



# Actualités SNPTES 2018

RIFSEEP  
nouveaux régimes  
indemnitaires

PPCR  
nouvelles  
grilles indiciaires

*Toutes les infos utiles*

Vos délégués  
SNPTES  
par site



# En Bref,

## Report de 12 mois du PPCR

Le ministre de l'action et des comptes publics a confirmé le report des mesures statutaires et indiciaires initialement prévues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

**Les calendriers d'application du PPCR ont été mis à jour pour tenir compte de ce report :**

- Catégorie A :** Personnel ITRF/ ITA : [http://www.snptes.fr/IMG/pdf/cata\\_itrf\\_ita\\_ppcr-report.pdf](http://www.snptes.fr/IMG/pdf/cata_itrf_ita_ppcr-report.pdf)  
Bibliothécaires /conservateurs : [http://www.snptes.fr/IMG/pdf/cata\\_bib\\_ppcr\\_report.pdf](http://www.snptes.fr/IMG/pdf/cata_bib_ppcr_report.pdf)  
Attachés d'administration : [http://www.snptes.fr/IMG/pdf/cata\\_aenes\\_ppcr\\_report.pdf](http://www.snptes.fr/IMG/pdf/cata_aenes_ppcr_report.pdf)
- Catégorie B :** [http://www.snptes.fr/IMG/pdf/catb\\_ppcr\\_report.pdf](http://www.snptes.fr/IMG/pdf/catb_ppcr_report.pdf)
- Catégorie C :** [http://www.snptes.fr/IMG/pdf/catc\\_ppcr\\_report.pdf](http://www.snptes.fr/IMG/pdf/catc_ppcr_report.pdf)

<http://marseille.blog.snptes.fr>

## Parcoursup : la mise en place de la réforme n'est pas acceptable dans ces conditions

Le SNPTES demande que des concertations soient rapidement ouvertes entre notre ministère de tutelle, les établissements et les représentants du personnel pour que l'amélioration de l'accès aux études supérieures s'appuie sur la réalité du terrain et sur un investissement financier respectueux des enjeux.

6 millions d'euros seront alloués aux universités en heures complémentaires pour compenser le temps passé à la lecture des dossiers. En estimant le flux d'étudiants à 850 000 inscriptions (rentrée 2017) et en supposant qu'ils émettent en moyenne 4 vœux chacun, cela conduit à l'examen de 3,4 millions de candidatures à traiter par les personnels des universités ! Avec les 139 534 heures complémentaires allouées, l'étude d'un dossier ne devrait donc pas prendre plus de 2,5 minutes !

Le SNPTES exige que les moyens que l'Etat souhaite investir soient à la hauteur des réalités du terrain !

## Hausse de la CSG

Le taux de la Contribution Sociale Généralisée **augmente de 1,7%** pour atteindre **9,2% de la rémunération brute** des agents de la fonction publique au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Une **compensation individualisée prend la forme d'une indemnité compensatoire de 0,7 à 1,7%** et, pour ceux dont le salaire net est supérieur à 1447,98€, la suppression de la CES (contribution exceptionnelle de solidarité) de 1%.

Cette compensation sera réactualisée au 01/01/2019 mais ensuite ne pourra plus évoluer dans le temps. Cela signifie que toute augmentation de rémunération ultérieure de l'agent ne sera pas intégralement compensée. Au mieux, elle atteindra donc 1%.

La **cotisation pour pension civile des fonctionnaires** (PC sur votre fiche de paie) continue elle d'augmenter de 0,3% au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Elle passe donc de 10,26% à 10,56% et sera de 11,10% en 2020, comme celle du secteur privé.

**Votre salaire baissera donc effectivement de 0,3% au 1<sup>er</sup> janvier 2018 puisque les gains d'indices prévus par le PPCR ont tous été reportés en 2019 !**

Infos et Adhésion  
[www.snptes.fr](http://www.snptes.fr)

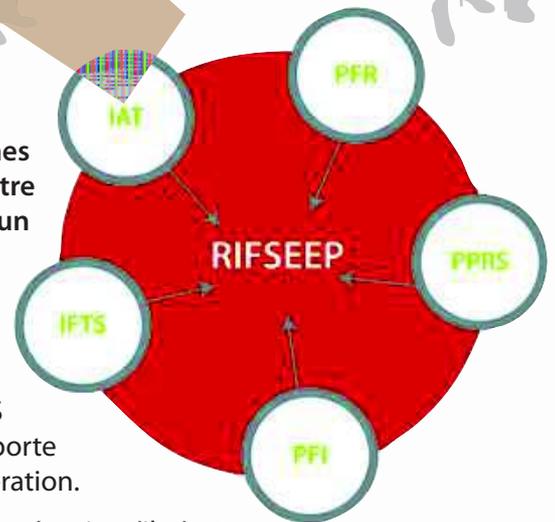
Questions-réponses :

**LE RIFSEEP C'EST QUOI ?**

PPRS, PFR (ou IFR), IAT, IFTS, PFI, autant de primes et acronymes qui auront bientôt disparu de notre vocabulaire professionnel pour être remplacés par un régime indemnitaire unique, le RIFSEEP.

Le RIFSEEP, invention de la précédente majorité gouvernementale, a cette particularité d'avoir, lors de son apparition, fait, en opposition, l'unanimité syndicale. Toutes les organisations, et bien évidemment le SNPTES en première ligne, se sont opposées à un système qui porte en lui le choix d'une forte individualisation de la rémunération.

Un RIFSEEP révolutionnaire auquel le SNPTES s'est opposé puisqu'il n'est plus question, avec ce système, en étant tel ou tel grade, ou en ayant été recruté dans tel ou tel corps, de percevoir une rémunération équivalente à celle du collègue de même corps et de même grade... mais chacun, selon ses « sujétions », son « expertise » et son « engagement professionnel » sera mieux ou moins bien payé que son alter ego et, singularité de ce système, il arrivera qu'un BIATSS-ITA perçoive un régime indemnitaire bien supérieur à celui perçu, dans un même établissement ou service, par un collègue dans un grade ou d'un corps supérieur. Avec le RIFSEEP la perte de repère a ainsi trouvé un fondement... et le clientélisme, quant à lui, a trouvé son repaire !

**AVANT - PROPOS**

Alain FAVENNEC  
secrétaire général adjoint

Le SNPTES n'aime pas les discours anxiogènes ou les propos systématiquement alarmistes, il accompagnera simplement cette réforme qui nous a été imposée pour que les choses se passent le moins mal possible et même, nous pesons nos mots, pour que dans certaines situations nous puissions profiter de ce moment pour améliorer la situation indemnitaire dans certains établissements ou services.

Le SNPTES prétend, simplement, en toute indépendance, défendre les intérêts des collègues qu'il représente.

Ce "Questions-Réponses" du SNPTES consacré au RIFSEEP a donc, simplement, deux vocations : vous informer, point par point, sur les changements qu'engendre le RIFSEEP mais aussi vous expliquer, sans dramaturgie, pourquoi le SNPTES y est opposé.



## Le RIFSEEP ça veut dire quoi ?

Cet acronyme signifie Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. Tout un programme...

## Quels sont les objectifs du RIFSEEP ?

Officiellement, il s'agit de remplacer, par un dispositif unique, la plupart des primes et indemnités existantes dans l'ensemble de la fonction publique... en réalité, le pouvoir réglementaire met ainsi en place un système permettant la généralisation de l'individualisation des primes. En clair, le fait, comme aujourd'hui, d'être assuré de percevoir, pour un grade donné, un montant de primes connu d'avance disparaît...

Intérêt « caché » de ce système, il pourrait, en cas de crise financière majeure, permettre au gouvernement de réduire, très facilement, les montants de primes en n'ayant plus à modifier qu'un seul texte contre plusieurs centaines aujourd'hui... Sans croire en la théorie du complot, ce risque existe.

## Tous les fonctionnaires sont-ils concernés par ce nouveau régime indemnitaire ?

Si la volonté du précédent gouvernement était bien de généraliser l'application du RIFSEEP à l'ensemble des corps et cadres de la fonction publique, des résistances ministérielles ont permis à certains corps d'échapper, pour des raisons diverses, au RIFSEEP... Le fait que la plupart des BIATSS-ITA soient désormais assujettis à ce nouveau régime est essentiellement dû au zèle des précédents ministres et de leur DGRH commune.

## Vais-je voir ma rémunération baisser au moment de la disparition de ma prime actuelle ?

La réglementation a mis en place une « garantie indemnitaire individuelle » grâce à laquelle chaque fonctionnaire est assuré, lors du passage au RIFSEEP, de conserver le montant de son ancienne rémunération. En clair, la

part de rémunération provenant de la prime ne devrait pas baisser... tant que le fonctionnaire ne change pas de grade ou de fonction.

## Comment sera calculé le montant de ma prime ?

### Répartition du RIFSEEP



Pour simplifier... **le RIFSEEP comprend deux parties :**

le RIFSEEP = une prime mensuelle « fixe » l'IFSE + une prime éventuelle une ou deux fois par an le CIA.

→ La première et principale, celle qu'on recevra chaque mois, s'appelle l'**indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, elle est fixée par référence à l'appartenance, pour un fonctionnaire, à une catégorie fonction publique (A, B ou C) et, pour compliquer les choses, chaque catégorie est divisée en groupes de fonctions correspondant, théoriquement, aux fonctions exercées et à son expérience professionnelle. Chaque groupe de fonctions comprend un montant minimum (ou plancher) et un montant maximum (ou plafond) qui pourraient permettre aux directions de verser des montants mensuels de primes différents aux agents d'un même groupe.

→ La seconde partie, une sorte de prime de Noël (les paternalistes apprécieront)... répond à l'acronyme de **CIA pour Complément Indemnitaire Annuel**. Ce dernier n'est pas obligatoire mais répond à une volonté d'individualisation accrue puisque les critères pour déterminer son montant reposent sur « la manière de servir de l'agent », « sa contribution au collectif de travail » (les amoureux de la langue française doivent s'arracher les cheveux...) et « sa capacité à travailler en équipe » (sans doute pour sanctionner les caractériels...).



**Si je comprends bien, je risque de perdre, d'ici quelques mois ma PPRS et ma collègue SAENES a déjà perdu sa PFR ?**

C'est bien cela, la mise en place du RIFSEEP a été imposée en premier aux collègues de l'AENES, votre collègue, sans qu'elle s'en soit aperçue ou même qu'elle ait été mise au courant... a ainsi perdu ses anciennes primes au 1<sup>er</sup> septembre 2015, la « mise aux normes », notamment sur la fiche de paie, a pris en réalité un peu plus de temps. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, le RIFSEEP s'applique aux IRTF-ITA, vous devriez donc voir d'ici quelques mois votre PPRS basculer vers le système RIFSEEP.

**Je ne comprends pas la notion de groupe de fonctions. Le SNPTES peut-il nous traduire ce terme abscons ?**

L'une des idées du RIFSEEP est que le versement de ce régime indemnitaire est une reconnaissance « axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions ». En d'autres termes, c'est parce qu'un agent remplit telle ou telle fonction, qu'il perçoit une prime. Ensuite, une autre idée des concepteurs de ce système est qu'il existe, in fine, des niveaux de fonctions différents pour des agents qui appartiennent à un même corps et qu'il convient donc, là aussi, de tenir compte de ce fait pour verser des montants de primes différents. Il convenait donc, pour encadrer les choses, de classer ces fonctions, pour une catégorie donnée (A, B ou C), en plusieurs groupes. Ainsi, par exemple pour les ITRF-ITA :

- 3 groupes de fonctions pour les corps d'ingénieurs de recherche et d'ingénieurs d'études (4 groupes pour les attachés de l'AENES) ;
- 2 groupes de fonctions pour les assistants ingénieurs ;
- 3 groupes de fonctions pour les corps de techniciens ;
- 2 groupes de fonctions pour les adjoints techniques.

Le groupe 1, pour chaque catégorie, étant « réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants », les autres groupes de fonctions, par ordre croissant, conduiront à percevoir des primes moins élevées. En clair, le groupe 1 est celui dans lequel les primes peuvent être les plus élevées (suivi, par exemple pour la catégorie A, du groupe 2, puis 3). La chose, en réalité, est à nuancer puisque rien n'interdit à une direction d'individualiser les montants de primes versés au sein d'un même groupe et la réglementation prévoit même un réexamen individuel du

montant de l'IFSE à la suite d'un changement de fonction, d'une promotion ou même, simplement, au minimum tous les trois ans... Ce qui, dans les faits, pourrait très bien conduire, par exemple, un collègue de catégorie A à percevoir moins de prime qu'un collègue de catégorie B.

**Quels corps, pour l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche, vont être concernés par le RIFSEEP ?**

La plupart des corps BIATSS et les corps ITA seront, progressivement, concernés par le RIFSEEP. Ainsi, à ce jour, nos collègues des corps de l'AENES (attachés, secrétaires administratifs et adjoint administratifs) sont passés, sans parfois le savoir, sous le mode RIFSEEP depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2015...

Dans l'ordre chronologique ont ainsi basculé dans le RIFSEEP :

- au 1<sup>er</sup> décembre 2015, les médecins de l'éducation nationale ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les conseillers techniques et assistants de service social, les collègues sur emplois fonctionnels, les inspecteurs (IGAENR et IGEN), etc.
- au 1<sup>er</sup> septembre 2017 l'ensemble des ITRF et ITA ;
- les corps de la filière bibliothèque devraient passer au RIFSEEP plus tardivement.

**Les enseignants et les chercheurs sont-ils concernés par le RIFSEEP ?**

Les enseignants, enseignants-chercheurs et les chercheurs ne sont pas concernés par ce dispositif. Le gouvernement craint sans doute de voir le SNPTES et nos collègues revendiquer à cette occasion une amélioration conséquente de leurs primes en comparant l'existant à la moyenne indemnitaire pratiquée dans d'autres départements ministériels... à titre d'exemple, un chargé de recherche de 2<sup>e</sup> classe perçoit une prime de recherche d'environ 50 € par mois et rien d'autre... ou encore, un professeur des écoles ne perçoit que 100 € de primes par mois... et, de fait, ne peut faire d'heures complémentaires.

**Je suis ITA dans un EPST (CNRS), mes primes me sont versées tous les six mois, j'ai entendu dire que cela allait changer. Est-ce vrai ?**

La réglementation relative au RIFSEEP prévoit bien que le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est mensuel. Les collègues ITA dont les primes ne sont pas, pour l'instant, mensualisées vont donc percevoir leurs primes selon ce nouveau rythme. L'autre partie du RIFSEEP, le CIA, qui n'est pas obligatoirement versé et dont le montant est moins élevé que celui de l'IFSE sera versé une ou deux fois par an.

**Ma question va paraître bête mais ai-je besoin de remplir des formalités administratives pour percevoir cette nouvelle prime ?**

Il n'y a, pour les collègues, aucune démarche à faire. Il convient cependant de bien vérifier, au moment du passage au RIFSEEP, que le montant de votre rémunération n'a pas baissé (sur vos relevés bancaires puis sur vos fiches de paie) si tel était le cas vous contactez le SNPTES.

**Ma direction doit-elle me prévenir de quelque chose au moment où le changement de régime indemnitaire entrera en vigueur ?**

Lors du basculement vers le RIFSEEP les directions devront informer individuellement chaque agent de ce changement en lui indiquant par écrit le groupe de fonction RIFSEEP dans lequel son poste est classé et le montant mensuel de cette nouvelle prime (IFSE).

**SOCLES MINISTÉRIELS DE GESTION**  
IFSE des ITRF

Groupes de fonctions

CORPS	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
IGR	8 400 €	7 200 €	6 000 €
IGE	5 300 €	4 460 €	3 620 €
ASI	3 700 €	3 500 €	
TRF	3 320 €	3 200 €	3 080 €
ATRF	2 210 €	2 160 €	



**Mes primes vont-elles augmenter ?**

Questionné par le SNPTES, le ministère nous a répondu que l'application du RIFSEEP se ferait à « euro constant ». Cela ne doit pas nous empêcher, à plus forte raison puisque les comparaisons sont désormais plus aisées, de réclamer une revalorisation des montants des primes versées dans l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche. Il n'est pas normal qu'à fonction équivalente nous percevions parfois deux ou trois fois moins de primes que des collègues d'autres ministères. C'est l'un des combats principaux du SNPTES !

Cela ne nous paraît pas utopique et, maladresse ou provocation, une circulaire du ministère de la fonction publique nous aide à consolider notre revendication puisqu'elle donne l'exemple d'un collègue adjoint administratif de 1<sup>re</sup> classe, d'un autre ministère, qui perçoit, mensuellement, 658 € de primes... Nous sommes heureux pour lui mais force est de constater que nous en sommes malheureusement bien loin !

**Dans ce nouveau système, le montant de ma prime pourra-t-il évoluer ou restera-t-il définitivement le même ?**

Tout d'abord, le montant de l'IFSE (la prime mensuelle) pourra être réévalué, à la hausse mais aussi à la baisse, lorsqu'un collègue change de fonctions et que cette nouveauté nécessite un changement de groupe. Il est possible d'imaginer, soyons optimistes, que le changement de groupe se fera, la plupart du temps, vers un groupe supérieur (ce qui devrait conduire à une augmentation du montant de prime), mais il arrivera, parfois, que par choix personnel (cela arrive) ou de manière plus forcée (cela risque d'être la règle), un collègue se voit contraint de changer de fonctions et de tomber dans un groupe inférieur qui, de fait, le condamnera à percevoir moins de primes.

Dans l'hypothèse d'un changement vers un groupe inférieur, la circulaire ministérielle relative au RIFSEEP précise que le réexamen du montant de l'IFSE doit tenir compte de la « situation particulière » de l'agent.

Ensuite, lorsqu'un collègue change de grade ou de corps, à la suite d'un avancement, d'une promotion ou d'un concours, le montant de son IFSE devra être réexaminé, bien entendu, à la hausse.

Enfin, la réglementation relative au RIFSEEP prévoit que les directions doivent obligatoirement réexaminer le



RIFSEEP de chaque agent au minimum tous les trois ans. Attention, ce réexamen ne débouchera pas systématiquement sur une augmentation du montant de l'IFSE.

**Je suis actuellement ATER doctorant et j'envisage de passer, une fois docteur, le concours d'ingénieur de recherche, puis-je connaître, avec certitude, quel sera le montant de ma première rémunération, en d'autres termes, les montants de primes varieront-ils d'un poste à l'autre pour un fonctionnaire « entrant » ?**

C'est l'un des principaux inconvénients du RIFSEEP, l'individualisation des primes sera exacerbée... Il existera ainsi, entre établissements et services, des différences encore plus grandes de montants de l'IFSE (la part mensuelle du RIFSEEP) et, ces différences, tout comme les montants extrêmement faibles de nos primes, pourraient conduire certains candidats ou lauréats à se détourner des carrières proposées dans l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche.

**Lorsque j'ai été recruté comme technicien, en 1994, je l'ai fait, notamment, parce que l'on percevait une prime de participation à la recherche. Puis-je contester cette modification substantielle de mon engagement ?**

Malheureusement, c'est là la différence avec le privé, un fonctionnaire peut voir, à tout moment, sa situation remise en cause de manière importante et sans qu'il ne puisse individuellement contester une modification décidée, le plus souvent, par voie réglementaire... C'est, notamment pour cette raison, que le SNPTES met en garde contre un risque endogène du RIFSEEP : à tout moment, quelle que soit la raison, le gouvernement pourrait remettre en cause, de manière très simple, une partie substantielle de la rémunération de l'ensemble des fonctionnaires assujettis au RIFSEEP.



**Je perçois la PFI. Celle-ci va-t-elle disparaître et vais-je voir le montant de mes primes diminuer ?**

La prime de fonctions informatiques (PFI), en réalité, s'appelle « régime indemnitaire des fonctionnaires affectés au traitement de l'information », or, comme se met en place un « régime indemnitaire » dont la vocation est de remplacer tous les autres régimes ou toutes les autres primes, il est clair que, malheureusement, la PFI devrait disparaître. Pour l'instant, la « garantie indemnitaire individuelle » (voir supra) doit permettre à chaque collègue bénéficiaire de la PFI de conserver, au moment du passage au RIFSEEP, le même montant de primes (PPRS et PFI) mais cette garantie est toute relative puisqu'elle disparaît en cas de changement de fonction ou de grade ou encore lors d'une mobilité.

À la demande du SNPTES, la circulaire ministérielle du 15 septembre 2017 précise que les établissements et service doivent déterminer « de manière spécifique le montant de l'IFSE des agents exerçant des fonctions informatiques qui antérieurement au RIFSEEP auraient ouvert droit à la PFI ».

**J'ai vu sur une circulaire ministérielle des montants plafonds du RIFSEEP qui me semblent extravagants tant ils sont élevés (par exemple 16 000 euros annuels pour un personnel en catégorie B). Est-ce une erreur ou une mauvaise interprétation de ma part ?**

Ce ne sont pas des erreurs de rédaction et différents textes officiels reprennent ces chiffres qui pourraient laisser croire, à des collègues emprunts d'un optimisme à toute épreuve, que nous allons désormais percevoir des montants de primes annuelles de plus de 20 000 € pour un collègue de catégorie A, plus de 16 000 € pour un collègue de catégorie B et plus de 10 000 € pour un collègue de catégorie C. Nous sommes et nous en serons malheureusement bien loin...

En réalité ces plafonds réglementaires ont été établis pour tenir compte de la situation extrême de collègues travaillant dans d'autres ministères et pour lesquels les montants des primes versées sont bien largement supérieurs à ce que nous percevons dans les ministères en charge de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et la recherche. C'est pour cette raison que le



SNPTES revendique toujours une plus grande équité en la matière.

**Le SNPTES prétend que le RIFSEEP peut entraver la mobilité. N'est-ce pas exagéré ?**

C'est déjà le cas avec l'ancêtre du RIFSEEP qu'est la PFR, les collègues en fonction sur des postes dont les montants de primes sont satisfaisants, notamment dans certains départements ministériels, hésitent à demander une mobilité et, clairement, renoncent à celle-ci lorsqu'ils s'aperçoivent que les rémunérations pratiquées ailleurs sont bien inférieures -à cause des primes- à ce qu'ils perçoivent.

**Le RIFSEEP va-t-il permettre des comparaisons plus aisées entre les montants de primes versés dans les différents départements ministériels ?**

Les comparaisons étaient déjà possible, grâce, notamment, à l'étude poussée de la loi de finances, du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, des bilans sociaux ministériels, des publicités relatives aux concours, des dispositions réglementaires, des rapports de la Cour des comptes ou des travaux parlementaires et c'est en s'appuyant sur l'analyse de ces différentes sources que le SNPTES fonde sa revendication consistant à aligner les montants indemnitaires des personnels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sur ceux pratiqués dans les autres départements ministériels. Il est clair, cependant, que le RIFSEEP permettra une analyse plus aisée mais, surtout, il sera plus difficile, pour le gouvernement d'expliquer que, pour des missions équivalentes, à catégorie équivalent, à groupe de fonctions équivalent et à grade équivalent, une même prime -l'IFSE- peut connaître des différences importantes de montant selon que l'on travaille dans tel ou tel département ministériel...

**Je perçois la GIPA, celle-ci disparaît-elle ?**

Non, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, principalement la GIPA, sont cumulables avec l'IFSE. En clair, si vous remplissez toujours les conditions pour la percevoir, vous recevrez bien la GIPA.

**Mon montant mensuel de prime me semble trop faible et, surtout, objectivement injustifié. Ai-je une possibilité de recours pour contester celui-ci ou, simplement, pour avoir une explication ?**

Chaque collègue, à partir du moment où une décision qui lui fait grief lui paraît injustifiée, peut, sous certaines conditions, la contester.

Vous pouvez donc, bien évidemment, demander le réexamen du montant de primes perçu et, de fait, celui des éléments qui ont permis, à votre direction, de le fixer. Nous vous conseillons cependant, avant de contester cette décision, de nous interroger, notamment, sur le forum du SNPTES (<http://forum.snptes.org>), pour savoir si votre requête est viable.

Enfin, élément extrêmement important, pour les collègues affectés dans des établissements et services qui disposent de commissions paritaires d'établissements (CPE) ou d'une instance équivalente (groupe de travail ad hoc pour les services académiques), celles-ci doivent, en cas de recours, donner leur avis. Nul doute que les élus SNPTES sauront vous conseiller.

### ITRF : circulaire ministérielle sur la mise en œuvre du RIFSEEP

Le ministère a diffusé la circulaire du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de personnels ITRF : <https://goo.gl/AMfzK4>

La circulaire est accompagnée de 7 annexes :

- la cartographie nationale applicable aux personnels ITRF ;
- les trois listes descriptives des indemnités intégrées dans l'IFSE, ou cumulables par nature ou par exception ;
- le tableau des minima réglementaires ministériels ;
- le tableau des barèmes réglementaires interministériels des planchers et des plafonds des personnels logés et non logés.



---

*Compte rendu de la réunion sur la mise en place du RIFSEEP au CNRS*

---

Ce 31 août 2017, la Direction des ressources humaines du CNRS nous a présenté les modalités de mise en place du RIFSEEP.

Cette réunion est restée dans la ligne de ce qui s'est fait précédemment et il n'y a pas d'évolution, sinon à la marge. Le CNRS va faire en sorte de le mettre en paie dès septembre. Toutefois, l'enveloppe de 4,9M€ du ministère et les 10,1M€ dégagés sur fonds propres pour le RIFSEEP vont en grande partie être utilisés dans des mesures indemnitaires transitoires (cf. tableau 1 colonne 5) ; une partie étant conservée comme l'avait prévu le CNRS pour des mesures associées (ISFIC chercheur, grilles salariales des contractuels, notamment).

Cela correspond à une revendication du SNPTES sur le sujet, mais malheureusement ce niveau de prime ne sera que transitoire et ne durera que de septembre à décembre 2017. Dès 2018, les montants de l'IFSE reviendront à quelques euros ou centimes d'euro aux niveaux annoncés lors de nos précédents communiqués (cf. tableau 1 colonne 4).

Les différentes décisions et note relatives au RIFSEEP ont été signées le 22 août dernier et elles sont publiées le 5 septembre dans le BO du CNRS. Les notifications individuelles par rapport à l'IFSE ou au maintien de la garantie seront adressées entre le 8 et le 16 septembre prochain.

Au niveau des questions pouvant naître sur l'IFSE des collègues IE qui seront IEHC à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017 (suite à la fusion de la 1<sup>ère</sup> classe et de l'ex-HC, ou par promotion IE2 en IEHC), le socle grade de ceux-ci a été revalorisé de 6€, soit un passage de 190 à 196€, mais ne montera pas jusqu'au 226€ des actuels HC. De même la partie bloc 1 "expérience et technicité" restera celui prévu par rapport au grade détenu au 31/08/2017, puis ce sera le règne du groupe fonctionnel.

Pour ce qui est du CIA, cette année le versement ne sera pas corrélé à l'évaluation de l'agent lors de l'Entretien Annuel d'Activité, mais il devrait l'être dès 2018. Le fait que le RIFSEEP ne bénéficie pas d'une rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier ne remet pas en cause celui-ci, ni ne vient le minorer du fait que c'est un complément indemnitaire **annuel**, il sera versé en décembre. Ceci implique que les propositions de distribution du CIA devront être remontées entre octobre et novembre.

Au niveau de la PPRS de juillet et août, elle sera soldée en décembre, de même que la PFI des collègues qui la percevaient trimestriellement.

Pour la PFI, la direction évoque de nombreux facteurs de protection qui permettront de la conserver, néanmoins elle ne s'engage pas par écrit à ce que les bénéficiaires de la PFI ne perdent jamais en terme indemnitaire.

Pour ce qui est des cas particuliers comme la partie de l'IFSE prévue pour les administrateurs de labo, même si le versement est sur une base mensuel, le montant variable ayant été indiqué sur une base annuel, un complément correspondant aux 8 premiers mois de l'année sera versé en décembre.

Pour le cas des PCR, la mesure ayant explicitement été basé sur une base mensuelle, le CNRS juge qu'il ne pourra pas faire un rattrapage pour les 8 premiers mois de l'année. Au niveau du montant, la distinction pour le versement de l'un ou l'autre montant se fera suivant que l'activité est soumise à déclaration (46,86€ brut mensuel) ou autorisation (93,72€ brut mensuel).

Le CNRS compte développer, par ailleurs, d'autres mesures catégorielles pour les responsables de plateau technique, d'Idex ou d'Isite.

Au-delà, de cette mise en œuvre du RIFSEEP qui dans l'immédiat est bénéfique à la très grande majorité des personnels du CNRS puisque les montants d'IFSE servis seront supérieurs aux montants de la PPRS actuelle, il reste un certain nombre de points d'inquiétude pour les nouveaux entrants dont les niveaux de prime seront à termes inférieurs à ceux déjà en poste avant le 1<sup>er</sup> septembre 2017 lors des différentes promotions (cf. tableau 2).

**Le SNPTES demande à la direction du CNRS que les montants de l'IFSE rejoignent rapidement les montants minimaux de gestion préconisés par le ministère pour nos collègues ITRF, à moyen terme ceux qui vont être servis pour la période transitoire, pour atteindre à termes les montants les plus favorables de la fonction publique de l'État.**

Tableau 1 : socle grade + bloc « technicité et expertise » lors de la transition de régime

Corps	Grade	PPRS mensuelle Au 01/02/2017	IFSE À partir de 2018	IFSE transitoire De sept.17 à dec.2017
IR	IRHC	572,82	646,14	792,42
	IR1	528,58	593,04	727,13
	IR2	401,12	450,04	552,13
IE	IEHC <sup>1</sup>	341,14	383,43	470,28
	IEHC <sup>2</sup>	281,16	329,95	403,85
	IECN	281,16	315,81	387,42
AI		228,44	257,33	316,00
T	TCE	225,02	252,57	309,71
	TCS	200,75	232,90	284,71
	TCN	200,75	225,52	276,57
ATR	ATP1	170,57	200,48	245,43
	ATP2	170,57	195,71	239,14
	ATR	166,64	193,71	237,14

<sup>1</sup> IEHC détenant le grade au 31/08/2017

<sup>2</sup> IEHC détenant le grade à partir du 01/09/2017 (ex 1C et/ou promus HC après le 01/09/2017)

Tableau 2 : IFSE minimale (socle + groupe fonctionnel le plus faible)

Grade	IRHC	IR1	IR2	IEHC <sup>1</sup>	IEHC <sup>2</sup>	IECN	AI	TCE	TCS	TCN	ATP1	ATP2	ATR
Montant	566,04	535,04	450,04	355,81	325,81	315,81	257,33	241,52	231,52	225,52	197,71	195,71	193,71



GRILLE INDICIAIRE DES ASSISTANTS INGÉNIEURS

2016	1 <sup>er</sup> Janvier 2017			1 <sup>er</sup> Septembre 2017			1 <sup>er</sup> Janvier 2019			1 <sup>er</sup> Janvier 2020			Bilan PPCR			
	Echelons	Durée d'échelon	IM	Echelons au 1 <sup>er</sup> septembre	Durée d'échelon	Indice Gain IM	IM	Echelons	Indice Gain IM	IM	Echelons	Indice Gain IM	IM	Traitement brut	Gain mensuel en € traitement brut 2016-2020	Gain mensuel en € après application de l'abattement (transfert primes/points)
16 <sup>e</sup>	Terminal	604	612	16 <sup>e</sup>	Terminal	18	622	16 <sup>e</sup>	0	627	16 <sup>e</sup>	0	627	2 938,14 €	107,78 €	75,36 €
15 <sup>e</sup>	3 ans	573	581	15 <sup>e</sup>	3 ans	0	612	15 <sup>e</sup>	0	617	15 <sup>e</sup>	0	617	2 891,28 €	60,92 €	28,50 €
14 <sup>e</sup>	3 ans	551	559	14 <sup>e</sup>	3 ans	0	581	14 <sup>e</sup>	9	586	14 <sup>e</sup>	9	586	2 788,18 €	103,09 €	70,67 €
13 <sup>e</sup>	2 ans	538	546	13 <sup>e</sup>	3 ans	0	559	13 <sup>e</sup>	13	564	13 <sup>e</sup>	13	564	2 703,84 €	121,84 €	89,42 €
12 <sup>e</sup>	2 ans	522	530	12 <sup>e</sup>	2 ans	0	546	12 <sup>e</sup>	9	551	12 <sup>e</sup>	9	551	2 624,17 €	103,09 €	70,67 €
11 <sup>e</sup>	2 ans	505	513	11 <sup>e</sup>	2 ans	0	530	11 <sup>e</sup>	8	535	11 <sup>e</sup>	8	535	2 544,51 €	98,41 €	65,99 €
10 <sup>e</sup>	2 ans	490	498	10 <sup>e</sup>	2 ans	0	513	10 <sup>e</sup>	8	518	10 <sup>e</sup>	8	518	2 464,85 €	98,41 €	65,99 €
9 <sup>e</sup>	2 ans	474	482	9 <sup>e</sup>	2 ans	0	498	9 <sup>e</sup>	6	503	9 <sup>e</sup>	6	503	2 385,19 €	89,03 €	56,61 €
8 <sup>e</sup>	2 ans	457	465	8 <sup>e</sup>	2 ans	0	482	8 <sup>e</sup>	5	487	8 <sup>e</sup>	5	487	2 305,52 €	84,35 €	51,93 €
7 <sup>e</sup>	2 ans	440	448	7 <sup>e</sup>	2 ans	0	465	7 <sup>e</sup>	5	470	7 <sup>e</sup>	5	470	2 225,86 €	84,35 €	51,93 €
6 <sup>e</sup>	2 ans	423	431	6 <sup>e</sup>	2 ans	0	448	6 <sup>e</sup>	5	453	6 <sup>e</sup>	5	453	2 146,20 €	84,35 €	51,93 €
5 <sup>e</sup>	2 ans	404	412	5 <sup>e</sup>	2 ans	0	431	5 <sup>e</sup>	5	436	5 <sup>e</sup>	5	436	2 066,54 €	84,35 €	51,93 €
4 <sup>e</sup>	2 ans	387	395	4 <sup>e</sup>	2 ans	0	412	4 <sup>e</sup>	5	417	4 <sup>e</sup>	5	417	1 986,87 €	93,72 €	61,30 €
3 <sup>e</sup>	1 an 6 m	371	379	3 <sup>e</sup>	2 ans	0	395	3 <sup>e</sup>	7	400	3 <sup>e</sup>	7	400	1 907,21 €	93,72 €	61,30 €
2 <sup>e</sup>	1 an 6 m	353	361	2 <sup>e</sup>	1 an 6 m	0	379	2 <sup>e</sup>	6	384	2 <sup>e</sup>	6	384	1 827,55 €	89,03 €	56,61 €
1 <sup>er</sup>	1 an	339	347	1 <sup>er</sup>	1 an 6 m	14	361	1 <sup>er</sup>	5	366	1 <sup>er</sup>	2	366	1 724,46 €	70,29 €	37,87 €
+ 5 points conversion primes/points																
Reclassement dans la nouvelle grille																
Revalorisation indiciaire (dont 4 points conversion primes/points)																

GRILLES INDICIAIRES DES INGÉNIEURS D'ÉTUDES

1 <sup>er</sup> classe et hors classe		1 <sup>er</sup> Janvier 2017			1 <sup>er</sup> Septembre 2017			1 <sup>er</sup> Janvier 2019			1 <sup>er</sup> Janvier 2020			Bilan PPCR			
Echelons	Durée d'échelon	IM	Indice Gain IM	IM	Echelons au 1 <sup>er</sup> septembre	Durée d'échelon	Indice Gain IM	IM	Echelons	Indice Gain IM	IM	Echelons	Indice Gain IM	IM	Traitement brut	Gain en € traitement brut 2016-2021	Gain en € réel après application de l'abattement (transfert primes/points)
Hors classe	Terminal	783	10	793	4 <sup>e</sup>	9 <sup>e</sup>	0	793	10 <sup>e</sup> à partir de 2021	821	10 <sup>e</sup> à partir de 2021	821	3 847,23 €	178,07 €	145,65 €		
1 <sup>re</sup> classe	2 ans	760	7	767	3 <sup>e</sup>	8 <sup>e</sup>	0	767	9 <sup>e</sup>	806	9 <sup>e</sup>	806	3 776,94 €	107,78 €	75,36 €		
	2 ans	729	7	736	2 <sup>e</sup>	7 <sup>e</sup>	0	736	8 <sup>e</sup>	781	8 <sup>e</sup>	781	3 659,79 €	98,41 €	65,99 €		
	2 ans	696	7	705	1 <sup>er</sup>	6 <sup>e</sup>	0	705	7 <sup>e</sup>	750	7 <sup>e</sup>	750	3 514,52 €	98,41 €	65,99 €		
	Terminal	673	9	680	5 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	0	680	6 <sup>e</sup>	710	6 <sup>e</sup>	710	3 364,57 €	103,09 €	70,67 €		
	4 ans	642	10	652	4 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	0	652	5 <sup>e</sup>	685	5 <sup>e</sup>	685	3 252,10 €	98,41 €	65,99 €		
	3 ans	612	7	619	3 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	0	619	4 <sup>e</sup>	657	4 <sup>e</sup>	657	3 102,15 €	93,72 €	61,30 €		
	2 ans	582	8	590	2 <sup>e</sup>	2 <sup>e</sup>	0	590	3 <sup>e</sup>	624	3 <sup>e</sup>	624	2 961,57 €	93,72 €	61,30 €		
	2 ans	555	6	561	1 <sup>er</sup>	1 <sup>er</sup>	0	561	2 <sup>e</sup>	595	2 <sup>e</sup>	595	2 835,05 €	107,78 €	75,36 €		
+ 5 points conversion primes/points																	
Reclassement dans la nouvelle grille																	
Revalorisation indiciaire																	

Classe normale

2 <sup>e</sup> classe		1 <sup>er</sup> Janvier 2017			1 <sup>er</sup> Septembre 2017			1 <sup>er</sup> Janvier 2019			1 <sup>er</sup> Janvier 2020			Bilan PPCR			
Echelons	Durée d'échelon	IM	Indice Gain IM	IM	Echelons au 1 <sup>er</sup> septembre	Durée d'échelon	Indice Gain IM	IM	Echelons	Indice Gain IM	IM	Echelons	Indice Gain IM	IM	Traitement brut	Gain en € traitement brut 2016-2020	Gain en € réel après application de l'abattement (transfert primes/points)
13 <sup>e</sup>	Terminal	619	6	625	14 <sup>e</sup>	13 <sup>e</sup>	0	625	14 <sup>e</sup>	669	14 <sup>e</sup>	4	673	3 153,69 €	253,05 €	220,63 €	
12 <sup>e</sup>	2 ans	597	6	603	13 <sup>e</sup>	12 <sup>e</sup>	0	603	13 <sup>e</sup>	630	13 <sup>e</sup>	7	637	2 985,00 €	84,35 €	51,93 €	
11 <sup>e</sup>	2 ans	574	9	583	12 <sup>e</sup>	11 <sup>e</sup>	0	583	11 <sup>e</sup>	588	11 <sup>e</sup>	11	599	2 905,34 €	107,78 €	75,36 €	
10 <sup>e</sup>	2 ans	561	9	570	10 <sup>e</sup>	10 <sup>e</sup>	0	570	10 <sup>e</sup>	575	10 <sup>e</sup>	2	577	2 806,93 €	117,15 €	84,73 €	
9 <sup>e</sup>	2 ans	536	5	541	9 <sup>e</sup>	9 <sup>e</sup>	0	541	9 <sup>e</sup>	546	9 <sup>e</sup>	9	555	2 703,84 €	74,98 €	42,56 €	
8 <sup>e</sup>	2 ans	510	10	520	8 <sup>e</sup>	8 <sup>e</sup>	0	520	8 <sup>e</sup>	525	8 <sup>e</sup>	8	533	2 600,74 €	89,03 €	56,61 €	
7 <sup>e</sup>	1 an 6 m	492	7	499	7 <sup>e</sup>	7 <sup>e</sup>	0	499	7 <sup>e</sup>	504	7 <sup>e</sup>	6	510	2 497,65 €	107,78 €	75,36 €	
6 <sup>e</sup>	1 an 6 m	467	9	476	6 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>	0	476	6 <sup>e</sup>	481	6 <sup>e</sup>	4	485	2 372,72 €	84,35 €	51,93 €	
5 <sup>e</sup>	1 an 6 m	448	7	455	5 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	0	455	5 <sup>e</sup>	460	5 <sup>e</sup>	4	464	2 174,32 €	74,98 €	42,56 €	
4 <sup>e</sup>	1 an 6 m	426	6	432	4 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	0	432	4 <sup>e</sup>	437	4 <sup>e</sup>	5	442	2 071,22 €	74,98 €	42,56 €	
3 <sup>e</sup>	1 an 6 m	405	9	414	3 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	0	414	3 <sup>e</sup>	419	3 <sup>e</sup>	4	423	1 982,19 €	84,35 €	51,93 €	
2 <sup>e</sup>	1 an 6 m	386	18	404	2 <sup>e</sup>	2 <sup>e</sup>	0	404	2 <sup>e</sup>	409	2 <sup>e</sup>	2	411	1 925,96 €	117,15 €	84,73 €	
1 <sup>er</sup>	1 an	370	13	383	1 <sup>er</sup>	1 <sup>er</sup>	0	383	1 <sup>er</sup>	388	1 <sup>er</sup>	2	390	1 827,55 €	93,72 €	61,30 €	
+ 5 points conversion primes/points																	
Reclassement dans la nouvelle grille																	
Revalorisation indiciaire																	





Échelons	2016		1 <sup>er</sup> janvier 2017		1 <sup>er</sup> janvier 2019		1 <sup>er</sup> janvier 2020		Bilan PPCR		
	Durée d'échelon	IM	Échelons au 31 décembre 2016	Annecimeté d'échelon conservée	Durée d'échelon	Annecimeté d'échelon conservée	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain mensuel en € traitement brut 2016-2020
Terminal		963	963	Terminal	Terminal	4	967	0	972	4 554,82 €	9,75 €
1 an		916	916	Annecimeté acquise	Annecimeté acquise	4	920	0	925	4 334,57 €	9,75 €
Groupe A		881	881	Annecimeté acquise	Annecimeté acquise	4	885	Groupe A		4 170,56 €	9,75 €
7e		821	821	Annecimeté acquise	Annecimeté acquise	5	826	6e	831	3 894,09 €	14,44 €
6e		798	798	Sans ancienneté	Sans ancienneté	27	793	5e	798	3 776,94 €	14,44 €
5e		768	768	9/7 de l'ancienneté acquise	9/7 de l'ancienneté acquise	25	755	4e	768	3 598,87 €	14,44 €
4e		746	746	10/9 de l'ancienneté acquise	10/9 de l'ancienneté acquise	9	719	3e	724	3 420,80 €	14,44 €
3e		706	706	12/11 de l'ancienneté acquise	12/11 de l'ancienneté acquise	13	683	2e	688	3 256,79 €	14,44 €
2e		673	673	12/11 de l'ancienneté acquise	12/11 de l'ancienneté acquise	10	645	1er	650	3 069,35 €	14,44 €
1er		626	626	12/11 de l'ancienneté acquise	12/11 de l'ancienneté acquise	19	645				103,47 €

1 <sup>er</sup> janvier 2020		Bilan PPCR	
Échelons	Indice Gain IM IM	Gain mensuel en € traitement brut 2016-2020	Gain en € réel après application de l'abattement (transfert primes/points)
9	0 972	42,17 €	9,75 €
9	0 925	42,17 €	9,75 €
9	0 890	42,17 €	9,75 €
10	0 831	46,86 €	14,44 €
32	8 117,53	149,95 €	14,44 €
38	8 806	178,07 €	145,65 €
22	8 768	103,09 €	70,67 €
24	6 730	112,46 €	80,04 €
22	7 695	103,09 €	70,67 €
29	5 655	135,89 €	103,47 €

Échelons	2016		1 <sup>er</sup> janvier 2019		1 <sup>er</sup> janvier 2020		Bilan PPCR			
	Durée d'échelon	IM	Échelons au 31 décembre 2016	Annecimeté d'échelon conservée	Durée d'échelon	Annecimeté d'échelon conservée	Gain mensuel en € traitement brut 2016-2020	Gain en € réel après application de l'abattement (transfert primes/points)		
10 <sup>e</sup>	Terminal	783	783	Annecimeté acquise	Terminal	10	793	15	70,29 €	37,87 €
9 <sup>e</sup>	2 ans - 9 m	746	746	12/11 de l'ancienneté acquise	3 ans	9	755	23	107,78 €	75,36 €
8 <sup>e</sup>	2 ans - 4 m	706	706	15/14 de l'ancienneté acquise	2 ans 6 m	11	717	22	103,09 €	70,68 €
7 <sup>e</sup>	2 ans - 3 m	673	673	10/9 de l'ancienneté acquise	2 ans 6 m	7	680	24	112,46 €	80,05 €
6 <sup>e</sup>	1 an - 10 m	626	626	12/11 de l'ancienneté acquise	2 ans	14	640	17	79,66 €	47,25 €
5 <sup>e</sup>	1 an - 10 m	590	590	12/11 de l'ancienneté acquise	2 ans	10	600	24	112,46 €	80,05 €
4 <sup>e</sup>	1 an - 10 m	551	551	12/11 de l'ancienneté acquise	2 ans	9	560	15	70,29 €	37,87 €
3 <sup>e</sup>	1 an - 10 m	517	517	12/11 de l'ancienneté acquise	2 ans	8	525	24	112,46 €	80,05 €
2 <sup>e</sup>	1 an - 10 m	483	483	6/11 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an	2 ans	6	489	18	84,35 €	51,93 €
1 <sup>er</sup>	1 an	434	434	Annecimeté acquise	2 ans	55	489	17	79,66 €	47,25 €

1 <sup>er</sup> janvier 2020		Bilan PPCR	
Échelons	Indice Gain IM IM	Gain mensuel en € traitement brut 2016-2020	Gain en € réel après application de l'abattement (transfert primes/points)
15	8 821	70,29 €	37,87 €
23	8 806	107,78 €	75,36 €
22	8 768	103,09 €	70,68 €
24	8 730	112,46 €	80,05 €
17	6 690	79,66 €	47,25 €
24	5 650	112,46 €	80,05 €
15	0 605	70,29 €	37,87 €
24	10 575	112,46 €	80,05 €
18	5 535	84,35 €	51,93 €
17	6 500	79,66 €	47,25 €
66	6 500	309,28 €	276,86 €

Échelons	2016		1 <sup>er</sup> janvier 2019		1 <sup>er</sup> janvier 2020		Bilan PPCR			
	Durée d'échelon	IM	Échelons au 31 décembre 2016	Annecimeté d'échelon conservée	Durée d'échelon	Annecimeté d'échelon conservée	Gain mensuel en € traitement brut 2017-2020	Gain en € réel après application de l'abattement (transfert primes/points)		
12 <sup>e</sup>	Terminal	658	658	Annecimeté acquise	Terminal	6	664	15	70,29 €	37,87 €
11 <sup>e</sup>	3 ans - 8 m	626	626	12/11 de l'ancienneté acquise	4 ans	9	635	14	65,60 €	33,19 €
10 <sup>e</sup>	2 ans - 9 m	584	584	12/11 de l'ancienneté acquise	3 ans	6	590	21	98,41 €	65,99 €
9 <sup>e</sup>	2 ans - 9 m	545	545	12/11 de l'ancienneté acquise	3 ans	15	560	30	140,58 €	108,16 €
8 <sup>e</sup>	2 ans - 9 m	524	524	12/11 de l'ancienneté acquise	3 ans	8	532	21	98,41 €	65,99 €
7 <sup>e</sup>	2 ans - 8 m	496	496	9/8 de l'ancienneté acquise	3 ans	9	505	17	79,66 €	47,25 €
6 <sup>e</sup>	2 ans - 4 m	461	461	15/14 de l'ancienneté acquise	2 ans 6 m	7	468	19	89,03 €	56,62 €
5 <sup>e</sup>	1 an - 10 m	431	431	12/11 de l'ancienneté acquise	2 ans	9	440	19	89,03 €	56,62 €
4 <sup>e</sup>	1 an - 10 m	408	408	12/11 de l'ancienneté acquise	2 ans	10	418	22	103,09 €	70,68 €
3 <sup>e</sup>	1 an - 10 m	389	389	12/11 de l'ancienneté acquise	2 ans	11	400	21	98,41 €	65,99 €
2 <sup>e</sup>	1 an	376	376	Sans ancienneté	2 ans	24	405	34	159,32 €	126,91 €
1 <sup>er</sup>	1 an	365	365	Annecimeté acquise	1 an 6 m	18	388	25	117,15 €	84,73 €

1 <sup>er</sup> janvier 2020		Bilan PPCR	
Échelons	Indice Gain IM IM	Gain mensuel en € traitement brut 2017-2020	Gain en € réel après application de l'abattement (transfert primes/points)
15	4 673	70,29 €	37,87 €
14	0 640	65,60 €	33,19 €
21	10 605	98,41 €	65,99 €
30	10 575	140,58 €	108,16 €
21	8 545	98,41 €	65,99 €
17	3 513	79,66 €	47,25 €
19	7 480	89,03 €	56,62 €
19	5 450	89,03 €	56,62 €
22	7 430	103,09 €	70,68 €
21	5 410	98,41 €	65,99 €
34	5 410	159,32 €	126,91 €
25	2 390	117,15 €	84,73 €



# PROJET DE RÉFORME DES CORPS DE LA CATÉGORIE B : LES MODALITÉS DE RECLASSEMENT ET GRILLES DE SALAIRE 2016 - 2019

TECHNICIENS, SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET BIBLIOTHÉCAIRES ASSISTANTS SPÉCIALISÉS - CLASSE EXCEPTIONNELLE (B3)

Échelons	2015		2016		2017		2019					
	Durée d'échelon	Indice INM	Transfert primes / points*	Durée d'échelon	Indice INM	Redassement échelon	Revalorisation	Durée d'échelon	Indice INM	Revalorisation	Durée d'échelon	Indice INM
11°	Terminal	562	+ 6 pts	Terminal	568	Plus de 3 ans 11° Moins de 3 ans 10°	+ 14 pts	Terminal	582	+ 5 pts	Terminal	587
10°	3 ans	646	+ 6 pts	3 ans	546	9°	+ 2 pts	3 ans	548	0 pts	3 ans	551
9°	3 ans	619	+ 6 pts	3 ans	525	8°	+ 4 pts	3 ans	529	+ 3 pts	3 ans	534
8°	3 ans	585	+ 6 pts	3 ans	500	7°	+ 4 pts	3 ans	504	+ 4 pts	3 ans	508
7°	3 ans	555	+ 6 pts	3 ans	477	6°	+ 3 pts	3 ans	480	+ 4 pts	3 ans	484
6°	2 ans	524	+ 6 pts	2 ans	455	5°	+ 5 pts	2 ans	460	+ 5 pts	2 ans	465
5°	2 ans	497	+ 6 pts	2 ans	434	4°	+ 4 pts	2 ans	437	+ 4 pts	2 ans	441
4°	2 ans	469	+ 6 pts	2 ans	416	3°	+ 3 pts	2 ans	417	+ 2 pts	2 ans	419
3°	2 ans	450	+ 6 pts	2 ans	401	2°	+ 2 pts	2 ans	402	+ 2 pts	2 ans	404
2°	2 ans	430	+ 6 pts	2 ans	386	1/2 de l'ancienneté acquise	+ 3 pts	1 an	389	+ 3 pts	1 an	392
1°	1 an	404	+ 6 pts	1 an	371	Sans ancienneté	+ 18 pts					

\* Attention, les 6 points supplémentaires programmés en 2016 au titre de la mesure dite de « transfert primes/points » ne sont pas vraiment un gain, puisqu'ils sont contrebalancés par un abattement de 278 euros par an, prélevé sur le traitement brut.

TECHNICIENS, SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET BIBLIOTHÉCAIRES ASSISTANTS SPÉCIALISÉS - CLASSE SUPÉRIEURE (B2)

Échelons	2015		2016		2017		2019					
	Durée d'échelon	Indice INM	Transfert primes / points*	Durée d'échelon	Indice INM	Redassement échelon	Revalorisation	Durée d'échelon	Indice INM	Revalorisation	Durée d'échelon	Indice INM
13°	Terminal	614	+ 6 pts	Terminal	521	13°	+ 9 pts	Terminal	529	+ 5 pts	Terminal	534
12°	4 ans	581	+ 6 pts	4 ans	497	12°	+ 3 pts	4 ans	500	+ 4 pts	4 ans	504
11°	4 ans	551	+ 6 pts	4 ans	474	11°	+ 3 pts	3 ans	477	+ 3 pts	3 ans	480
10°	4 ans	518	+ 6 pts	4 ans	451	Plus d'un an 10° Moins d'un an 9°	+ 8 pts	3 ans	459	+ 2 pts	3 ans	461
9°	3 ans	493	+ 6 pts	3 ans	431	8°	+ 2 pts	3 ans	452	0 pts	3 ans	452
8°	3 ans	463	+ 6 pts	3 ans	411	Ancienneté acquise	+ 2 pts	3 ans	433	+ 3 pts	3 ans	436
7°	2 ans	444	+ 6 pts	2 ans	396	2/3 de l'ancienneté acquise	+ 2 pts	2 ans	413	+ 3 pts	2 ans	416
6°	2 ans	422	+ 6 pts	2 ans	381	6°	+ 2 pts	2 ans	398	+ 2 pts	2 ans	401
5°	2 ans	397	+ 6 pts	2 ans	367	5°	+ 4 pts	2 ans	385	+ 5 pts	2 ans	390
4°	2 ans	378	+ 6 pts	2 ans	354	4°	+ 6 pts	2 ans	373	+ 6 pts	2 ans	379
3°	2 ans	367	+ 6 pts	2 ans	346	Ancienneté acquise	+ 7 pts	2 ans	361	+ 8 pts	2 ans	369
2°	2 ans	357	+ 6 pts	2 ans	338	2°	+ 8 pts	2 ans	354	+ 8 pts	2 ans	362
1°	1 an	350	+ 6 pts	1 an	333	Sans ancienneté	+ 9 pts	2 ans	347	+ 9 pts	2 ans	356

\* Attention, les 6 points supplémentaires programmés en 2016 au titre de la mesure dite de « transfert primes/points » ne sont pas vraiment un gain, puisqu'ils sont contrebalancés par un abattement de 278 euros par an, prélevé sur le traitement brut.

TECHNICIENS, SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET BIBLIOTHÉCAIRES ASSISTANTS SPÉCIALISÉS - CLASSE NORMALE (B1)

Échelons	2015		2016		2017		2019					
	Durée d'échelon	Indice INM	Transfert primes / points*	Durée d'échelon	Indice INM	Redassement échelon	Revalorisation	Durée d'échelon	Indice INM	Revalorisation	Durée d'échelon	Indice INM
13°	Terminal	576	+ 6 pts	Terminal	492	13°	+ 6 pts	Terminal	498	+ 5 pts	Terminal	503
12°	4 ans	548	+ 6 pts	4 ans	472	12°	+ 2 pts	4 ans	474	+ 3 pts	4 ans	477
11°	4 ans	516	+ 6 pts	4 ans	449	11°	+ 4 pts	3 ans	453	+ 4 pts	3 ans	457
10°	4 ans	488	+ 6 pts	4 ans	428	Plus de 3 ans 10° Moins de 3 ans 9°	+ 12 pts	3 ans	440	+ 1 pts	3 ans	441
9°	3 ans	457	+ 6 pts	3 ans	406	Ancienneté acquise	+ 1 pts	3 ans	429	+ 2 pts	3 ans	431
8°	3 ans	438	+ 6 pts	3 ans	392	8°	+ 7 pts	3 ans	413	+ 2 pts	3 ans	415
7°	2 ans	418	+ 6 pts	2 ans	377	2/3 de l'ancienneté acquise	+ 2 pts	2 ans	394	+ 2 pts	2 ans	396
6°	2 ans	393	+ 6 pts	2 ans	364	6°	+ 2 pts	2 ans	379	+ 2 pts	2 ans	381
5°	2 ans	374	+ 6 pts	2 ans	351	5°	+ 2 pts	2 ans	366	+ 3 pts	2 ans	369
4°	2 ans	360	+ 6 pts	2 ans	341	Ancienneté acquise	+ 5 pts	2 ans	356	+ 5 pts	2 ans	361
3°	2 ans	356	+ 6 pts	2 ans	338	4°	+ 8 pts	2 ans	349	+ 6 pts	2 ans	355
2°	2 ans	352	+ 6 pts	2 ans	335	Ancienneté acquise	+ 6 pts	2 ans	344	+ 5 pts	2 ans	349
1°	1 an	348	+ 6 pts	1 an	332	1°	+ 4 pts	2 ans	339	+ 4 pts	2 ans	343

\* Attention, les 6 points supplémentaires programmés en 2016 au titre de la mesure dite de « transfert primes/points » ne sont pas vraiment un gain, puisqu'ils sont contrebalancés par un abattement de 278 euros par an, prélevé sur le traitement brut.



Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche, Culture, Jeunesse et sport

18, rue Chevrel - 94600 CHOISY LE ROI

Tel. : 01 48 84 08 62 - Courriel : [secretariat@snptes.org](mailto:secretariat@snptes.org)

Site : <http://www.snptes.fr> - Forum : <http://forum.snptes.org>



**GRILLES INDICAIRES  
DES AGENTS DE LA CATÉGORIE C  
EN 2016**

Échelons	ÉCHELLE 6		
	Durée d'échelon / Moyenne	Indice	INMI
10 <sup>e</sup>	Terminal	543	462
9 <sup>e</sup>	4 ans	506	436
8 <sup>e</sup>	4 ans	488	422
7 <sup>e</sup>	4 ans	457	400
6 <sup>e</sup>	3 ans	438	385
5 <sup>e</sup>	2 ans	416	370
4 <sup>e</sup>	2 ans	388	355
3 <sup>e</sup>	1 an	374	345
2 <sup>e</sup>	1 an	364	338
1 <sup>er</sup>			

Échelons	ÉCHELLE 5		
	Durée d'échelon / Moyenne	Indice	INMI
12 <sup>e</sup>	Terminal	465	407
11 <sup>e</sup>	4 ans	454	398
10 <sup>e</sup>	4 ans	437	385
9 <sup>e</sup>	3 ans	423	376
8 <sup>e</sup>	3 ans	396	360
7 <sup>e</sup>	2 ans	375	346
6 <sup>e</sup>	2 ans	366	339
5 <sup>e</sup>	2 ans	356	332
4 <sup>e</sup>	2 ans	354	330
3 <sup>e</sup>	2 ans	351	328
2 <sup>e</sup>	1 an	349	327
1 <sup>er</sup>	1 an	348	326

Échelons	ÉCHELLE 4		
	Durée d'échelon / Moyenne	Indice	INMI
12 <sup>e</sup>	Terminal	432	382
11 <sup>e</sup>	4 ans	422	375
10 <sup>e</sup>	4 ans	409	368
9 <sup>e</sup>	3 ans	386	354
8 <sup>e</sup>	3 ans	374	345
7 <sup>e</sup>	2 ans	356	332
6 <sup>e</sup>	2 ans	352	329
5 <sup>e</sup>	2 ans	349	327
4 <sup>e</sup>	2 ans	348	326
3 <sup>e</sup>	2 ans	347	325
2 <sup>e</sup>	1 an	343	324
1 <sup>er</sup>	1 an	342	323

Échelons	ÉCHELLE 3		
	Durée d'échelon / Moyenne	Indice	INMI
12 <sup>e</sup>	Terminal	400	363
11 <sup>e</sup>	4 ans	380	350
10 <sup>e</sup>	3 ans	364	338
9 <sup>e</sup>	3 ans	356	332
8 <sup>e</sup>	2 ans	351	328
7 <sup>e</sup>	2 ans	348	326
6 <sup>e</sup>	2 ans	347	325
5 <sup>e</sup>	2 ans	343	324
4 <sup>e</sup>	2 ans	342	323
3 <sup>e</sup>	1 an	341	322
2 <sup>e</sup>	1 an	340	321
1 <sup>er</sup>			

**RECLASSEMENT DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS, DES ADJOINTS TECHNIQUES ET DES MAGASINIERS DES BIBLIOTHÈQUES  
POUR LA PÉRIODE 2017 - 2021\***

ÉCHELON D'ORIGINE	ÉCHELON D'INTÉGRATION	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE	GAIN POUR L'ANNÉE 2017 en point d'indice INMI	GAIN TOTAL POUR LA PÉRIODE 2017/2021 en point d'indice INMI
9 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	11 points INMI
8 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise	9 points INMI	14 points INMI
7 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise	8 points INMI	8 points INMI
6 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	13 points INMI	15 points INMI
5 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	4/3 de l'ancienneté acquise au-delà de 18 mois	15 points INMI	18 points INMI
4 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	4/3 de l'ancienneté acquise	6 points INMI	8 points INMI
3 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	5 points INMI	10 points INMI
2 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	10 points INMI	13 points INMI
1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté	20 points INMI	23 points INMI
		Ancienneté acquise	13 points INMI	20 points INMI

ÉCHELON D'ORIGINE	ÉCHELON D'INTÉGRATION	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE	GAIN POUR L'ANNÉE 2017 en point d'indice INMI	GAIN TOTAL POUR LA PÉRIODE 2017/2021 en point d'indice INMI
11 <sup>e</sup> échelon	12 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	5 points INMI
10 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise	4 points INMI	6 points INMI
9 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise	5 points INMI	7 points INMI
8 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise	4 points INMI	4 points INMI
7 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise	4 points INMI	5 points INMI
6 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	8 points INMI
5 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	7 points INMI
4 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	6 points INMI
3 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté	6 points INMI	8 points INMI
2 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise maj. d'un an	5 points INMI	9 points INMI
1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	2 fois l'ancienneté acquise	4 points INMI	8 points INMI

ÉCHELON D'ORIGINE	ÉCHELON D'INTÉGRATION	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE	GAIN POUR L'ANNÉE 2017 en point d'indice INMI	GAIN TOTAL POUR LA PÉRIODE 2017/2021 en point d'indice INMI
12 <sup>e</sup> échelon	13 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	8 points INMI	10 points INMI
11 <sup>e</sup> échelon	12 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise	5 points INMI	5 points INMI
10 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté	10 points INMI	12 points INMI
9 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise	12 points INMI	11 points INMI
8 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise	5 points INMI	9 points INMI
7 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	11 points INMI	14 points INMI
6 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	7 points INMI	9 points INMI
5 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	5 points INMI	9 points INMI
4 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	8 points INMI
3 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté	5 points INMI	9 points INMI
2 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	8 points INMI
1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté	5 points INMI	9 points INMI

ÉCHELON D'ORIGINE	ÉCHELON D'INTÉGRATION	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE	GAIN POUR L'ANNÉE 2017 en point d'indice INMI	GAIN TOTAL POUR LA PÉRIODE 2017/2021 en point d'indice INMI
11 <sup>e</sup> échelon	12 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	9 points INMI
10 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	13 points INMI
9 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	16 points INMI
8 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	16 points INMI
7 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	14 points INMI
6 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	11 points INMI
5 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	10 points INMI
4 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	9 points INMI
3 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	9 points INMI
2 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	9 points INMI
1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise	4 points INMI	9 points INMI

**GRILLES INDICAIRES  
DES AGENTS DE LA CATÉGORIE C  
POUR 2017**

Échelons	ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION C3		
	Durée d'échelon	Indice	INMI
10 <sup>e</sup>	Terminal	548	466
9 <sup>e</sup>	3 ans	518	445
8 <sup>e</sup>	3 ans	499	430
7 <sup>e</sup>	3 ans	475	413
6 <sup>e</sup>	2 ans	457	400
5 <sup>e</sup>	2 ans	445	391
4 <sup>e</sup>	2 ans	422	375
3 <sup>e</sup>	2 ans	404	365
2 <sup>e</sup>	1 an	388	355
1 <sup>er</sup>	1 an	374	345

Échelons	ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION C2		
	Durée d'échelon	Indice	INMI
12 <sup>e</sup>	Terminal	479	416
11 <sup>e</sup>	4 ans	471	411
10 <sup>e</sup>	3 ans	459	402
9 <sup>e</sup>	3 ans	444	390
8 <sup>e</sup>	2 ans	430	380
7 <sup>e</sup>	2 ans	403	364
6 <sup>e</sup>	2 ans	380	350
5 <sup>e</sup>	2 ans	372	343
4 <sup>e</sup>	2 ans	362	336
3 <sup>e</sup>	2 ans	357	332
2 <sup>e</sup>	2 ans	354	330
1 <sup>er</sup>	1 an	351	328

Échelons	ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION C1		
	Durée d'échelon	Indice	INMI
11 <sup>e</sup>	Terminal	407	367
10 <sup>e</sup>	3 ans	386	354
9 <sup>e</sup>	3 ans	370	342
8 <sup>e</sup>	2 ans	362	336
7 <sup>e</sup>	2 ans	356	332
6 <sup>e</sup>	2 ans	354	330
5 <sup>e</sup>	2 ans	352	329
4 <sup>e</sup>	2 ans	351	328
3 <sup>e</sup>	2 ans	349	327
2 <sup>e</sup>	2 ans	348	326
1 <sup>er</sup>	1 an	347	325

**GRILLES INDICAIRES  
DES AGENTS DE LA CATÉGORIE C  
POUR 2020**

Échelons	ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION C3		
	Durée d'échelon	Indice	INMI
10 <sup>e</sup>	Terminal	548	468
9 <sup>e</sup>	3 ans	525	450
8 <sup>e</sup>	3 ans	499	430
7 <sup>e</sup>	3 ans	478	415
6 <sup>e</sup>	2 ans	460	403
5 <sup>e</sup>	2 ans	448	393
4 <sup>e</sup>	2 ans	430	380
3 <sup>e</sup>	2 ans	412	368
2 <sup>e</sup>	1 an	393	358
1 <sup>er</sup>	1 an	380	350

Échelons	ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION C2		
	Durée d'échelon	Indice	INMI
12 <sup>e</sup>	Terminal	483	416
11 <sup>e</sup>	4 ans	471	411
10 <sup>e</sup>	3 ans	459	402
9 <sup>e</sup>	3 ans	444	390
8 <sup>e</sup>	2 ans	430	380
7 <sup>e</sup>	2 ans	403	364
6 <sup>e</sup>	2 ans	381	351
5 <sup>e</sup>	2 ans	374	345
4 <sup>e</sup>	2 ans	362	336
3 <sup>e</sup>	2 ans	358	333
2 <sup>e</sup>	2 ans	354	330
1 <sup>er</sup>	1 an	351	328

Échelons	ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION C1		
	Durée d'échelon	Indice	INMI
11 <sup>e</sup>	Terminal	407	367
10 <sup>e</sup>	3 ans	386	354
9 <sup>e</sup>	3 ans	372	343
8 <sup>e</sup>	2 ans	366	339
7 <sup>e</sup>	2 ans	361	336
6 <sup>e</sup>	2 ans	356	332
5 <sup>e</sup>	2 ans	354	330
4 <sup>e</sup>	2 ans	353	329
3 <sup>e</sup>	2 ans	351	328
2 <sup>e</sup>	2 ans	350	327
1 <sup>er</sup>	1 an	348	326

**GRILLES INDICAIRES  
DES AGENTS DE LA CATÉGORIE C  
POUR 2021**

Échelons	ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION C3		
	Durée d'échelon	Indice	INMI
10 <sup>e</sup>	Terminal	548	468
9 <sup>e</sup>	3 ans	525	450
8 <sup>e</sup>	3 ans	499	430
7 <sup>e</sup>	3 ans	478	415
6 <sup>e</sup>	2 ans	460	403
5 <sup>e</sup>	2 ans	448	393
4 <sup>e</sup>	2 ans	430	380
3 <sup>e</sup>	2 ans	412	368
2 <sup>e</sup>	1 an	393	358
1 <sup>er</sup>	1 an	380	350

Échelons	ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION C2		
	Durée d'échelon	Indice	INMI
12 <sup>e</sup>	Terminal	483	416
11 <sup>e</sup>	4 ans	471	411
10 <sup>e</sup>	3 ans	459	402
9 <sup>e</sup>	3 ans	444	390
8 <sup>e</sup>	2 ans	430	380
7 <sup>e</sup>	2 ans	403	364
6 <sup>e</sup>	2 ans	381	351
5 <sup>e</sup>	2 ans	374	345
4 <sup>e</sup>	2 ans	362	336
3 <sup>e</sup>	2 ans	358	333
2 <sup>e</sup>	2 ans	354	330
1 <sup>er</sup>	1 an	351	328

Échelons	ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION C1		
	Durée d'échelon	Indice	INMI
11 <sup>e</sup>	Terminal	407	367
10 <sup>e</sup>	3 ans	386	354
9 <sup>e</sup>	3 ans	372	343
8 <sup>e</sup>	2 ans	366	339
7 <sup>e</sup>	2 ans	361	336
6 <sup>e</sup>	2 ans	356	332
5 <sup>e</sup>	2 ans	354	330
4 <sup>e</sup>	2 ans	353	329
3 <sup>e</sup>	2 ans	351	328
2 <sup>e</sup>	2 ans	350	327
1 <sup>er</sup>	1 an	348	326

\* Ce tableau présente la réforme des corps des adjoints administratifs, des adjoints techniques et des magasiniers des bibliothèques.



Septembre 2017			Janvier 2019			Janvier 2020 / 2021		
Échelons	Durée d'échelon unique	Traitement brut	Indice		Traitement brut	Indice		Traitement brut
			Gain	IM		Gain	IM	
HEA 3	Terminal	3 625,52 €	967	972	4 554,82 €	0	972	4 554,82 €
HEA 2	1 an	3 431,05 €	920	925	4 334,57 €	0	925	4 334,57 €
HEA 1	1 an	3 218,06 €	885	890	4 170,56 €	0	890	4 170,56 €
4 <sup>e</sup>	3 ans	2 972,65 €	825	830	3 889,40 €	0	830	3 889,40 €
3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 782,81 €	770	775	3 631,67 €	0	775	3 631,67 €
2 <sup>e</sup>	2 ans	2 592,97 €	730	735	3 444,23 €	0	735	3 444,23 €
1 <sup>er</sup>	2 ans	2 292,00 €	690	695	3 256,79 €	0	695	3 256,79 €

**Classe exceptionnelle**

Septembre 2017			Janvier 2019			Janvier 2020 / 2021		
Échelons	Durée d'échelon unique	Traitement brut	Indice		Traitement brut	Indice		Traitement brut
			Gain	IM		Gain	IM	
HEA 3	Terminal	3 625,52 €	967	972	4 554,82 €	0	972	4 554,82 €
HEA 2	1 an	3 431,05 €	920	925	4 334,57 €	0	925	4 334,57 €
HEA 1	1 an	3 218,06 €	885	890	4 170,56 €	0	890	4 170,56 €
4 <sup>e</sup>	3 ans	2 972,65 €	825	830	3 889,40 €	0	830	3 889,40 €
3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 782,81 €	770	775	3 631,67 €	0	775	3 631,67 €
2 <sup>e</sup>	2 ans	2 592,97 €	730	735	3 444,23 €	0	735	3 444,23 €
1 <sup>er</sup>	2 ans	2 292,00 €	690	695	3 256,79 €	0	695	3 256,79 €

Bilan PPCR	
Gain indiciaire 2016-2021	5
Gain en € traitement brut 2016-2020	23,43 €
Gain indiciaire 2016-2021	5
Gain en € traitement brut 2016-2020	23,43 €
Gain indiciaire 2016-2021	5
Gain en € traitement brut 2016-2020	23,43 €
Gain indiciaire 2016-2021	5
Gain en € traitement brut 2016-2020	23,43 €
Gain indiciaire 2016-2021	5
Gain en € traitement brut 2016-2020	23,43 €

**Hors classe**

Échelons	Durée d'échelon unique	Traitement brut	Indice		Revalorisation indiciaire (dont 4 points conversion primes/points)	Reclassement dans la nouvelle grille	Janvier 2017		Septembre 2017		Échelons au 1 <sup>er</sup> septembre 2017
			Gain	IM			Gain	IM			
7 <sup>e</sup>	Terminal	3 625,52 €	10	793			7 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>
6 <sup>e</sup>	3 ans	3 431,05 €	10	751			6 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>
5 <sup>e</sup>	3 ans	3 218,06 €	10	705			5 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>
4 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 972,65 €	10	652			4 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>
3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 782,81 €	10	611			3 <sup>e</sup>	2 <sup>e</sup>	2 <sup>e</sup>	2 <sup>e</sup>	2 <sup>e</sup>
2 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 592,97 €	10	570			2 <sup>e</sup>	1 <sup>er</sup>	1 <sup>er</sup>	1 <sup>er</sup>	1 <sup>er</sup>
1 <sup>er</sup>	2 ans 6 mois	2 292,00 €	21	516			1 <sup>er</sup>				

Janvier 2019			Janvier 2020			Janvier 2021		
Échelons	Durée d'échelon unique	Traitement brut	Indice		Revalorisation indiciaire	Indice		Traitement brut
			Gain	IM		Gain	IM	
7 <sup>e</sup>	Terminal	3 625,52 €	967	972	4 554,82 €	0	972	4 554,82 €
6 <sup>e</sup>	3 ans	3 431,05 €	920	925	4 334,57 €	0	925	4 334,57 €
5 <sup>e</sup>	3 ans	3 218,06 €	885	890	4 170,56 €	0	890	4 170,56 €
4 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 972,65 €	825	830	3 889,40 €	0	830	3 889,40 €
3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 782,81 €	770	775	3 631,67 €	0	775	3 631,67 €
2 <sup>e</sup>	2 ans	2 592,97 €	730	735	3 444,23 €	0	735	3 444,23 €
1 <sup>er</sup>	2 ans	2 292,00 €	690	695	3 256,79 €	0	695	3 256,79 €

Bilan PPCR	
Gain indiciaire 2016-2021	23
Gain en € traitement brut 2016-2020	107,78 €
Gain indiciaire 2016-2021	22
Gain en € traitement brut 2016-2020	103,09 €
Gain indiciaire 2016-2021	68
Gain en € traitement brut 2016-2020	318,65 €
Gain indiciaire 2016-2021	20
Gain en € traitement brut 2016-2020	93,72 €
Gain indiciaire 2016-2021	73
Gain en € traitement brut 2016-2020	342,08 €
Gain indiciaire 2016-2021	67
Gain en € traitement brut 2016-2020	313,96 €
Gain indiciaire 2016-2021	23
Gain en € traitement brut 2016-2020	107,78 €
Gain indiciaire 2016-2021	64
Gain en € traitement brut 2016-2020	299,91 €
Gain indiciaire 2016-2021	30
Gain en € traitement brut 2016-2020	140,58 €
Gain indiciaire 2016-2021	95
Gain en € traitement brut 2016-2020	445,17 €

**Classe normale**

Échelons	Durée d'échelon	Choix	Ancienneté	Traitement brut	Indice		Échelons au 31 août	Échelons au 1 <sup>er</sup> septembre	Durée d'échelon unique	Revalorisation indiciaire (dont 4 points conversion primes/points)	Reclassement dans la nouvelle grille	Échelons au 31 août	Échelons au 1 <sup>er</sup> septembre	Durée d'échelon unique	Revalorisation indiciaire	Échelons	Indice	Traitement brut
					Gain	IM												
11 <sup>e</sup>	Terminal			3 046,74 €	6	664	11 <sup>e</sup>	11 <sup>e</sup>	Terminal			11 <sup>e</sup>	11 <sup>e</sup>	Terminal		664	3 046,74 €	
10 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois	2 833,74 €	8	620	10 <sup>e</sup>	10 <sup>e</sup>	4 ans			10 <sup>e</sup>	10 <sup>e</sup>	4 ans		620	2 833,74 €	
9 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans	5 ans	2 625,38 €	11	578	9 <sup>e</sup>	9 <sup>e</sup>	4 ans			9 <sup>e</sup>	9 <sup>e</sup>	4 ans		578	2 625,38 €	
8 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois	2 458,69 €	11	542	8 <sup>e</sup>	8 <sup>e</sup>	3 ans			8 <sup>e</sup>	8 <sup>e</sup>	3 ans		542	2 458,69 €	
7 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 292,00 €	11	506	7 <sup>e</sup>	7 <sup>e</sup>	3 ans			7 <sup>e</sup>	7 <sup>e</sup>	3 ans		506	2 292,00 €	
6 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 162,35 €	11	478	6 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>	3 ans			6 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>	3 ans		478	2 162,35 €	
5 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 120,68 €	8	466	5 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	2 ans			5 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	2 ans		466	2 120,68 €	
4 <sup>e</sup>	2 ans	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 060,48 €	8	453	4 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	2 ans			4 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	2 ans		453	2 060,48 €	
3 <sup>e</sup>	1 an	1 an	1 an	2 000,29 €	8	440	3 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	2 ans			3 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	2 ans		440	2 000,29 €	
2 <sup>e</sup>	9 mois	9 mois	9 mois	1 740,99 €	7	383	2 <sup>e</sup>	2 <sup>e</sup>	1 an			2 <sup>e</sup>	2 <sup>e</sup>	1 an		383	1 740,99 €	
1 <sup>er</sup>	3 mois	3 mois	3 mois	1 615,97 €	0	349	1 <sup>er</sup>	1 <sup>er</sup>	3 mois			1 <sup>er</sup>	1 <sup>er</sup>	3 mois		349	1 615,97 €	

Janvier 2017			Janvier 2019			Janvier 2020 / 2021									
Échelons	Durée d'échelon	Choix	Ancienneté	Traitement brut	Indice		Échelons	Échelons	Durée d'échelon unique	Revalorisation indiciaire (dont 4 points conversion primes/points)	Reclassement dans la nouvelle grille	Échelons	Indice	Traitement brut	
					Gain	IM									
11 <sup>e</sup>	Terminal			3 046,74 €	6	664	11 <sup>e</sup>	11 <sup>e</sup>	Terminal			11 <sup>e</sup>	11 <sup>e</sup>	Terminal	
10 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois	2 833,74 €	8	620	10 <sup>e</sup>	10 <sup>e</sup>	4 ans			10 <sup>e</sup>	10 <sup>e</sup>	4 ans	
9 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans	5 ans	2 625,38 €	11	578	9 <sup>e</sup>	9 <sup>e</sup>	4 ans			9 <sup>e</sup>	9 <sup>e</sup>	4 ans	
8 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois	2 458,69 €	11	542	8 <sup>e</sup>	8 <sup>e</sup>	3 ans			8 <sup>e</sup>	8 <sup>e</sup>	3 ans	
7 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 292,00 €	11	506	7 <sup>e</sup>	7 <sup>e</sup>	3 ans			7 <sup>e</sup>	7 <sup>e</sup>	3 ans	
6 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 162,35 €	11	478	6 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>	3 ans			6 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>	3 ans	
5 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 120,68 €	8	466	5 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	2 ans			5 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	2 ans	
4 <sup>e</sup>	2 ans	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 060,48 €	8	453	4 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	2 ans			4 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	2 ans	
3 <sup>e</sup>	1 an	1 an	1 an	2 000,29 €	8	440	3 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	2 ans			3 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	2 ans	
2 <sup>e</sup>	9 mois	9 mois	9 mois	1 740,99 €	7	383	2 <sup>e</sup>	2 <sup>e</sup>	1 an			2 <sup>e</sup>	2 <sup>e</sup>	1 an	
1 <sup>er</sup>	3 mois	3 mois	3 mois	1 615,97 €	0	349	1 <sup>er</sup>	1 <sup>er</sup>	3 mois			1 <sup>er</sup>	1 <sup>er</sup>	3 mois	

Bilan PPCR	
Gain indiciaire 2016-2021	15
Gain en € traitement brut 2016-2020	70,29 €
Gain indiciaire 2016-2021	17
Gain en € traitement brut 2016-2020	79,66 €
Gain indiciaire 2016-2021	23
Gain en € traitement brut 2016-2020	107,78 €
Gain indiciaire 2016-2021	26
Gain en € traitement brut 2016-2020	121,84 €
Gain indiciaire 2016-2021	24
Gain en € traitement brut 2016-2020	112,46 €
Gain indiciaire 2016-2021	25
Gain en € traitement brut 2016-2020	117,15 €
Gain indiciaire 2016-2021	18
Gain en € traitement brut 2016-2020	84,35 €
Gain indiciaire 2016-2021	16
Gain en € traitement brut 2016-2020	74,98 €
Gain indiciaire 2016-2021	16
Gain en € traitement brut 2016-2020	74,98 €
Gain indiciaire 2016-2021	65
Gain en € traitement brut 2016-2020	304,59 €
Gain indiciaire 2016-2021	41
Gain en € traitement brut 2016-2020	192,13 €





## Le SNPTES sur Aix Marseille Université

Vos référents de sites				
Lieux	Sites	Nom - Prénom	Téléphone	email
Aix/Provence	MMSH	LE CLOIEREC Carole	0629191536	carole.le-cloierec@univ-amu.fr
Aix/Provence	FDSP	GUITTET DURAND Chantal DELORGE Béatrice	0647227144 0442172521	chantal.guittet-durand@univ-amu.fr beatrice.delorge@univ-amu.fr
Aix/Provence	ALLSH	LUDWIG Sandra BERTIN Joël	0617089282 0413553153	sandra.ludwig@univ-amu.fr joel.bertin@univ-amu.fr
Aix/Marseille	FEG	DURAND TROUBAT Nathalie	0442914833	nathalie.durand-troubat@univ-amu.fr
Aix/Provence	IUT	BELTRA Sylvie	0491289421	sylvie.beltra@univ-amu.fr
Aix/Marseille	ESPE	BERROUBA Majid	0632134658	majid.berrouba@univ-amu.fr
Dignes	IUT	BELTRA Sylvie	0491289421	sylvie.beltra@univ-amu.fr
Gap	IUT	BELTRA Sylvie	0491289421	sylvie.beltra@univ-amu.fr
La Ciotat	IUT	BELTRA Sylvie	0491289421	sylvie.beltra@univ-amu.fr
Marseille	Luminy	SIRET Carole	0688354839	Carole.siret@univ-amu.fr
Marseille	IUT	BELTRA Sylvie	0491289421	sylvie.beltra@univ-amu.fr
Marseille	Timone	LAFITTE Daniel ANSALDI Jean-Luc ROSA Emmanuelle NOE Laurent SKANDALOVSKI Michel	0491835680 0491324361 0491324591 0491835675 0662552876	daniel.lafitte@univ-amu.fr jean-luc.ansaldi@univ-amu.fr emmanuelle.rosa@univ-amu.fr laurent.noie@univ-amu.fr michel.skandalovski@univ-amu.fr
Marseille	Centre	BORGHINO Jérôme DUPERRET Stéphane	0689926257 0631952409	jerome.borghino@univ-amu.fr stephane.duperret@univ-amu.fr
Marseille	Etoile	RELJIC Georges DAINECHE Rachid NELSON Joëlle FORESTIER Frédéric FAURE Jean-Bernard SLIMANI Nassera	0491056085 0491288953 0491288313 0491288329 0491288015 0491113850	georges.reljic@univ-amu.fr rachid.daineche@univ-amu.fr joelle.nelson@univ-amu.fr frederic.forestier@univ-amu.fr jean-bernard.faure@univ-amu.fr nassera.slimani@univ-amu.fr
Marseille	Polytech	MEISTER Lionel GIORDANO Jérôme PERRIER Pierre RELJIC Georges	0627510829 0677497044 0491106875 0491056085	lionel.meister@univ-amu.fr jerome.giordano@univ-amu.fr pierre.perrier@univ-amu.fr georges.reljic@univ-amu.fr
Marseille	OSU	CHENESSEAU Sandrine	0491041637	sandrine.chenesseau@univ-amu.fr
Marseille	Pharo	GRANCHI Céline	0486090866	celine.granchi@univ-amu.fr

### Télétravail

C. GUITTET-DURAND

### RIFSEEP

G. RELJIC  
F. FORESTIER

### QVT - CHSCT - Harcèlement...

E. ROSA  
M. SKANDALOWSKI

### NBI

D. LAFITTE  
N. GUILLEM

### Mobilité

J. NELSON  
F. FORESTIER