

Repères revendicatifs sur les Rémunérations

adoptés par le Conseil National de l'Union de la CGT Educ'action à
Dourdan -91- (12 au 14 octobre 2016)



I- Le traitement des fonctionnaires : un système de droits et de valeurs

I-1 Historiquement

Le statut général des fonctionnaires a été élaboré à partir du programme du Conseil National de la Résistance. Jusqu'à cette date, les agent-es de la Fonction publique étaient des salarié-es soumis-es à l'arbitraire, problématique qui peut subsister encore aujourd'hui.

Avec ce statut, sont posés les grands principes qui encadreront l'administration des fonctionnaires de l'Etat. La définition de ces nouvelles règles doit permettre une double garantie : la garantie pour les citoyen-nes que les agent-es public-ques servent l'intérêt général et non des intérêts particuliers ; la garantie pour les agent-es public-ques d'être géré-es dans la clarté et l'équité.

Pour cette raison, la grille unique de rémunération, fondée sur la valeur du point indiciaire, applicable à toutes et tous depuis 1982, doit être pensée comme une partie intégrante du statut. Ce traitement devait permettre aux fonctionnaires d'être «*bien traité-es*» et garantir l'indépendance des agent-es.

La CGT dénonce fermement le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) applicable aux personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé, car il est contraire à l'esprit de la Fonction publique de carrière telle qu'elle fut définie en France au sortir de la seconde guerre mondiale et généralisée aux trois versants de la Fonction publique en 1984.

Le RIFSEEP sape les piliers du statut général de la Fonction publique qui repose, d'une part sur la qualification et le concours afin de fixer les corps et grade de prise de fonction de l'agent-e et, d'autre part, sur les droits et obligations du ou de la fonctionnaire pour s'assurer de sa conscience professionnelle. Ces piliers sont remplacés par l'individualisme, la concurrence, le clientélisme et leurs cortèges d'inefficacité, de violence, de souffrance au travail et d'inégalité de traitement des agent-es.

La CGT Educ'action dénonce également la propension du ministère à créer de nouvelles primes ou indemnités pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, au regard des fonctions occupées, des conditions d'exercice ou des missions confiées au détriment du traitement lui-même. Dans ce cadre, la CGT Educ'Action demande l'abrogation du décret relatif aux obligations de service de 2014, et se prononce pour l'annulation des Indemnités pour Missions Particulières (IMP).

Il est bon de rappeler que le statut n'est en aucun cas un privilège accordé aux fonctionnaires. Porteur de droits et de devoirs, il constitue le socle de la Fonction publique.

D'ailleurs, le Conseil d'État en a rappelé en 2003 les fondements, en précisant que «*l'essentiel correspond à ce pourquoi un statut de la Fonction publique a été voulu et construit au fil du*

temps, c'est-à-dire les principes fondamentaux définis dans les lois statutaires, sur lesquels il ne peut être question de revenir, destinés à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité».

En 2015, dans le cadre de la modernisation des Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations des fonctionnaires (PPCR), un projet d'accord relatif à l'avenir de la «modernisation de la Fonction publique» a été soumis au vote des organisations syndicales représentatives. Ce projet avait été présenté sans, qu'au préalable, des discussions aient été menées pour prendre en compte la perte de pouvoir d'achat subie par les personnels depuis de nombreuses années. La révision de la valeur du point d'indice, bloquée depuis le 1er juillet 2010, n'était absolument pas à l'ordre du jour. De plus, il introduisait la création de grades à accès fonctionnel, inacceptable pour la CGT. Les gains indiciaires proposés dans les nouvelles grilles (A, B et C) étaient loin de correspondre aux attentes des personnels et n'étaient pas en adéquation avec les niveaux de qualification exigés pour entrer dans les différents corps.

Ce projet d'accord PPCR a été rejeté par la majorité des organisations syndicales représentant plus de 50 % des agent-es publics-ques (Cgt, Solidaires et Fo). Dans ces conditions le projet d'accord minoritaire n'est pas valide et les mesures qu'il contient ne peuvent théoriquement être appliquées.

Cependant, le premier ministre Valls a décidé de passer outre, et de mettre en application les mesures contenues dans le projet d'accord au mépris de l'avis majoritaire des organisations syndicales. Cela confirme le bien fondé du refus de la CGT Educ'action d'approuver les accords de Bercy.

Concernant plus particulièrement la déclinaison du PPCR pour les personnels enseignants, d'éducation et psychologues, proposée par le ministère en juin 2016, il s'avère que la revalorisation tant vantée par le ministère est très limitée. Il n'y aura pas de réelle revalorisation des rémunérations des personnels enseignants, d'éducation et psychologues. Les seuls qui pourront éventuellement être concernés sont ceux qui bénéficieront d'une hypothétique intégration dans le 3^{ème} grade (Classe exceptionnelle). Mais comme seulement 10 % de l'effectif d'un corps pourra y accéder à terme (dont 8 % ayant rempli, pendant 8 ans minimum, des missions particulières ou ayant exercé en éducation prioritaire et seulement 2 % pour les autres), on peut maintenant dire que l'immense majorité des personnels concernés ne sera pas revalorisée comme le prétend le Ministère.

Pour la CGT, ces nouvelles grilles de rémunérations qui mettent en place un 3^{ème} GRade à Accès Fonctionnel (GRAF) sont inacceptables.

Les grilles proposées continuent (dans une moindre proportion pour la classe normale) à lier la rémunération à l'évaluation, et ne compensent pas les pertes de pouvoir d'achat subies par les personnels depuis de nombreuses années. Elles ne prennent pas non plus en compte le niveau de qualification exigé pour entrer dans le corps comme titulaire (BAC+5). Avec la nouvelle grille de la classe normale, un-e jeune collègue entrera dans la carrière avec une rémunération brute égale à 1,246 fois le SMIC actuel... Ce n'est sûrement pas comme cela que l'on va attirer les jeunes dans la profession !

I-2 Juridiquement

La rémunération des fonctionnaires est définie par [l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983](#). Cet article dispose que «les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire».

La CGT Éduc'action reste attachée à ces principes fondamentaux.

La CGT défend le principe de la Fonction publique de carrière et de statut introduit en 1946. Le ou la fonctionnaire a droit à une carrière, ce qui implique qu'en cas de suppression de son emploi, l'administration est tenue de lui en proposer un autre correspondant à son corps et à son grade.

Actuellement, le ou la fonctionnaire est propriétaire de son grade, l'employeur public de son emploi. Ce principe a été introduit pour éviter les dérives du statut élaboré en 1941 sous Pétain qui permettait, entre autres, à chaque changement politique de changer les fonctionnaires. Le ou la fonctionnaire était à l'époque tenu-e d'obéir et de se taire, étant un-e agent-e du gouvernement. Ce principe constitue une protection contre le clientélisme et les pressions de toutes sortes. Il met l'agent-e dans une situation d'indépendance financière. C'est une garantie pour les usager-es et les citoyen-nes et cela rend plus difficile toute tentative d'individualisation de la rémunération.

Ce principe crée les conditions d'une égalité de rémunération entre hommes et femmes. Mais dans les faits, l'objectif n'est pas atteint puisque l'écart salarial entre les femmes et les hommes dépasse les 17 % dans la Fonction publique.

Malgré le protocole d'accord du 8 mars 2013 dans la Fonction publique, signé par la CGT, qui entendait «*mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes*», non seulement les inégalités n'ont pas été réduites mais elles ont même tendance à s'accroître.

Le principe de la Fonction publique de carrière est une pièce fondamentale du statut et un élément essentiel de la démocratie.

Les gouvernements successifs veulent imposer une autre conception de la Fonction publique d'État. En modifiant par petites touches les statuts des personnels, on se dirige maintenant vers une fonction publique plus orientée sur l'emploi occupé par l'agent-e que sur le grade détenu.

La CGT Éduc'action est totalement opposée à cette dérive. Elle mettra tout en œuvre pour continuer à défendre une fonction publique de carrière liée au grade détenu par l'agent-e.

La CGT Éduc'action défend la grille unique pour toutes et tous les fonctionnaires. La grille ne doit pas être un outil de politique salariale, elle ne peut pas être l'objet de manipulations conjoncturelles.

Le maintien et la progression du pouvoir d'achat doivent donc être assurés par les revalorisations de la valeur du point, lors de négociations annuelles, dans le cadre de la grille.

La CGT Éduc'action revendique le retour à un système d'indexation de la valeur du point sur l'inflation. Elle s'oppose à toute forme d'individualisation de la rémunération, que ce soit sous la forme d'heures supplémentaires, de primes individuelles au mérite, de primes collectives de performances.

La crise du système met en lumière le déséquilibre structurel du partage des richesses entre salaires et profits, d'où l'importance d'une revendication de haut niveau en matière salariale dans la Fonction publique, portée par l'ensemble des agent-es.

Par ailleurs, la part consacrée aux salaires dans la répartition de la valeur ajoutée a reculé de 10 points dans le revenu national depuis les années 80. La perte de pouvoir d'achat depuis le 1^{er} janvier 2000 du point sur l'indice des prix est de 14 % environ.



II- Une grille unique par niveau de recrutement

La CGT Éduc'action revendique une revalorisation complète des grilles indiciaires des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, des personnels d'inspection et de direction de l'Éducation nationale (voir grille A.1 en Annexe) ainsi que des personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (voir grilles C, B.1, B.2, A.1, A.2, en Annexe).

Cette revalorisation est établie à partir des propositions suivantes :

une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout-e agent-e individuellement, pour une carrière complète.

un niveau de recrutement et salaire de début de carrière associé comme suit :

Catégorie C : ADJAENES, ATRF

Recrutement niveau brevet des collèges ou CAP. Salaire de début : 1,2 fois le SMIC.

Catégorie B 1 : SAENES, TRF

Recrutement niveau BAC. Salaire de début : 1,4 fois le SMIC.

Catégorie B 2 : SAENES classe supérieure, Informaticiens

Recrutement niveau BAC + 2. Salaire de début : 1,6 fois le SMIC.

Catégorie A 1 : Personnels ENSEIGNANTS, d'EDUCATION, d'ORIENTATION, d'INSPECTION et de DIRECTION, AEE, APAE, INFIRMIER-E-S, ASS, CTSS, IE, ASI.

Recrutement niveau BAC + 3 avec reconnaissance du niveau BAC + 4 ou 5 à l'issue des années de stage ou de formation. Salaire de début : 2 fois le SMIC.

Catégorie A 2 : MÉDECINS, ADMINISTRATEUR-TRICES CIVIL-ES, IR.

Recrutement niveau BAC + 8. Salaire de début : 2,3 fois le SMIC.

(Signification des sigles : voir glossaire en page 8)

La CGT Éduc'action revendique :

Une grille salariale en adéquation avec le niveau exigé de qualification à la titularisation ;

Un doublement minimum du traitement entre le début et la fin de carrière ;

Un déroulement de carrière de 35 ans maximum (durée permettant d'atteindre l'indice terminal pour une retraite à taux plein à 60 ans, à partir de l'âge moyen d'entrée dans le corps comme titulaire).

Un seul grade ou classe par corps réparti sur 20 échelons maximum.

Elle demande donc la suppression de la hors-classe, de la classe exceptionnelle et de tout grade à accès fonctionnel ;

Une accélération en début de carrière sur les deux premières années ;

Une intégration de l'ensemble des primes et indemnités dans le traitement indiciaire afin qu'il puisse être pris en compte dans le calcul de la pension ;

Un rythme d'avancement identique pour toutes et tous dans leur catégorie ;

Un avancement et une rémunération déconnectée d'une quelconque évaluation ;

Une augmentation immédiate pour tous les personnels de 400 €, soit l'équivalent de 90 points d'indice, pour compenser en partie la perte de pouvoir d'achat subie par les personnels depuis de nombreuses années ;

Des décharges horaires de service suffisantes pour permettre aux collègues d'exercer des fonctions particulières, ou en établissements difficiles, en lieu et place des indemnités octroyées actuellement ;

L'indexation de la valeur du point d'indice au minimum sur l'indice des prix à la consommation.

Compte tenu des responsabilités des personnels de catégorie C, la CGT Educ'action revendique l'intégration des catégories C en B, ce qui implique la disparition de la catégorie C.

La CGT Educ'Action exige la suppression du «*Remboursement de la Dette Sociale*» et de la «*Contribution Sociale Généralisée*».

EGALITE PROFESSIONNELLE



III- Égalité femmes-hommes (chiffres de cette partie : source MEN Bilan social 2015)

Dans l'Éducation nationale et dans la Fonction publique en général, l'idée répandue est qu'il y a forcément égalité salariale entre les femmes et les hommes puisque les statuts des personnels sont cadrés par des textes qui n'instaurent aucune discrimination. Les salaires sont définis par des grilles de rémunérations et les règles de déroulement de carrière sont identiques entre les hommes et les femmes. Pourtant, il existe bel et bien des inégalités de revenus, de déroulement de carrière et de conditions de travail entre les femmes et les hommes.

Ainsi chez les personnels enseignants, le salaire net moyen des hommes est supérieur environ de 10 % à celui des femmes et de 35 % chez les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.

Le régime indemnitaire est défavorable aux femmes, ce qui explique une partie des écarts de rémunérations : par exemple les hommes perçoivent en moyenne 29 % de primes de plus que les femmes dans le second degré. L'écart de primes est de 59 % entre les hommes et les femmes pour les professeur-es des écoles. Pour les autres personnels, le montant moyen des primes et indemnités versées aux hommes est de plus de 63 % supérieur à celui versé aux femmes, allant même jusqu'à 82 % pour les assistant-es de services sociaux.

Le système de primes (heures supplémentaires comprises) constitue donc un acte discriminatoire envers les femmes ; cette discrimination est amenée à s'accroître avec les IMP (Indemnités pour Missions Particulières) et l'apparition des GRAF (GRades à Accès Fonctionnel).

Les femmes sont également pénalisées dans leur carrière : seulement 3,7 % des professeur-es des écoles (contre 22,9 % des PLP ou 19,9 % des certifié-es) atteignent la hors classe alors qu'il s'agit d'une profession féminisée à 82 %.

Mais les femmes dans l'Éducation nationale sont aussi victimes du fameux *«plafond de verre»*. Elles représentent 70,6 % du personnel et pourtant elles sont sous-représentées dans les postes les plus rémunérés : la part des femmes est de 40,8 % en catégorie A+. Pour exemples, il y a seulement 27,4 % de femmes parmi les secrétaires générales- généraux et rectrices-recteurs, 30,7 % chez les proviseur-es de lycée, 35,2 % chez les ingénieur-es de recherche.

Dans le même temps les catégories les moins qualifiées et moins rémunérées B et C sont quasi exclusivement occupées par des femmes (78,9 % en catégorie B et 86 % en catégorie C).

Elles sont plus souvent soumises à des contrats précaires (près de 2/3 des personnels d'assistance éducative sont des femmes sur des contrats mal payés et limités dans le temps).

Le temps partiel qu'il soit choisi ou contraint touche prioritairement les femmes (19,3 % des femmes et 9,9 % des hommes travaillent à temps partiel). Et elles sont davantage concernées que les hommes par la prise d'un congé parental ou d'une disponibilité pour raisons familiales, ce qui contribue à un ralentissement de la carrière en termes d'avancement de grade et d'échelon.

Toutes ces inégalités seules ou cumulées ont des incidences sur le pouvoir d'achat et la pension de retraite.

La CGT Educ'action revendique :

L'application du principe *«à travail de valeur égale, salaire égal»* par la reconnaissance des qualifications des femmes.

Nous revendiquons aussi le principe *«à qualification égale, salaire égal»*

La suppression de tous les écarts de salaires, notamment par la suppression des primes et indemnités et leur intégration au salaire.

Une réelle mixité des métiers pour les femmes et les hommes.

Un véritable déroulement de carrière et un accès aux postes à responsabilité pour les femmes.

La publication de données chiffrées (avec tous les indicateurs sexués, sur les promotions, la Hors-classe, etc.) par l'ensemble des CT Académiques.

L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité.

Un recours au temps partiel choisi pour toutes et tous, non discriminant au niveau de l'évolution de carrière et du salaire.

La prise en compte du congé maternité dans le déroulement de carrière, et l'application réelle des textes encadrant les droits des femmes pendant la grossesse.

Cela suppose également que la période des congés maternité qui se déroule pendant les congés scolaires soit décalée d'autant pour la collègue sur son temps de service ainsi que l'aménagement du temps de service en cas d'allaitement.

L'égalité de traitement passe aussi par le maintien des primes et indemnités au cours du congé maternité (Rep+, Professeure principale, Iseo, Direction) ainsi que le maintien des RTT pour les ATSS.

La prise en compte à part entière de la durée où les agent-es ont été placés-es en position de disponibilité de droit pour raisons familiales ou en position de congé parental dans leurs droits à l'avancement de grade et d'échelon et comptabilisée intégralement dans leur ancienneté générale de service.



IV- Non-titulaires

La CGT Éduc'action revendique l'arrêt du recrutement des personnels précaires (contractuel-les, vacataires...) et la titularisation immédiate de toutes et tous les non-titulaires, sans condition de concours ni de nationalité, après une période de formation et un reclassement à 100 %.

Les personnels non-titulaires ne doivent pas être des «sans droits» mais doivent relever du droit public.

Dans l'immédiat, ils et elles doivent bénéficier, stipulé par écrit sur leur contrat :

- d'une possibilité d'avancement liée à l'ancienneté et donc du classement sur une grille salariale nationale identique à celle des fonctionnaires,
- d'une prime de précarité,
- de l'accès à un meilleur reclassement au moment du recrutement avec la prise en compte de la totalité de l'ancienneté professionnelle publique et privée,
- du paiement intégral du traitement dès le premier mois de travail et durant tous les congés scolaires,
- de la mise en paiement immédiate des indemnités chômage dès la fin du contrat,
- du remboursement de leurs frais de déplacement,
- des droits à la retraite prenant en compte les périodes entre deux contrats,
- d'un contrat à durée indéterminée.

Mais la mise en place d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) n'est pas une titularisation, ce n'est pas la solution pour résorber la précarité.

À travail égal, salaire égal : les agent-es employé-es sur contrats doivent bénéficier des mêmes traitements que les agent-es fonctionnaires tant du point de vue du traitement brut que du point de vue des primes et indemnités.



V- Retraités-es

La CGT Éduc'action exige l'abrogation des réformes régressives des retraites de 1993 (Balladur), 2003 (Fillon), 2010 (Sarkozy) et 2013 (Hollande) qui ont conduit à un recul de l'âge d'ouverture du droit à la retraite, à l'allongement de la durée de travail et une baisse substantielle du niveau moyen des pensions.

La CGT Éduc'action revendique :

Le retour de la retraite à 60 ans ou après 37,5 annuités (selon ce qui est le plus favorable au salarié), en prenant en compte les années d'études, de formation, de stages et de chômage, avec 100 % du meilleur salaire ;

L'arrêt du gel des pensions ;

Une pension calculée sur la base d'une rémunération détenue au minimum pendant 6 mois ;

L'abrogation de la retraite additionnelle, qui correspond en réalité à une retraite par capitalisation déguisée ;

Une indexation des pensions sur la valeur du point d'indice réévalué au minimum à hauteur de l'indice des prix à la consommation ;

Une pension réajustée en cas de changement des grilles de rémunérations des personnels actifs pour un corps donné ;

Une augmentation immédiate des retraites et pensions de 400 € pour compenser en partie la perte de pouvoir d'achat subie par les retraités depuis de nombreuses années ;

Glossaire

ADJAENES : ADJoint-e Administrati-f-ve de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ATRF : Adjoint-e Technique Recherche et Formation

SAENES : Secrétaire Administrati-f-ve de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

TRF : Technicien-ne de Recherche et Formation

AEE : Attaché-e d'Administration de l'Etat

APAE : Attaché-e Principal-e d'Administration de l'Etat

ASS : Assistant-e de Service Social

CTSS : Conseiller-ère Technique de Service Social

IE : Ingénieur-e d'Etudes

ATSS : Personnel Administrati-f-ve Technique Social-e et de Santé

ASI : Assistant-e d'Ingénieur-e

IR : Ingénieur-e de Recherche

ANNEXE

Grilles revendiquées par la CGT Éduc'action

Repères :

Smic mensuel au 01/01/2016 : 1466,62 €

Valeur mensuelle de l'indice majoré (IM) prise comme référence pour la construction des grilles est celle au 1^{er} juillet 2010 : 4,6302917 €

(au 1^{er} juillet 2016 cette valeur mensuelle est passée à 4,658075 € ;

au 1^{er} février 2017, elle passera à 4,686025)

catégorie C - Recrutement brevet des collèges ou CAP, voire, sans exigence de diplôme

Grade	Échelon	Durée	Cumul durée	IM	Rémunération Brute
Grade unique	20		35 ans	760	3519,02 €
	19	2 ans 6 mois	32 ans 6 mois	740	3 426,41 €
	18	2 ans 6 mois	30 ans	720	3 333,80 €
	17	2 ans 6 mois	27 ans 6 mois	700	3 241,20 €
	16	2 ans	25 ans 6 mois	680	3 148,59 €
	15	2 ans	23 ans 6 mois	660	3 055,99 €
	14	2 ans	21 ans 6 mois	640	2 963,38 €
	13	2 ans	19 ans 6 mois	620	2 870,78 €
	12	2 ans	17 ans 6 mois	600	2 778,17 €
	11	2 ans	15 ans 6 mois	580	2 685,56 €
	10	2 ans	13 ans 6 mois	560	2 592,96 €
	9	2 ans	11 ans 6 mois	540	2 500,35 €
	8	2 ans	9 ans 6 mois	520	2 407,75 €
	7	1 an 6 mois	8 ans	500	2 315,14 €
	6	1 an 6 mois	6 ans 6 mois	480	2 222,54 €
	5	1 an 6 mois	5 ans	460	2 129,93 €
	4	1 an 6 mois	3 ans 6 mois	440	2 037,32 €
	3	1 an 6 mois	2 ans	420	1 944,72 €
	2	1 an	1 an	400	1 852,11 €
	1	1 an		380	1 759,51 €

Catégorie B.1 - Recrutement BAC

Grade	Échelon	Durée	Cumul	IM	Rémunération Brute
Grade unique	20		34 ans	886	4 102,43 €
	19	2 ans 6 mois	31 ans 6 mois	861	3 986,68 €
	18	2 ans 6 mois	29 ans	837	3 875,55 €
	17	2 ans 6 mois	26 ans 6 mois	813	3 764,42 €
	16	2 ans 6 mois	24 ans	789	3 653,30 €
	15	2 ans	22 ans	765	3 542,17 e
	14	2 ans	20 ans	742	3 435,67 €
	13	2 ans	18 ans	719	3 329,18 €
	12	2 ans	16 ans	696	3 222,68 €
	11	2 ans	14 ans	673	3 116,18 €
	10	1 an 6 mois	12 ans 6 mois	650	3 009,68 €
	9	1 an 6 mois	11 ans	627	2 903,19 €
	8	1 an 6 mois	9 ans 6 mois	604	2 796,69 €
	7	1 an 6 mois	8 ans	581	2 690,19 €
	6	1 an 6 mois	6 ans 6 mois	558	2 583,70 €
	5	1 an 6 mois	5 ans	535	2 477,20 €
	4	1 an 6 mois	3 ans 6 mois	512	2 370,70 €
	3	1 an 6 mois	2 ans	489	2 264,21 €
	2	1 an	1 an	466	2 157,71 €
1	1 an		443	2 051,21 €	

Catégorie B.2 - Recrutement Bac + 2

Grade	Échelon	Durée	Cumul durée	IM	Rémunération Brute
Grade unique	20		33 ans	1014	4 695,11 €
	19	2 ans 6 mois	30 ans 6 mois	987	4 570,09 €
	18	2 ans 6 mois	28 ans	960	4 445,08 €
	17	2 ans 6 mois	25 ans 6 mois	933	4 320,06 €
	16	2 ans	23 ans	906	4 195,04 €
	15	2 ans	21 ans	879	4 070,02 €
	14	2 ans	19 ans	852	3 945,00 €
	13	2 ans	17 ans	825	3 819,99 €
	12	1 an 6 mois	15 ans 6 mois	798	3 694,97 €
	11	1 an 6 mois	14 ans	771	3 569,95 €
	10	1 an 6 mois	12 ans 6 mois	744	3 444,93 €
	9	1 an 6 mois	11 ans	717	3 319,91 €
	8	1 an 6 mois	9 ans 6 mois	690	3 194,90 €
	7	1 an 6 mois	8 ans	663	3 069,88 €
	6	1 an 6 mois	6 ans 6 mois	637	2 949,49 €
	5	1 an 6 mois	5 ans	611	2 829,10 €
	4	1 an 6 mois	3 ans 6 mois	585	2 708,72 €
	3	1 an 6 mois	2 ans	559	2 588,33 €
	2	1 an	1 an	533	2 467,94 €
	1	1 an		507	2347,55 €

A.1 Recrutement BAC + 3 avec reconnaissance Bac + 4 ou 5

Grade	Échelon	Durée	Cumul durée	IM	Rémunération Brute
Grade unique	18		31 ans 9 mois	1268	5 871,20 €
	17	2 ans 3 mois	29 ans 6 mois	1230	5 695,25 €
	16	2 ans 6 mois	27ans	1192	5 519,30 €
	15	2 ans 6 mois	24 ans 6 mois	1154	5 343,35 €
	14	2 ans 6 mois	22 ans	1116	5 167,40 €
	13	2 ans 6 mois	19 ans 6 mois	1078	4 991,45 €
	12	2 ans	17 ans 6 mois	1041	4 820,13 €
	11	2 ans	15 ans 6 mois	1004	4 648,81 €
	10	2 ans	13 ans 6 mois	967	4 477,49 €
	9	2 ans	11 ans 6 mois	930	4 306,17 €
	8	2 ans	9 ans 6 mois	893	4 134,84 €
	7	2 ans	7 ans 6 mois	856	3 963,52 €
	6	1 ans 6 mois	6 ans	819	3 792,20 €
	5	1 an 6 mois	4 ans 6 mois	782	3 620,88 €
	4	1 an 6 mois	3 ans	745	3 449,56 €
	3	1 an	2 ans	708	3 278,24 €
	2	1 an	1 an	671	3 106,92 €
	1	1 an		634	2 935,60 €

A.2 Recrutement BAC +8

Grade	Échelon	Durée	Cumul durée	IM	Rémunération Brute
Grade unique	17		30 ans 9 mois	1458	6 750,96 €
	16	3 ans	27ans 9 mois	1412	6 537,97 €
	15	2 ans 9 mois	25 ans	1366	6 324,97 €
	14	2 ans 6 mois	22 ans 6 mois	1320	6 111,98 €
	13	2 ans 6 mois	20 ans	1274	5 898,99 €
	12	2 ans 6 mois	17 ans 6 mois	1228	5 685,99 €
	11	2 ans	15 ans 6 mois	1182	5 473,00 €
	10	2 ans	13 ans 6 mois	1136	5 260,01 €
	9	2 ans	11 ans 6 mois	1090	5 047,01 €
	8	2 ans	9 ans 6 mois	1044	4 834,02 €
	7	2 ans	7 ans 6 mois	999	4 625,66 €
	6	1 ans 6 mois	6 ans	954	4 417,29 €
	5	1 an 6 mois	4 ans 6 mois	909	4 208,93 €
	4	1 an 6 mois	3 ans	864	4 000,57 €
	3	1 an	2 ans	819	3 792,20 €
	2	1 an	1 an	774	3 583,84 €
	1	1 an		729	3 375,48 €