6	586	2 ans	6 ^e HCB2	920		2 ^e HCB2	1143				
5	550	2 ans	6 ^e HCB1	885		2 ^e HCB1	1119				
4	518	1,5 ans	5	825	3 ans	1 ^e HCB3	1062	2 ans			
3	480	1,5 ans	4	787	3 ans	1 ^e HCB2	1008				
2	445	1 an	3	738	3 ans	1 ^e HCB1	967				
1	383	1 an	2	684	2,5 ans						
			1	623	2 ans						

Grade 1 vers grade 2

tableau d'avancement	ingénieur comptant, en position d'activité ou de détachement, au moins six années de service à compter de sa titularisation dans le grade d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts. Peuvent également être nommés ingénieurs en chef les ingénieurs ayant au moins trois ans d'ancienneté dans le 10e échelon de leur grade.
----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La ratio P/P déterminant de ces avancements de grade a été abaissé en 2018 de 25 % à 20 %. Il ne permet plus le respect des promotions pivots inscrites dans la charte de gestion. Les délais d'attente s'allongent pour l'accès au grade d'ingénieur en chef. La lecture du compte rendu de nos élus en CAP le 5 décembre 2017 est édifiante et éclairante (cf. [Compte rendu des élus CFDT à la CAP des Ipef du 05-12-17](#))

Grade 2 vers grade 3

tableau d'avancement à IGPEF de classe normale	Ouverts aux ingénieurs en chef ayant atteint le 5e échelon de leur grade depuis au moins un an et comptant au moins quinze années de service en qualité de fonctionnaire de l'Etat en position d'activité ou de détachement, dont sept au moins dans le grade d'ingénieur en chef ou en qualité de directeur d'administration centrale.
tableau d'avancement à IGPEF de classe exceptionnelle	Ouverts aux ingénieurs généraux de classe normale comptant au moins trois ans d'ancienneté dans le 3e échelon de cette même classe.

Le nombre des ingénieurs généraux de la classe exceptionnelle représente au maximum le tiers de l'ensemble des ingénieurs généraux du corps. Pour mesurer les effets la aussi de l'abaissement du ratio P/P de 14 % à 12 % la lecture du compte rendu de nos élus CFDT s'impose ([compte rendu des Elus CFDT à la CAP des Ipef 05-12-17](#)). L'attente dans le grade d'ICPEF s'établirait à plus de 20 ans compte tenu du flux actuel de 77 promus à IGPEF CN pour un stock de 1599 ICPEF.



Les revendications CFDT pour l'ensemble des corps :

<p>Cfdt:</p>	<p>La CFDT revendique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une réelle négociation salariale notamment sur les évolutions de la valeur du point ; Le gel de la valeur du point entre 2010 et 2015 et son rétablissement en 2018 est injuste et incompréhensible ; • La mise en œuvre d'une protection sociale complémentaire (PSC en santé et prévoyance) financé par les employeurs publics à la même hauteur que les employeurs privés ; • l'abandon du jour de carence ; • une amplitude indiciaire inscrite au moins dans un rapport de 2 entre le 1^{er} échelon et le dernier échelon du corps. • Un dialogue social franc sur les ratios promus sur promouvables (P/P) entre employeurs et organisations syndicales représentatives en CTM. • Un échelonnement indiciaire digne (avec plus de 10 points par échelon au minimum) : les gains de 1 à 2 points (7 premiers échelons) de l'échelle C1 ne le sont pas. • la valorisation des avancements de grades par un gain indiciaire significatif • la valorisation de la promotion interne avec un gain indiciaire significatif <p>Les accords Jacob de 2006 ont inscrit un gain minimum de 60 points d'indices bruts pour les promotions de B en A. Aussi pour les promotions de C en B, le gain pourrait être au minimum de 30 points d'indice brut ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une gestion des carrières avec des ratios P/P au moins égaux à 20%; • Des surtaux temporaires négociés pour tenir compte de situation particulière et de la volonté de recherche d'une réelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; <p>Un dialogue social conforté et amélioré</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remplacer pour les critères de promotion interne les notions actuelles de valeur et de mérite par celles d'expérience et de montée en compétence plus objectivable • A tous les niveaux, service, harmonisateur et DRH une concertation sur les propositions d'avancement avec les organisations syndicales représentatives au CTM et sur la base de critères connus et expliqués en toute transparence ; • un examen attentif des obstacles à la carrière de tous et notamment à celles des femmes. • L'information des suites données à leur dossier de proposition à tous les agents proposables. • L'ouverture d'une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs de nos ministères ;
<p>Cfdt:</p>	<p>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 administrative et technique, au travers de leurs parcours professionnel, sans exclusive. Au regard des restructurations menées depuis 2007, elles passent aussi par la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui doit être négociée, dans toutes les phases de sa construction et de ses implications.</p> <p>La revue de missions et le redécoupage des régions exigent de nouvelles réflexions sur les modes de gestion des personnels d'encadrement. La gestion des personnels des filières administratives et techniques (attachés et des ingénieurs) avec des emplois fonctionnels aux modes de gestion différents, mais sur des postes communs, engendre une forte concurrence entre les corps de ces filières et les contractuels. Elle sert de cache misère à la raréfaction des postes d'encadrement supérieur.</p> <p>Pour la CFDT, il est urgent de réfléchir aux transitions et d'engager les négociations au plus vite à la fois sur les modes de gestion et le temps de travail.</p> <p>La rareté des postes d'encadrement supérieur, le corporatisme excessif et des modes de gestion différents conduisent à l'exacerbation des oppositions entre les individus d'un même corps et de ceux de corps différents sans réelle amélioration du service. Et, pire ils ont parfois pour conséquence le déclin des collaborations utiles et nécessaires pour qu'un service, une direction rende le meilleur service.</p>

Principes de rémunération

La rémunération c'est le traitement indiciaire obtenu par le produit de l'indice majoré détenu et la valeur du point fonction publique (cf. pages salaires à la fin de ce document).

C'est aussi un régime indemnitaire (cf. ci-dessous).

Nous dénonçons les remises en cause profondes des conditions d'exercice du dialogue social en la matière. Il en va ainsi des commissions de concertation sur les régimes indemnitaires notamment celles relatives à l'indemnité spécifique de service.

Ainsi, la note de gestion du 30 juillet 2018 qui abroge les circulaires de 2009 et 2012, va clairement à rebours des précédentes orientations en matière de dialogue social. Ces dernières étaient favorables à la participation des représentants des personnels aux diverses commissions d'harmonisation.

Désormais, l'administration oppose le code des relations public avec l'administration pour mettre un terme à ces concertations au prétexte que l'administration ne devrait pas communiquer d'informations personnelles.

Pas de doute, l'incompétence juridique est de mieux en mieux répartie au sein de nos services.

Nous en appellerons aux ministres afin que le DRH revienne à de plus justes considérations sur la nature et la qualité du dialogue social. Nous étions dans une administration de progrès en matière de conception du dialogue social et là, nous régressons dangereusement.

Les principes de rémunération actuels et la politique salariale du gouvernement vont devoir être sérieusement revus dans la perspective de l'ouverture du chantier sur les retraites et l'instauration d'un régime universel.

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.

Il est constitué, d'une part, de la prime de service et de rendement (PSR) et de l'indemnité spécifique de service (ISS) assise sur un montant de base, un coefficient de grade associé à un coefficient individuel.

Le bénéfice de ces primes tient 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 comme de responsabilité.

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

L'indemnité spécifique de service est versée l'année N+1 pour l'année N. Certaines fonctions peuvent bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Pour les IPEF les ISS ont été remplacées par une indemnité de performance et de fonction (IPF).

Nos ministères ont pour le moment retardé l'application du RIFSEEP aux corps techniques : pour combien de temps encore ? Il semble bien que la fonction publique ait acté que ces corps y passeront un jour ou l'autre et sans doute les IPEF en premier puisque « *leur arrêté est en cours de publication depuis le 1^{er} Janvier 2017* » selon les tableaux de la fonction publique.

ISS 2017 (à percevoir en 2018)

Le [décret n°2018-762 du 30 août 2018](#) (modificatif du décret 2003-799 du 25 août 2003) modifie les coefficients des grades des ITPE pour tenir compte des conditions de reclassement dans les nouveaux grades d'ITPE comme nous l'avons demandé dès la sortie de PPCR.

La [note de gestion du 31 juillet 2018 relative à l'indemnité spécifique de service \(ISS\)](#) versée aux fonctionnaires des corps techniques en poste aux MTEs/MCT, vient préciser les modalités de gestion et de versement de l'indemnité spécifique de service (ISS) allouée en 2018, au titre des droits à l'ISS 2017 acquis sur un poste pris en charge sur le programme 217.

L'[arrêté du 30 août 2018](#) modifie l'arrêté du 25 août 2003 modifié fixant les modalités d'application du décret n° 2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'ISS. Cet arrêté indique les nouveaux coefficients de modulation individuelle prévus à l'article 7 du décret du 25 août 2003

Nous vous proposons un [tableau des montants ISS 2017](#) (à toucher en 2018) qui tient compte des dernières modifications. Ces montants sont calculés avec un coefficient individuel égal à 1,00.

ISS 2017 (à toucher en 2018) – Calculés avec un coefficient individuel de 1

Coeff, Service	Taux de base	ICTPE Emploi Fonction, 1 ^o groupe	ICTPE Emploi Fonction, 2 ^o groupe	ITPE Hors Classe	IDTPE (+ 5 ans ancienneté + > 6 ^o éch)	IDTPE (- 5 ans ancienneté + > 6 ^o éch)	IDTPE (1 ^o au 5 ^o échelon inclus)	ITPE (à compter 6 ^o échelon)	ITPE (1 ^o au 5 ^o échelon inclus)	TSCDD (ex Emploi Fonctionnel)	TSCDD	TSPDD	TSDD	Dessinateur Expert Technique
Coeff, Grade -->		63	56	63	51	43	43	33	28	20	18	16	12	9
1,00	361,90 €	22 800 €	20 266 €	22 800 €	18 457 €	15 562 €	15 562 €	11 943 €	10 133 €	7 238 €	6 514 €	5 790 €	4 343 €	3 257 €
1,05	380,00 €	23 940 €	21 280 €	23 940 €	19 380 €	16 340 €	16 340 €	12 540 €	10 640 €	7 600 €	6 840 €	6 080 €	4 560 €	3 420 €
1,10	398,09 €	25 080 €	22 293 €	25 080 €	20 303 €	17 118 €	17 118 €	13 137 €	11 147 €	7 962 €	7 166 €	6 369 €	4 777 €	3 583 €
1,15	416,19 €	26 220 €	23 306 €	26 220 €	21 225 €	17 896 €	17 896 €	13 734 €	11 653 €	8 324 €	7 491 €	6 659 €	4 994 €	3 746 €
1,20	434,28 €	27 360 €	24 320 €	27 360 €	22 148 €	18 674 €	18 674 €	14 331 €	12 160 €	8 686 €	7 817 €	6 948 €	5 211 €	3 909 €

Montant spécifique de base : 357,22 € - Taux de base : 361,90 €

PSR 2018 :

La prime de service et de rendement (PSR) a été institué par le [décret 2009-1558 du 15 décembre 2009](#)

La dernière note de gestion de cette PSR est la [note gestion du 21 juin 2016 \(PSR 2016\)](#)

L'[arrêté du 30 août 2018 modifie](#) l'arrêté du 15 décembre 2009 fixant les taux de base annuels des primes de service et de rendement.

Les taux de base annuels de la PSR sont donc modifiés ainsi :

GRADE OU EMPLOI	TAUX DE BASE ANNUELS
Chef d'un service déconcentré	5 720 €
Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1 ^{er} groupe	3 572 €
Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 2 ^e groupe	3 177 €
Ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe	4 572 €
Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat	2 817 €
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	1 659 €
Technicien supérieur en chef du développement durable	1 400 €
Technicien supérieur principal du développement durable	1 330 €
Technicien supérieur du développement durable	1 010 €
Dessinateur en chef	978 €
Dessinateur	856 €
Expert technique principal	590 €
Expert technique	558 €

Régime indemnitaire futur : le RIFSEEP ?

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel 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 devait concerner à compter de 2017, tous les corps et emplois de la fonction publique de l'État. Il devrait se substituer aux régimes actuels au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Nos ministères ont tenté d'obtenir l'abandon d'une telle mesure pour les corps techniques encore sous le régime de l'indemnité spécifique de services (ISS). La DGAFP (DRH FP) n'y semble pas favorable. Ils ont obtenu un report d'application toujours en cours.

Pour d'autres, la date d'application a été avancée au 1^{er} janvier 2015 et notamment pour :

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

Depuis d'autres corps comme les officiers de ports, les architectes urbanistes de l'État, y sont passés. Pour le corps des IPEF, le 4 septembre 2018, la DGAFP indique dans une liste des corps adhérant au RIFSEEP, une date d'adhésion au 1^{er} janvier 2017. Et, il est précisé une publication de l'arrêté en cours. Si des discussions ont été conduites entre les ministères et la DGAFP, il n'est pas du tout question de concertation, juste de l'information en réponse aux questions des élus CFDT en CAP.

L'IFSE constitue l'indemnité principale du dispositif RIFSEEP. Elle tend à valoriser 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, sont limitées. Elles doivent 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 font 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. Bien entendu le nombre de groupe de fonctions varie suivant les corps de 4 pour les attachés à 2 pour les C et 3 pour les B. A l'intérieur de chaque groupe de fonction les montants plafonds sont déterminés par grade tout comme les montants socles et les montants minimums. La dotation individuelle ne doit pas être inférieure a priori à celle du montant socle. Lors du passage au RIFSEEP, le décret garantissait le maintien du niveau indemnitaire mensuel de l'agent jusqu'à ce que ce dernier change de poste. Pour les agents sous PFR, ont été 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). Tout complément exceptionnel était exclu de cette garantie. S'il n'y a donc normalement pas eu de perte de rémunération il n'y a pas eu non plus de remise en ordre du niveau des primes et des errements constatés de la PFR. Certes la stabilisation indemnitaire initiale ne fait pas obstacle à ce que le montant d'IFSE soit réexaminé, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par chaque agent sur son poste mais il n'en a rien été.

Enfin, en cas de mobilité, le niveau indemnitaire correspondrait aux nouvelles fonctions exercées. Il y a aussi des abondements pour les personnels affectés, en Île de France, mais hors AC, et, en Corse. Des compléments aussi pour les postes informatiques sous réserve de détenir la qualification requise.

Le complément indemnitaire annuel (CIA), versé en une ou deux fractions, devrait permettre de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Il pourra être tenu compte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs préalablement fixés. Sa mise en œuvre, à hauteur de 6 000 000 € pour 2018 et pour les 16215 agents au RIFSEEP est engagée. Elle ne manque pas de complexité. Il y a d'abord un taux de référence moyen établi à 778 € pour les A et A+, à 364€ pour les B et 200€ pour les C. Ces taux de référence moyen servent à dimensionner le volume de la dotation du service sur la base des seuls agents présents au moins 6 mois dans le service. Chacun de ces agents est ensuite doté d'une cotation de son activité et de sa manière de servir. Le compte rendu de l'entretien professionnel (CREP) sera la base déterminante. Il permettra de fixer les attributions individuelles comprises entre 0 et 201 % du taux de référence sans pouvoir dépasser le plafond du CIA. Les

cotations annuelles retenues vont d'un premier niveau fixé à « insuffisant » au 5ème et dernier fixé à « exceptionnel ». Les autres niveaux seront crescendo « assez bien », « satisfaisant », « excellent ».

 <p>Cfdt:</p>	<p>La mise en œuvre du RIFSEEP n'a pas véritablement, à ce stade, renforcé la lisibilité du système indemnitaire. Ainsi, l'IFSE, juste transposition de la précédente PFR peut varier de façon significative au sein d'un même groupe de fonction. Et, pour le moment, il n'est pas prévu de remise en ordre. L'IFSE doit être réexaminé au minimum tous les 4 ans en l'absence de changements de poste et ou de fonctions.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Documentation RIFSEEP

[CIA \(Complément indemnitaire annuel\), comment ça marche ?](#)

[RIFSEEP : Pourquoi le RIFSEEP ? – Qu'est-ce que le RIFSEEP ?](#)

[RIFSEEP : document pédagogique \(DGAFP 2015\)](#)

[RIFSEEP : liste des arrêtés d'adhésions par corps et emplois au 04/09/2018](#)


[RIFSEEP : liste des prochaines adhésions 2018-2019](#)

[Note de gestion du 31 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP](#)

[Note de gestion du 23 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du complément indemnitaire annuel \(CIA\)](#)

[Tableau de dimensionnement du CIA 2018](#)

[Compte-rendu de la réunion DRH / OS \(17-07-18\) sur le RIFSEEP 2018](#)

 <p>Cfdt:</p>	<p>La politique salariale s'est individualisée à outrance notamment 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. Pour le RIFSEEP, seule l'ouverture d'une réelle négociation sur ce sujet permettrait d'envisager avec sérénité les vertus de ce nouveau régime. Ce n'est pas le chemin qui a été pris. Il pourrait pourtant assurer le rétablissement de l'égalité entre les uns et les autres si une remise à plat était lancée et les moyens financiers à la hauteur. Il convient de poursuivre et de façon plus nette l'intégration des primes dans le traitement.</p> <p>Il convient aussi de revenir aux mesures catégorielles. Le ministère dégageait tous les ans, de la masse salariale, jusqu'en 2015 un volume financier destiné à améliorer les situations indiciaires ou indemnitaires des personnels. Le volume dégagé était bien insuffisant pour satisfaire nos principales revendications. Il était 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. Nous en serons loin en 2019 !</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Les salaires au 1^{er} janvier 2018

DESSINATEURS								
Échelons	durée moy	IM	Brut	Pension	Net	CSG + RDS	"à payer" *	
C 2 Dessinateur	1°	1a	328	1 537,00	162,31	1 374,69	146,48	1 228,21
	2°	2a	330	1 546,42	163,30	1 383,12	147,38	1 235,74
	3°	2a	332	1 555,75	164,29	1 391,46	148,27	1 243,20
	4°	2a	336	1 574,50	166,27	1 408,23	150,05	1 258,18
	5°	2a	343	1 607,33	169,73	1 437,60	153,18	1 284,42
	6°	2a	350	1 640,08	173,19	1 466,89	156,30	1 310,59
	7°	2a	364	1 705,75	180,13	1 525,62	162,56	1 363,06
	8°	3a	380	1 780,67	188,04	1 592,63	169,70	1 422,93
	9°	3a	390	1 827,58	192,99	1 634,59	174,17	1 460,42
	10°	3a	402	1 883,75	198,92	1 684,83	179,53	1 505,30
	11°	4a	411	1 925,92	203,38	1 722,54	183,54	1 539,00
	12°		416	1 949,42	205,86	1 743,56	185,78	1 557,77
C 3 Dessinateur en chef	1°	1a	345	1 616,67	170,72	1 445,95	154,07	1 291,87
	2°	1a	355	1 663,50	175,67	1 487,83	158,54	1 329,30
	3°	1a	365	1 710,42	180,62	1 529,80	163,01	1 366,79
	4°	2a	375	1 757,25	185,57	1 571,68	167,47	1 404,21
	5°	2a	391	1 832,25	193,49	1 638,76	174,62	1 464,15
	6°	2a	400	1 874,42	197,94	1 676,48	178,64	1 497,84
	7°	3a	413	1 935,33	204,37	1 730,96	184,44	1 546,52
	8°	3a	430	2 015,00	212,78	1 802,22	192,03	1 610,18
	9°	3a	445	2 085,25	220,20	1 865,05	198,73	1 666,32
	10°		466	2 183,67	230,60	1 953,07	208,11	1 744,96

EXPERTS TECHNIQUE DES SERVICES TECHNIQUES								
Échelons	durée moy	IM	Brut	Pension	Net	CSG + RDS	"à payer" *	
C 2 Expert Technique	1°	1a	328	1 537,00	162,31	1 374,69	146,48	1 228,21
	2°	2a	330	1 546,42	163,30	1 383,12	147,38	1 235,74
	3°	2a	332	1 555,75	164,29	1 391,46	148,27	1 243,20
	4°	2a	336	1 574,50	166,27	1 408,23	150,05	1 258,18
	5°	2a	343	1 607,33	169,73	1 437,60	153,18	1 284,42
	6°	2a	350	1 640,08	173,19	1 466,89	156,30	1 310,59
	7°	2a	364	1 705,75	180,13	1 525,62	162,56	1 363,06
	8°	3a	380	1 780,67	188,04	1 592,63	169,70	1 422,93
	9°	3a	390	1 827,58	192,99	1 634,59	174,17	1 460,42
	10°	3a	402	1 883,75	198,92	1 684,83	179,53	1 505,30
	11°	4a	411	1 925,92	203,38	1 722,54	183,54	1 539,00
	12°		416	1 949,42	205,86	1 743,56	185,78	1 557,77
C 3 Expert Technique Principal	1°	1a	345	1 616,67	170,72	1 445,95	154,07	1 291,87
	2°	1a	355	1 663,50	175,67	1 487,83	158,54	1 329,30
	3°	1a	365	1 710,42	180,62	1 529,80	163,01	1 366,79
	4°	2a	375	1 757,25	185,57	1 571,68	167,47	1 404,21
	5°	2a	391	1 832,25	193,49	1 638,76	174,62	1 464,15
	6°	2a	400	1 874,42	197,94	1 676,48	178,64	1 497,84
	7°	3a	413	1 935,33	204,37	1 730,96	184,44	1 546,52
	8°	3a	430	2 015,00	212,78	1 802,22	192,03	1 610,18
	9°	3a	445	2 085,25	220,20	1 865,05	198,73	1 666,32
	10°		466	2 183,67	230,60	1 953,07	208,11	1 744,96

TECHNICIENS SUPERIEURS								
Échelons	durée moy	IM	Brut	Pension	Net	CSG + RDS	"à payer" *	
B 1 Technicien Supérieur	1°	2a	339	1 588,58	167,75	1 420,83	151,40	1 269,43
	2°	2a	344	1 612,00	170,23	1 441,77	153,63	1 288,15
	3°	2a	349	1 635,42	172,70	1 462,72	155,86	1 306,86
	4°	2a	356	1 668,25	176,17	1 492,08	158,99	1 333,09
	5°	2a	366	1 715,08	181,11	1 533,97	163,45	1 370,52
	6°	2a	379	1 776,00	187,55	1 588,45	169,26	1 419,20
	7°	2a	394	1 846,33	194,97	1 651,36	175,96	1 475,40
	8°	3a	413	1 935,33	204,37	1 730,96	184,44	1 546,52
	9°	3a	429	2 010,33	212,29	1 798,04	191,59	1 606,45
	10°	3a	440	2 061,83	217,73	1 844,10	196,50	1 647,61
	11°	3a	453	2 122,75	224,16	1 898,59	202,30	1 696,28
	12°	4a	474	2 221,17	234,56	1 986,61	211,68	1 774,93
	13°	-	498	2 333,67	246,44	2 087,23	222,40	1 864,83
B 2 Technicien Supérieur Principal	1°	2a	347	1 626,08	171,71	1 454,37	154,97	1 299,40
	2°	2a	354	1 658,83	175,17	1 483,66	158,09	1 325,57
	3°	2a	361	1 691,67	178,64	1 513,03	161,22	1 351,81
	4°	2a	373	1 747,92	184,58	1 563,34	166,58	1 396,76
	5°	2a	385	1 804,08	190,51	1 613,57	171,93	1 441,64
	6°	2a	398	1 865,00	196,94	1 668,06	177,74	1 490,32
	7°	2a	413	1 935,33	204,37	1 730,96	184,44	1 546,52
	8°	3a	433	2 029,08	214,27	1 814,81	193,38	1 621,44
	9°	3a	452	2 118,08	223,67	1 894,41	201,86	1 692,56
	10°	3a	459	2 150,92	227,14	1 923,78	204,99	1 718,79
	11°	3a	477	2 235,25	236,04	1 999,21	213,02	1 786,18
	12°	4a	500	2 343,00	247,42	2 095,58	223,29	1 872,29
	13°	-	529	2 478,92	261,77	2 217,14	236,25	1 980,90
B 3 Technicien Supérieur en Chef	1°	1a	389	1 822,83	192,49	1 630,34	173,72	1 456,62
	2°	2a	402	1 883,75	198,92	1 684,83	179,53	1 505,30
	3°	2a	417	1 954,08	206,35	1 747,73	186,23	1 561,50
	4°	2a	437	2 047,83	216,25	1 831,58	195,16	1 636,42
	5°	2a	460	2 155,58	227,63	1 927,95	205,43	1 722,52
	6°	3a	480	2 249,33	237,53	2 011,80	214,37	1 797,44
	7°	3a	504	2 361,75	249,40	2 112,35	225,08	1 887,27
	8°	3a	529	2 478,92	261,77	2 217,14	236,25	1 980,90
	9°	3a	548	2 567,92	271,17	2 296,74	244,73	2 052,02
	10°	3a	569	2 666,33	281,56	2 384,77	254,11	2 130,66
	11°	-	582	2 727,25	288,00	2 439,25	259,91	2 179,34



UFETAM
UNION FÉDÉRALE DE L'ENVIRONNEMENT,
DES TERRITOIRES, DES AUTOROUTES ET DE LA MER

INGENIEURS des TPE							
Échelons	durée moy	IM	Brut	Pension	Net	CSG + RDS	"à payer" *
Ingénieur	1° -	321	1 504,25	158,85	1 345,40	143,36	1 202,04
Elève	2° -	334	1 565,17	165,28	1 399,89	149,16	1 250,72
Ingénieur des TPE	1° 1a 1/2	383	1 794,75	189,53	1 605,22	171,04	1 434,18
	2° 2a	406	1 902,50	200,90	1 701,60	181,31	1 520,28
	3° 2a	435	2 038,42	215,26	1 823,16	194,27	1 628,89
	4° 2a	468	2 193,08	231,59	1 961,49	209,01	1 752,49
	5° 2a 1/2	503	2 357,08	248,91	2 108,18	224,64	1 883,54
	6° 3a	530	2 483,58	262,27	2 221,32	236,69	1 984,63
	7° 4a	565	2 647,58	279,58	2 368,00	252,32	2 115,68
	8° 4a	599	2 806,92	296,41	2 510,51	267,51	2 243,00
	9° 4a	625	2 928,75	309,28	2 619,47	279,12	2 340,36
	10° 4a	664	3 111,50	328,57	2 782,93	296,53	2 486,39
Ingénieur Divisionnaire des TPE	1° 2a	507	2 375,83	250,89	2 124,95	226,42	1 898,52
	2° 2a 1/2	545	2 553,92	269,69	2 284,22	243,39	2 040,83
	3° 3a	591	2 769,42	292,45	2 476,97	263,93	2 213,03
	4° 3a	640	2 999,08	316,70	2 682,38	285,82	2 396,56
	5° 3a	677	3 172,42	335,01	2 837,41	302,34	2 535,07
	6° 3a	717	3 359,92	354,81	3 005,11	320,21	2 684,90
	7° 3a	755	3 537,92	373,60	3 164,31	337,17	2 827,14
	8°	793	3 716,00	392,41	3 323,59	354,14	2 969,45
création en 2020 -->	9° -	821	3 847,25	406,27	3 440,98	366,65	3 074,33
Ingénieur Hors Classe Echelon Spécial	1° 2a	683	3 200,58	337,98	2 862,60	305,02	2 557,58
	2° 2a	719	3 369,25	355,79	3 013,46	321,10	2 692,36
	3° 2a 1/2	755	3 537,92	373,60	3 164,31	337,17	2 827,14
	4° 3a	793	3 716,00	392,41	3 323,59	354,14	2 969,45
	5° 3a	826	3 870,67	408,74	3 461,92	368,88	3 093,04
	ES/HEA	885	4 147,17	437,94	3 709,23	395,24	3 313,99
	ES/HEA	920	4 311,17	455,26	3 855,91	410,86	3 445,04
	ES/HEA	967	4 531,42	478,52	4 052,90	431,86	3 621,04

INGENIEURS en Chef des TPE (Emploi Fonctionnel)							
Echelons	durée moy	IM	Brut	Pension	Net	CSG + RDS	"à payer" *
Ingénieur en Chef des TPE 2° groupe	1° 2a 1/2	630	2 952,17	311,75	2 640,42	281,35	2 359,07
	2° 2a 1/2	669	3 134,92	331,05	2 803,87	298,77	2 505,10
	3° 2a 1/2	710	3 327,08	351,34	2 975,74	317,08	2 658,66
	4° 2a 1/2	750	3 514,50	371,13	3 143,37	334,94	2 808,43
	5° 2a 1/2	787	3 687,92	389,44	3 298,47	351,47	2 947,00
	6°	825	3 866,00	408,25	3 457,75	368,44	3 089,31
Ingénieur en Chef des TPE 1° groupe	1° 2a 1/2	669	3 134,92	331,05	2 803,87	298,77	2 505,10
	2° 2a 1/2	710	3 327,08	351,34	2 975,74	317,08	2 658,66
	3° 2a 1/2	750	3 514,50	371,13	3 143,37	334,94	2 808,43
	4° 2a 1/2	787	3 687,92	389,44	3 298,47	351,47	2 947,00
	5° 2a 1/2	825	3 866,00	408,25	3 457,75	368,44	3 089,31
	HEA1	885	4 147,17	437,94	3 709,23	395,24	3 313,99
	HEA2	920	4 311,17	455,26	3 855,91	410,86	3 445,04
HEA3	967	4 531,42	478,52	4 052,90	431,86	3 621,04	

INGENIEURS des PONTS, des EAUX et des FORÊTS							
Échelons	durée moy	IM	Brut	Pension	Net	CSG + RDS	"à payer" *
Ingénieur Elève	- 1a	359	1 682,25	177,65	1 504,60	160,32	1 344,28
IPEF	1° 1a	383	1 794,75	189,53	1 605,22	171,04	1 434,18
	2° 1a	445	2 085,25	220,20	1 865,05	198,73	1 666,32
	3° 1a 1/2	480	2 249,33	237,53	2 011,80	214,37	1 797,44
	4° 1a 1/2	518	2 427,33	256,33	2 171,01	231,33	1 939,68
	5° 2a	550	2 577,33	272,17	2 305,17	245,63	2 059,54
	6° 2a	586	2 746,00	289,98	2 456,02	261,70	2 194,32
	7° 2a	639	2 994,33	316,20	2 678,13	285,37	2 392,76
	8° 2a 1/2	700	3 280,25	346,39	2 933,86	312,62	2 621,24
	9° 3a	738	3 458,25	365,19	3 093,06	329,58	2 763,48
	10° -	787	3 687,92	389,44	3 298,47	351,47	2 947,00
IPEF en Chef	1° 1a 1/2	623	2 919,42	308,29	2 611,13	278,23	2 332,90
	2° 1a 1/2	684	3 205,25	338,47	2 866,78	305,47	2 561,31
	3° 2a	738	3 458,25	365,19	3 093,06	329,58	2 763,48
	4° 2a	787	3 687,92	389,44	3 298,47	351,47	2 947,00
	5° 2a 1/2	825	3 866,00	408,25	3 457,75	368,44	3 089,31
	6° HEA1	885	4 147,17	437,94	3 709,23	395,24	3 313,99
	6° HEA2 3a	920	4 311,17	455,26	3 855,91	410,86	3 445,04
	6° HEA3	967	4 531,42	478,52	4 052,90	431,86	3 621,04
	7° HEB1	967	4 531,42	478,52	4 052,90	431,86	3 621,04
	7° HEB2 -	1008	4 723,50	498,80	4 224,70	450,16	3 774,54
7° HEB3	1062	4 976,58	525,53	4 451,06	474,28	3 976,78	
IPEF Général	1° HEB1	967	4 531,42	478,52	4 052,90	431,86	3 621,04
Classe normale	1° HEB2 2a	1008	4 723,50	498,80	4 224,70	450,16	3 774,54
	1° HEB3	1062	4 976,58	525,53	4 451,06	474,28	3 976,78
	2° HEC1	1119	5 243,67	553,73	4 689,94	499,73	4 190,20
	2° HEC2 3a	1143	5 356,17	565,61	4 790,56	510,46	4 232,19
	2° HEC3	1168	5 473,25	577,98	4 895,27	521,61	4 324,71
	3° HED1	1168	5 473,25	577,98	4 895,27	521,61	4 324,71
	3° HED2 -	1221	5 721,67	604,21	5 117,46	545,29	4 520,99
	3° HED3	1274	5 970,00	630,43	5 339,57	568,96	4 717,22
	IPEF Général	HEE1	1274	5 970,00	630,43	5 339,57	568,96
Classe except.	HEE2 -	1324	6 204,33	655,18	5 549,16	591,29	4 902,38

Valeur du point brut : 4,686 €

Valeur du point net : 3,744 €

* Le "à payer" correspond à un salaire indicé prenant en compte la retenue Pension (10,56%) ainsi que les CSG (9,2) & CRDS (0,5) appliqués sur 98,25% du salaire brut. Ne sont pas prises en compte les primes (IR, PFR, IPF, RIFSEEP, PSR, IAT, NBI, ISS,...), ni la RAFF, ni l'Indemnité de Résidence (1% et 3%), ni l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

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



Glossaire des termes utilisés dans le guide

Notions de base

FPE : fonction publique de l'État

FPT : fonction publique territoriale

FPH : fonction publique hospitalière

DGAFP : direction générale de l'administration et de la fonction publique

DRH FP : direction des ressources humaines de la fonction publique (= DGAFP)

AC : administration centrale

SD : service déconcentré

Instances de concertation

CTM : comité technique ministériel c'est l'instance suprême du ministère. Il est consulté notamment pour toutes les questions d'ordre statutaire. Il réunit des représentants élus du personnel sur liste syndicale et l'administration. Il n'est pas paritaire seuls les élus du personnel participent aux votes proposées. Une unanimité des votes contre impose de présenter le dossier une nouvelle fois avant son adoption. Ce temps de réflexion devrait être utilisé par l'administration pour présenter un texte amélioré. C'est rarement les cas.

CAP : commission administrative paritaire, elle réunit des représentants des personnels élus sur liste syndicale (cf. élections du 6 décembre 2018) et des représentants de l'administration désignée par elle. Elle est consulté sur de nombreux actes de gestion des personnels (promotion par TA, mobilités, sanctions et discipline, titularisation etc.) ;

CT : comité technique, il y en a un dans chaque service et établissement public.

Statuts et Déroulement de carrière

NES : nouvel espace statutaire de la catégorie B

Corps : il regroupe les personnels soumis au même statut particulier (cf. décret et arrêtés définissant et organisant le corps). Dans ce guide sont présentés :

Dessinateurs et **ETST** (Experts techniques des services techniques)

TSDD : Techniciens supérieurs du développement durable

ITPE : Ingénieurs des Travaux publics de l'État

IPEF : Ingénieurs des pont, des eaux et des forêts

Carrières : elle s'inscrit dans le nombre de grades du corps, dans les conditions mises aux règles d'avancement entre grade inférieur et supérieur, dans les indices de début du grade de recrutement, l'indice sommital du grade le plus élevé (on parle d'amplitude indiciaire);

Grade : Le grade détenu vous positionne dans le corps. Vous êtes soit au 1er grade (exemple TSDD), 2ième grade (TSPDD) ou 3ème grade (TSCDD). Le grade détenu renvoi à un échelonnement indiciaire qui détermine votre traitement à la mesure de votre ancienneté.

Échelon : L'échelon détenu détermine votre position dans l'échelonnement indiciaire auquel est associé un indice brut et un indice majoré. Le nombre d'échelon et leur indice déterminent entre le 1er et le dernier échelon une amplitude indiciaire de traitement. La durée des échelons détermine la durée de la carrière en fonction aussi du franchissement des obstacles que sont les avancements de grade.

Cadencement unique : il permet, avec la suppression des bonifications d'ancienneté au bénéfice de quelques uns d'assurer, à tous les agents le passage d'un échelon à l'autre à la même vitesse (même durée).

LA : liste d'aptitude, elle constitue un des modes de recrutements au même titre que les concours et examens. C'est une liste de noms établie, après avis de la CAP du corps dans lequel le recrutement s'opère. La LA des ITPE établit les recrutements dans le corps des ITPE au sein du corps des TSDD par exemple pour ce mode.

TA : tableau d'avancement, il constitue un mode d'accès dans un corps donné au grade supérieur. Il peut y avoir au sein d'un corps un partage du nombre de promotions possibles entre un TA et un concours sur épreuves professionnel (voire examen professionnel). Il peut aussi y avoir report des promotions d'un mode sur l'autre ;

Ratio P/P : ratio promus sur promouvables, il est fixé dans un arrêté ministériel relatif à un ou plusieurs corps. Ce ratio est un pourcentage qui indique le nombre maximum de promus pour 100 agents du corps remplissant les conditions de promotion. Un ratio de 10 % et un effectif de promouvable, à l'instant T, de 1000 agents c'est la possibilité de promouvoir au maximum 100 agents. A ce rythme, il faudrait 10 ans pour promouvoir les 1000 agents. Un taux de 20 % réduit cette durée de moitié.

Rémunération et primes

Indice : Il y a les indices bruts (IB) et les indices majorés (IM). Une table de correspondance permet de passer de l'un à l'autre. Ce sont les indices majorés qui déterminent le traitement brut. Les Indices bruts sont toujours utilisés dans les grilles indiciaires que publie l'administration à chacune des modifications statutaires et/ou indiciaires. A un indice brut correspond un seul indice majoré. Mais un indice majoré peut être associé à plusieurs indices bruts.

IM : Indice majoré il permet d'obtenir votre traitement brut déterminé à partir de celui fixé à la valeur de l'indice brut 100. Le traitement brut aboutit au traitement net après déduction des diverses cotisations sociales (CSG, CRDS) et la retenue pour pension civile (PC) et la cotisation le RAFFP.

CSG : contribution sociale généralisée

CRDS : contribution pour le remboursement de la dette sociale

RAFFP : Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique est un régime par points. Ce régime instauré par la loi Fillon de 2003 est à l'œuvre depuis 2005. Il reçoit les cotisations des salariés et des employeurs. Chacun contribue à la même hauteur de 5 % de cotisations sur les primes perçues dans la limite d'un plafond égale à 20 % du traitement indiciaire brut.

Primes

IAT : indemnité d'administration et de technicité (remplacé par le RIFSEEP)

IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

ISS : indemnité spécifique de service ; le coefficient géographique de 1 a été utilisé dans le tableau.

PFR : prime de fonction et de résultats ((remplacé par le RIFSEEP)

PR : prime de rendement

PSR : prime de service et de rendement (filiale technique) ou prime pour service rendu (filiale exploitation)

PTETE : prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation

IPF : indemnité de performance et de fonctions des IPEF.

RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

CIA : complément indemnitaire annuel

