

Mesures catégorielles 2023

Mesures exécutées en 2022 et mesures projetées

Réunion du 23 juin 2023

Compte-rendu de la réunion :	page 1
Synthèse des mesures exécutées en 2022 et des mesures projetées (fiches mesures DRH) :	page 3
Annexes : Grille de fonctions ITPE 2022 (extrait note gestion) et doc. FNEE-CGT sur l'évolution des socles pour les ITPE, AAE, IAE	

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION

Les mesures catégorielles ne portent que sur des mesures indemnitaires (à l'exception du plan de requalification des dessinateurs et des ETST), donc sans aucune prise en compte des cotisations sociales.

La CGT revendique un revalorisation du point d'indice et des grilles, notamment pour le volet retraite, mais aussi maladie (annonce d'un transfert de charges sécurité sociale vers la mutuelle pour des soins dentaires).

L'administration répond qu'il y a des négociations au niveau de la fonction publique sur les mesures salariales. Elle indique aussi qu'il y a des mesures spécifiques pour les catégorie B et C de l'ordre de 5 millions qui n'apparaissent pas dans l'enveloppe catégorielle présentée ce jour.

La grille C1 sera revue par le ministère de la fonction publique pour remédier au tassement sur les 12 premiers échelons au smic.

Pour la CGT ce ne sera pas suffisant, car le tassement des grilles concerne la grille de C2 et de B1 ! Il faudra poursuivre avec les agents la bataille pour une amélioration des rémunérations statutaires.

Financements pour les établissements publics (EP)

La CGT revendique le financement des mesures ministérielles pour les établissements publics car un tiers des agents sont affectés dans un EP.

La DRH répète que les EP sont libres de fixer leur niveau indemnitaire. En cas de dépense importantes, il y a des financements apportés (c.f. bascule au RIFSEEP des corps techniques). Pour les autres cas, c'est l'établissement qui utilise ses capacités de financement pour s'aligner sur les pratiques du ministère.

Convergences catégorielles

La CGT s'inquiète de cette convergence qui gomme un peu plus les spécificités des corps !

Pour les convergences en interne au ministère, l'administration indique que normalement, pour les catégories C et B c'est fait en 2022, mais il peut y avoir des artefacts ponctuels à corriger.

La vitesse de convergence entre les ministères sur le périmètre de l'Administration Territoriale de l'État (DDI) dépend des enveloppes de chaque ministère.

Convergence catégories A

La DRH nous informe qu'au niveau interministériel, il y a eu une convergence au niveau des attachés en 2022. La DGAFP annoncerait une convergence pour d'autres corps de catégorie A.

Pour les corps des ITPE, IAE et attachés, c'est l'objet des mesures internes au ministère de cette année.

Ce qui est visé c'est l'harmonisation des montant servis, ce qui passe notamment par une évolution des socles. Les grilles de fonctions ont une valeur hiérarchique. Néanmoins, pour les agents techniques il est nécessaire d'avoir une prise en compte des parcours d'expert (spécialistes, experts et experts internationaux). Le sujet des doctorants sera regardé par similitude au IPEF.

La convergence avec Bercy n'est pas actuellement à l'ordre du jour.



Évolution des primes pour les corps techniques

La CGT revendique une amélioration des rémunérations indemnitaires pour les corps techniques après la bascule au RIFSEEP qui ne constitue qu'un rattrapage par rapport aux ISS et à la PSR.

L'administration souligne que le « rattrapage » au passage au RIFSEEP est conséquent. Les propositions précises, notamment sur l'extension des mesures du Cerema sur les spécialistes et experts, vont faire l'objet d'un réexamen.



Réexamen de l'IFSE

La CGT est favorable au raccourcissement d'un an du réexamen de l'IFSE, porté à 3 ans, et à l'établissement de montants de référence par grades. Toutefois, la question de la valeur des tickets mobilités se pose. Rien ne justifie la différence de gains entre une mobilité en province et une mobilité en région parisienne.

► L'administration se dit ouverte à examiner cette question.

Le nouveau barème tient compte des évolutions des enveloppes IFSE, afin d'avoir un réel effet et la prise en compte du nouveau ticket mobilité (latéral et groupe ascendant).

La mobilité fonctionnelle au sein des services déconcentrés n'est pas prise en compte jusqu'à ce stade. Pour les corps techniques qui ont basculé au RIFSEEP en 2021, il faudra attendre 2024 (fréquence de 3 ans).

Bilans IFSE

La DRH annonce un bilan sur l'IFSE pour les années 2021 et 2022 en septembre.

La CGT considère que c'est indispensable, notamment pour vérifier l'engagement du ministère concernant la bascule des agents techniques (cas des agents ayant été promus en 2020 par exemple). Le bilan pour l'année 2021 aurait dû être déjà réalisé...

Complément indemnitaire annuel (CIA)

L'enveloppe allouée au CIA représente environ 1,5 millions d'euros.

La CGT n'est pas favorable à la variation et à l'individualisation des primes. Elle revendique l'intégration du CIA dans la part fixe du RIFSEEP.

La DRH se dit attaché à une part variable dans l'indemnitaire. Le ministère est en deçà de l'ensemble des ministères, ce qui pose des difficultés en cas de mobilité. Le ministère maintient sa position.

Évolution du CIA

La progression pour 2023 est faible compte tenu des enveloppes budgétaires. La différence entre cat. A et cat. B sera expertisée. La convergence AC/SD ou au sein de la cat. A pourra être examinée ultérieurement (2024 ...).

La CGT revendique la modification des modalités de gestion afin d'éviter les variations pour une même manière de servir. La DRH n'a pas prévu cette révision des modalités de gestion.

Changement de ministère

La CGT dénonce la rupture de CIA lors de la mobilité des agents.

La DRH répond que pour les mobilités au sein des périmètres État, c'est le ministère d'accueil qui paie la part fixe du RIFSEEP (IFSE). S'il y a rupture de prise en charge du CIA pour des dates d'effet différentes, le ministère met tout de même en place le versement d'un CIA à l'agent. Le MTECT et le Ministère de l'Intérieur harmonisent les dates pour assurer une cohérence au niveau des DDI.

Indemnitaire des contractuels

Les contractuels du régime de 86 n'ont pas de régime indemnitaire. L'indemnitaire est pour les quasi statuts.

Vu l'importance de la part des primes dans nos salaires, la reconnaissance des qualifications ne doit pas se traduire par un soupoudrage décadent. Or les mesures proposées sont insuffisantes pour rendre notre ministère attractif. L'accent mis par la DRH sur la modulation des primes, conjugué aux écarts importants de rémunération selon le ministère d'appartenance des agents, ne contribuent pas à instaurer un climat sain et serein dans un même collectif de travail !



RÉPARTITION DE L'ENVELOPPE PRÉVISIONNELLE 2023

L'enveloppe s'élèverait à 9 292 000 €.

La part la plus importante est consacrée au RIFSEEP :

Clause de revoyure de l'IFSE

➔ 5 500 agents concernés

Ré-examen de l'IFSE tous les 3 ans contre 4 ans auparavant (pour les agents présents en continuité dans le périmètre ministériel entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022)

Établissement de montants de référence par grades :

900 € pour les A+ ; 700 € pour les A ; 500 € pour les B et 300 € pour les C (bruts annuels)

Montant de la revalorisation et changement des conditions d'attribution :

Le montant de l'augmentation de son IFSE entre les deux dates pré-citées doit être inférieur au montant de référence de son grade ; auquel cas le montant de la revalorisation correspond à la différence entre ces deux montants.

Évolution des gains forfaitaires en cas de mobilité

(mêmes montants en AC et en SD)

Changement de groupe de fonctions ascendants :

- Création d'un gain pour les agents de cat. C
- Augmentation du gain pour : les corps de cat. B, les Techniciens de l'Agriculture, les IAE, les ITPE, les AAE en SD
- Pas d'augmentation pour les OP et les Opa (Off. Port et OP adjt.)

- Diminution du gain pour les AAE en AC (montant commun AC et SD inférieur à celui de 2022)

Changement au sein d'un même groupe de fonctions :

- Augmentation du gain pour : les agents de cat. C, les corps de cat. B, les Techniciens de l'Agriculture, les IAE, les ITPE, les OP et les AAE en SD
- Pas d'augmentation pour les OPa
- Diminution du gain pour les AAE en AC

Complément indemnitaire annuel (CIA)

➔ pour l'ensemble des personnels

Progression des montants d'environ 8 % en moyenne

Pour les corps de catégorie A : Alignement du corps des attachés et des IAE sur la grille de fonctions des ITPE avec une augmentation de certains socles.

ANNEXES :

- Grille de fonctions des ITPE (extrait de la note de gestion du 26 juillet 2022)
- Document CGT sur l'évolution des socles projetée par la DRH (réalisé à partir du support de la réunion)

La prochaine note de gestion relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents du pôle ministériel affectés en AC (adm. centrale) ou en SD (service déconcentré) devrait reprendre ces éléments. Elle paraît généralement en juillet.

Les autres dépenses concernent les personnels suivants :

PTM (professeurs techniques de l'enseignement maritime)

Création d'une prime d'attractivité à compter du 1^{er} sept. 2022 et revalorisation 2023 (titulaires, stagiaires et contractuels)

➔ moins de 150 agents concernés

Création d'une indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) à compter du 1^{er} septembre 2023

(revalorisation des parts fixe et modulable + part-s fonctionnelle-s pour certaines missions) ➔ environ 150 agents concernés

CPE (enseignement maritime)

Création d'une indemnité forfaitaire annuelle (2 550 €) à compter du 1^{er} septembre 2023 (titulaires et contractuels)

➔ moins de 10 agents concernés

Agents BERKANI : Revalorisation de 50 points d'IM

➔ 30 agents concernés

RIN (agents non titulaires de catégorie A)

Augmentation du montant indemnitaire moyen de 8 % soit + 900 € en moyenne

(Nouvelle plage de modulation - Augmentation forfaitaire individuelle de + 500 € si le plafond réglementaire le permet - Coef. moyen porté ensuite de 1,05 à 1,10 - Manière de servir : coef. moyen cible porté de 1,10 à 1,14)

Dessinateurs et ETST

Plan de requalification en TSDD

(pour mémoire, promotion par LA et Exa. Pro.au titre de 2023-2024-2025 ; les agents non promus à l'issue du plan intégreront le corps des ATAE au 1^{er} janvier 2026)

➔ 145 sur 339 DESS concernés et 141 ETST

OPA et PETPE : une réunion spécifique sera convoquée pour chacun des corps

MESURES EXÉCUTÉES EN 2022

MINISTÈRE : Revalorisation de l'IFSE des administratifs (A+, A et B) ; des grilles des AAE, ASS, CTSS, CED et Op ; des montants du CIA ; des corps techniques (bascule RIFSEEP) ; de l'indemnitaire des OPA - Convergence des grilles IFSE cat. B et C - Instauration du nouveau régime indemnitaire des militaires - Rémunération des maîtres d'apprentissage.

FONCTION PUBLIQUE : Mesure pour les bas salaires ; mesure statutaire pour les catégories C ; participation mensuelle de l'employeur pour la PSC (protection sociale complémentaire) ; indemnité télétravail.

Grille de groupes de fonctions 2022 des ITPE = Grille commune AAE, IAE et ITPE en 2023

Corps de ingénieurs des travaux publics de l'État

Groupe de fonctions		Libellé des fonctions	
		Administration centrale, établissements et services assimilés	
		Direction générale / Direction d'administration centrale / Conseil général de l'écologie et du développement durable	STRMTG / CETU
Groupe 1	Sous-groupe 1.1	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint de sous-direction - Directeur de CVRH - Chef d'une structure N-1 (ex : département) à forte exposition 	- Adjoint au directeur
	Sous-groupe 1.2	<ul style="list-style-type: none"> - Chef d'une autre structure N-1 - Chef d'une structure N-2 (ex : bureau) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Adjoint au directeur de CVRH - Adjoint de chef d'une structure N-1 à forte exposition - Directeur de projet (hors emploi) rattaché au niveau N et plus 	<ul style="list-style-type: none"> - Chef d'une structure N-1 (ex : service) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chargé de mission contrôle externe et direction technique rattaché au niveau N
Groupe 2	Sous-groupe 2.1	<ul style="list-style-type: none"> - Chef d'une autre structure N-2 (ex : bureau) - Adjoint au chef d'une structure N-1 en G1,2 - Adjoint de chef d'une structure N-2 éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N et avec forte exposition 	<ul style="list-style-type: none"> - Chef d'une autre structure N-1 hors unité territoriale - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service) en G1.2 - Autre chargé de projet/mission rattaché au niveau N et avec forte exposition
	Sous-groupe 2.2	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint de chef d'une autre structure N-2 en sous-groupe 2,1 - Chef d'une structure N-3 à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N -1 et avec forte exposition 	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint d'une structure N-1 en G2,1 - Chef d'une unité territoriale de contrôle
Groupe 3		<ul style="list-style-type: none"> - Chef d'autre structure (ex : pole d'un bureau) - Adjoint au chef d'une structure N-3 à forte exposition - Autre chargé de projet/mission avec forte exposition - Autres fonctions avec forte expertise 	<ul style="list-style-type: none"> - Autre chargé de projet/mission avec forte exposition - Fonctions avec forte expertise
Groupe 4		- Autres fonctions	<ul style="list-style-type: none"> - Chef d'autre structure (ex : unité) - Autres fonctions

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Éléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Extrait de la Note de gestion du 26 juillet 2022 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents des MTECT-MTE (Grille des ITPE)

Corps de ingénieurs des travaux publics de l'État

Groupe de fonctions		Libellé des fonctions				
		Services déconcentrés, établissements et services assimilés				
		DRIEAT dont DIRIF (et UD de la DRIEAT)	DREAL et DRIHL (et UD de la DRIHL)	DEAL / DM	DDI (DDT, DDTM, DDETS, etc...)	DIR / DIRM
Groupe 1	Sous-groupe 1.1	- Adjoint au niveau N (Directeur sur emploi DATE) - Chef d'une structure N-1 (ex : service) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition	- Adjoint au niveau N (Directeur sur emploi DATE)	- Adjoint au niveau N (Directeur sur emploi DATE)		- Adjoint au directeur
	Sous-groupe 1.2	- Chef d'une structure N-1 (ex : service) comportant des niveaux inférieurs - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service / mission) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition	- Chef d'une structure N-1 (ex : service) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition	- Chef d'une structure N-1 (ex : service) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition	- Adjoint au niveau N (Directeur sur emploi DATE)	- chef d'une structure N-1 éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition
Groupe 2	Sous-groupe 2.1	- Chef d'une autre structure N-1 - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service) en groupe 1,2 - Chef d'une structure N-2 (ex : département/division) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chef d'une UD (sans emploi DATE) à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N et avec forte exposition	- Chef d'une autre structure N-1 - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service / mission) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chef d'une structure N-2 (ex : département/division) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chef d'une UD à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N et avec forte exposition	- Chef d'une autre structure N-1 - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service / mission) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chef d'une structure N-2 (ex : département/division) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N et avec forte exposition	- Chef d'une structure N-1 (ex : service) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition	- Chef d'autre structure de niveau N-1 (service ou d'entité mixte, siège + terrain hors structure territoriale) - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service / mission) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service / mission) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chef d'une structure territoriale de niveau N-1 à forte exposition
	Sous-groupe 2.2	- Chef d'une autre structure N-2 (ex : département/division/unité) - Chef d'une autre UD (sans emploi DATE) - Adjoint d'une structure N-1 (ex : département/division/unité) en G2,1 - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et avec forte exposition	- Chef d'une autre structure N-2 (ex : département/division/unité) - Chef d'une autre UD - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : département/division/unité) en G2,1 - Adjoint au chef d'une structure N-2 (ex : département/division/unité) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et avec forte exposition	- Chef d'une autre structure N-2 (ex : département/division/unité) - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : département/division/unité) en G2,1 - Adjoint au chef d'une structure N-2 (ex : département/division/unité) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et avec forte exposition	- Chef d'une autre structure N-1 - Adjoint au chef de structure N-1 en G2,1 - Chargé de projet/mission à forte exposition	- Chef d'une structure de niveau N-2 à forte exposition - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : département/division/unité) en G2,1 - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et avec forte exposition

Extrait de la Note de gestion du 26 juillet 2022 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents des MTECT-MTE (Grille des ITPE)

Corps de ingénieurs des travaux publics de l'État

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions				
	Services déconcentrés, établissements et services assimilés				
	Direction régionale en IdF	Autres directions régionales	DEAL et outre-mer	DDT(M)	DIR/DIRM
Groupe 3	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint de structure N-2 en G2,2 - Chef d'autre structure à forte exposition (ex : unité) - Autres fonctions avec forte expertise (dont autres chargés de mission rattaché au niveau N-1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint de structure N-2 en G2,2 - Chef d'autre structure à forte exposition (ex : unité) - Autres fonctions avec forte expertise (dont autres chargés de mission rattaché au niveau N-1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint de structure N-2 en G2,2 - Chef d'autre structure à forte exposition (ex : unité) - Autres fonctions avec forte expertise (dont autres chargés de mission rattaché au niveau N-1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint d'un autre chef d'une structure N-1 (ex : mission) - Responsable d'autre structure à forte exposition (ex : unité) - Autres fonctions avec forte expertise (dont autres chargés de mission rattaché au niveau N-1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Chef d'une autre structure de niveau N-2 - Chef d'une autre structure territoriale - Adjoint d'un chef d'une structure de niveau N-2 en G2,2 - Adjoint au chef d'une structure territoriale de niveau N-1 en G2,2 - Responsable d'autre structure à forte exposition (ex : unité) - Autres fonctions avec forte expertise (dont inspecteur de sécurité des navires confirmé, patrouilleur, ingénieur d'armement, responsable commission régionale de sécurité et autres chargés de mission rattaché au niveau N-1)
Groupe 4	<ul style="list-style-type: none"> - Chef d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions

Extrait de la Note de gestion du 26 juillet 2022 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents des MTECT-MTE (Grille des ITPE)



SOCLES des AAE, des ITPE et des IAE

La grille des ITPE deviendra la grille commune des AAE, IAE, ITPE et autres corps « A-type » similaires

1^{ère} phase de l'alignement en 2023 (socles communs en bleu)

Montants en gras si gain en 2023

2022	ITPE HC		AAE HC		IAE HC	
	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD
Groupe 1.1	36500 €	35500 €	24 450 €	22 950 €	27400 €	23 225 €
Groupe 1.2	32500 €	31300 €	Groupe 1	Groupe 1	26350 €	22500 €
Groupe 2.1	25800 €	24200 €	23700 €	20 800 €	23700 €	21 025 €
Groupe 2.2	21700 €	19300 €	Groupe 2	Groupe 2	Groupe 2	Groupe 2
Groupe 3	20500 €	18300 €	17950 €	15450 €		19 700 € Groupe 3.1
						18 700 € Groupe 3.2
Groupe 4	18400 €	17250 €	16750 €	14250 €		

2023	ITPE HC		AAE HC		IAE HC	
	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD
Groupe 1.1	36500 €	35500 €	28 950 €		28 950 €	27 100 €
Groupe 1.2	32500 €	31300 €	27 200 €		27 200 €	25 000 €
Groupe 2.1	25800 €	24200 €	25 450 €		25 450 €	22 900 €
Groupe 2.2	23 700 €	20 800 €	23 700 €	20 800 €	23 700 €	20 800 €
Groupe 3	20500 €	18300 €	18 600 €		20 500 €	18 700 €
Groupe 4	18400 €	17250 €	17 200 €		18 400 €	17 250 €

2022	ICTPE G1		CAEDAD		CM	
	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD
Groupe 1.1	34000 €	33000 €	23 350 €	20 750 €	27400 €	23 225 €
Groupe 1.2	30000 €	28800 €	Groupe 1	Groupe 1	26350 €	22500 €
Groupe 2.1	25800 €	24200 €	21 500 €	18 600 €	23700 €	21 025 €
Groupe 2.2	21700 €	19300 €	Groupe 2	Groupe 2	Groupe 2	Groupe 2
Groupe 3	20500 €	18300 €	17950 €	15450 €		19 700 € Groupe 3.1
						18 700 € Groupe 3.2
Groupe 4	18400 €	17250 €	16750 €	14250 €		

2023	ICTPE G1		CAEDAD		CM	
	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD
Groupe 1.1	34000 €	33000 €	26 550 €	24 800 €	27400 €	24 800 €
Groupe 1.2	30000 €	28800 €	24 900 €	22 800 €	26350 €	22 800 €
Groupe 2.1	25800 €	24200 €	23 250 €	20 800 €	23700 €	21 025 €
Groupe 2.2	21700 €	19300 €	21 600 €	18 800 €	21700 €	19700 €
Groupe 3	20500 €	18300 €	18 600 €	16 200 €	20 500 €	18700 €
Groupe 4	18400 €	17250 €	17 200 €	15 000 €	18 400 €	17250 €

2022	IDTPE		APAE		IDAE	
	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD
Groupe 1.1	24500 €	22300 €	22 750 €	19 750 €	24600 €	
Groupe 1.2	23500 €	21500 €	Groupe 1	Groupe 1	22500 €	20000 €
Groupe 2.1	22500 €	20300 €	20 500 €	17 600 €	21 900 €	19 500 €
Groupe 2.2	21700 €	19300 €	Groupe 2	Groupe 2	Groupe 2	Groupe 2
Groupe 3	20500 €	18300 €	17950 €	15450 €	21 700 € Groupe 3.1	18 800 € Groupe 3.1
					20 500 € Groupe 3.2	18 250 € Groupe 3.2
					18 400 € Groupe 4.1	17 250 € Groupe 4.1
Groupe 4	18400 €	17250 €	16750 €	14250 €		16 000 € Groupe 4.2

2023	IDTPE		APAE		IDAE	
	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD
Groupe 1.1	24500 €	22300 €	26 550 €	21 300 €	24600 €	22 300 €
Groupe 1.2	23500 €	21500 €	24 900 €	20 200 €	22 900 €	20 200 €
Groupe 2.1	22500 €	20300 €	23 250 €	19 100 €	21900 €	19500 €
Groupe 2.2	21700 €	19300 €	21 600 €	18 800 €	21700 €	18800 €
Groupe 3	20500 €	18300 €	18 600 €	16 200 €	20 500 €	18300 €
Groupe 4	18400 €	17250 €	17 200 €	15 000 €	18 400 €	17250 €

2022	ITPE		AAE		IAE	
	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD
Groupe 1.1	19800 €	17900 €	20 500 €	18 000 €		
Groupe 1.2	18800 €	16900 €	Groupe 1	Groupe 1		
Groupe 2.1	17600 €	15700 €	18 900 €	15 600 €	16 525 €	14 700 €
Groupe 2.2	16600 €	14700 €	Groupe 2	Groupe 2	Groupe 2	Groupe 2
Groupe 3	15600 €	13700 €	15700 €	13200 €	15 825 € Groupe 3.1	14 050 € Groupe 3.1
					15 525 € Groupe 3.2	13 250 € Groupe 3.2
					14 800 € Groupe 4.1	12 900 € Groupe 4.1
Groupe 4	14800 €	13000 €	14500 €	12000 €		12 700 € Groupe 4.2

2023	ITPE		AAE		IAE	
	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD	AC/SD îdf	Autres SD
Groupe 1.1	20 500 €	18 000 €	20 500 €	18 000 €	20 500 €	18 000 €
Groupe 1.2	20 500 €	18 000 €	20 500 €	18 000 €	20 500 €	18 000 €
Groupe 2.1	18 900 €	15 700 €	18 900 €	15 700 €	18 900 €	15 700 €
Groupe 2.2	18 900 €	15 600 €	18 900 €	15 600 €	18 900 €	15 600 €
Groupe 3	15 700 €	13 700 €	15 700 €	13 700 €	15 700 €	13 700 €
Groupe 4	14 800 €	13 200 €	14 800 €	13 200 €	14 800 €	13 200 €