



SUPAP
FSU

GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE PARISIENNE

édition spéciale **PPCR**
nouvelles grilles indiciaires

**SYNDICAT UNITAIRE DES PERSONNELS
DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES**
LA FSU TERRITORIALE **PARIS**



**SUPAP
FSU**

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

6 rue Pierre Ginier 75018 Paris
[Métro La Fourche]

tél. : 01 44 70 12 80

mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr

site : <http://www.supap-fsu.org/>

Combatif
DÉTERMINÉ
libre

Introduction

Cette édition spéciale du guide des droits et des carrières des personnels des administrations parisiennes a vocation à présenter les nouvelles grilles indiciaires et les carrières issues du protocole d'accord relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) que le gouvernement a décidé d'appliquer.

Nous avons prévu de réactualiser entièrement, au printemps 2017, les 148 pages du guide diffusé en 2014 à 40 000 exemplaires. Les programmes proposés par les candidats aux élections présidentielles et législatives nous ont incités à revoir notre décision.

En effet, il est fort probable que le candidat élu reviendra sur de nombreuses dispositions contenues dans notre guide en particulier sur le temps de travail et les retraites. Il nous a donc paru plus prudent d'attendre, plutôt que de diffuser une édition qui sera obsolète dans quelques mois.

En attendant l'édition de 2014 qui reste disponible sur [intranet](#) Ville de Paris et [internet](#), reste valable pour l'essentiel.

Malgré quelques progrès dus pour l'essentiel à l'action des salariés, nous sommes depuis plus de 30 ans dans une période de régression des droits sociaux et d'aggravation des conditions de travail.

La précarité de l'emploi se généralise, obtenir un CDI ou un emploi de fonctionnaire est devenu un parcours du combattant. La Ville de Paris emploie des milliers de vacataires et de contractuels sans respecter leurs droits. Il nous a fallu ainsi plus de 6 mois d'intervention auprès de la Mairie

de Paris pour imposer l'application du SMIC à des milliers de vacataires de la DASCO.

Les départs en retraite sont de plus en plus différés pour obtenir une retraite dont le montant est souvent indécent. Il n'est plus inconcevable d'imaginer que l'ensemble des dispositifs de protection sociale soient démantelés d'ici quelques années.

Plus que jamais, dans ce contexte, les salariés ont besoin de connaître leurs droits pour défendre leurs conditions de travail et leur rémunération. Il n'y a pas de liberté sans connaissance de ses droits et cette connaissance est pour nous un outil pour plus d'égalité et de fraternité, ce que, dans notre langage parfois un peu dépassé de syndicalistes, nous appelons la solidarité.

Cette publication est donc, pour nous, un outil à votre disposition pour mieux vous défendre, pour l'interpellation de nos employeurs et un appel au débat sur les lieux de travail pour élaborer des propositions, agir efficacement et donner le goût d'un syndicalisme utile.

Dans la version électronique les mots soulignés en bleu incluent des liens internet ou intranet Ville de Paris.

Le cadre général des administrations parisiennes

LES ADMINISTRATIONS PARISIENNES ET LEUR STATUT

PARIS COMMUNE ET DÉPARTEMENT

La réforme du 31 décembre 1975 a créé sur le territoire de Paris deux collectivités distinctes : la Commune de Paris et le Département de Paris. C'est le Conseil de Paris qui, sous la présidence du Maire de Paris, exerce pour le Département de Paris les attributions dévolues aux conseils généraux de droit commun. Le Maire, président du conseil général, est responsable de l'exécution des délibérations de l'assemblée départementale et est également le chef des services départementaux. La distinction commune/département a un caractère largement fictif car, à l'exception du domaine social, le Département de Paris n'exerce pas, en tant que tel, les fonctions traditionnelles d'un département, notamment en matière d'entretien et d'amélioration du réseau routier qui relèvent de la gestion communale. C'est une des raisons qui explique la fusion de la Commune et du Département de Paris dans une collectivité territoriale unique créée par la loi du 13 février 2017. La loi fixe les compétences respectives du Conseil de Paris et des Conseils d'arrondissement. La loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité a renforcé les compétences des Conseils et des Maires d'arrondissement. Mais la gestion des personnels ne relève pas de leurs compétences.

DES FINANCES SAINES !

Paris est la collectivité territoriale dotée du budget le plus important de tout le pays. Le budget de la Ville et de ses administrations annexes dépasse les 10 milliards d'euros dont plus de 8 milliards pour la seule Ville de Paris. La Ville de Paris participe

également au capital de nombreuses sociétés d'économies mixtes (SEM), qu'il s'agisse de SEM patrimoniales (Régie immobilière de la Ville de Paris...), de SEM d'aménagement (SAEMAR Saint-Blaise...) ou de SEM de services (Société nouvelle de la Tour Eiffel - SNTÉ -SAEMES...).

Paris est l'une des rares collectivités territoriales dont la santé financière est excellente malgré la crise. Ses recettes fiscales sont passées de 3,2 milliards d'euros en 2007 à 5,4 milliards d'euros en 2015, malgré des taux d'imposition largement inférieurs à ceux de la plupart des collectivités. Les finances parisiennes subissent toutefois la baisse des dotations de l'Etat, soit moins 350 millions d'euros entre 2010 et 2015 et une hausse des dépenses de péréquation de près de 400 millions d'euros. La Ville de Paris a investi durant le dernier mandat de Bertrand Delanoë pratiquement trois fois plus que pendant le mandat de Jean Tibéri. La mandature de Anne Hidalgo a des ambitions encore plus grandes avec un programme d'investissement à hauteur de 10 milliards d'euros. Dans ce cadre la capacité d'autofinancement a tendance à diminuer et l'encours de la dette à augmenter.

Pour autant, ce ne sont pas ces contraintes financières bien réelles qui sont à l'origine des décisions prises en matière d'effectifs, carrière, rémunération et conditions de travail des agents, mais bien les choix politiques de la municipalité. C'est ainsi que celle-ci a décidé de pourvoir les effectifs des nouveaux équipements à partir du redéploiement des personnels des services existants et non par de réelles créations d'emplois alors que parallèlement elle n'a pas hésité à engager des dépenses pour mettre en place la réforme pourtant contestée de l'aménagement des

rythmes scolaires. Il s'agit dans ces deux cas de choix politiques sur lesquels la mobilisation des personnels peut peser.

LE STATUT DES PERSONNELS DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES

La **loi du 13 juillet 1983** fixe les grands principes statutaires qui s'appliquent à toute la fonction publique. Ses modalités particulières sont déclinées par trois lois spécifiques dans la fonction publique territoriale (FPT), la fonction publique d'Etat (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH).

Par ailleurs, de nombreuses dispositions sont applicables en vertu d'autres dispositions législatives ou réglementaires, par exemple les dispositions relatives aux retraites ou à la valeur du point d'indice.

La spécificité parisienne

Le **décret n° 94-415 du 24 mai 1994** fixe le statut spécifique des personnels des administrations parisiennes en application de **l'article 118** de la **loi du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qui constitue le titre III du statut général des fonctionnaires. Ce décret pose le principe de l'application aux personnels parisiens des dispositions de la loi du 26 janvier 1984 et des textes réglementaires pris pour son application sous réserve des dérogations que lui-même prévoit. La spécificité parisienne en matière de statut général réside précisément dans la possibilité de déroger à la loi du 26 janvier 1984, afin de tenir compte des caractéristiques propres aux collectivités et établissements parisiens.

Les dérogations aux règles de la fonction publique territoriale prennent la forme de l'exclusion explicite d'articles ou d'alinéas de la loi du 26 janvier 1984 ou de ses décrets d'application, auxquels sont, s'il y a lieu, substitués :

- soit des dispositions de la **fonction publique de l'Etat** auxquelles le décret statutaire renvoie explicitement ;
- soit des dispositions spécifiques énoncées dans le décret.

Il est extrêmement difficile pour la majorité des agents de se retrouver dans le maquis des textes applicables. Sur l'intranet de

la Ville de Paris, la page sur [la réglementation par thème](#) de la base statutaire NOMOS permet, en général, de retrouver la réglementation applicable.

Les statuts particuliers des corps

Une disposition spécifique du décret du 24 mai 1994 prévoit que les statuts particuliers des corps et emplois des administrations parisiennes sont fixés par l'organe délibérant de l'administration parisienne concernée ou, pour les corps communs à plusieurs administrations parisiennes, par le Conseil de Paris. Par exception à ce principe, les statuts des administrateurs et attachés sont fixés par décret en Conseil d'Etat.

Lorsqu'un emploi de la Commune, du Département de Paris ou de leurs établissements publics est équivalent à un emploi de la fonction publique de l'Etat, le statut particulier de l'emploi de ces collectivités et établissements et la rémunération qui lui est afférente sont fixés par référence à l'emploi de l'Etat.

Lorsqu'un emploi est équivalent à un emploi de la fonction publique territoriale, le statut particulier de l'emploi de ces collectivités et établissements et la rémunération qui lui est afférente sont fixés par référence à l'emploi territorial.

Il en est de même pour certains emplois dont la référence est la fonction publique hospitalière.

En pratique la Ville de Paris choisit la fonction publique de référence sur la base de choix de gestion.

Il peut par ailleurs être dérogé à ces règles lorsqu'un emploi était soumis, avant la loi du 26 janvier 1984, à des statuts particuliers différents et bénéficiait de rémunérations différentes. C'est le cas en particulier des éboueurs, des égoutiers, des fossoyeurs et des personnels de maîtrise.

Sont exclus de ce statut les personnels de la Ville de Paris qui travaillent dans les établissements d'aide sociale à l'enfance et des centres d'hébergements d'urgence et de réinsertion sociale du CAS-VP qui sont régis par le **statut de la fonction publique hospitalière**.

Que se passe-t-il en cas de modifications législatives ou réglementaires ?

Sauf disposition contraire, toute modification d'un décret pris en application de la loi du 26 janvier 1984 est applicable. Il en est de même des modifications de décrets de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Par contre, une modification de la loi ou un nouveau décret nécessitent une modification du décret du 24 mai 1994. C'est une procédure lourde et complexe, puisqu'il a fallu attendre onze ans entre 2001 et 2012 pour que la dernière modification intervienne. Depuis, aucune modification n'a été effectuée. La Ville applique par anticipation certaines dispositions nouvelles, mais cette manière de procéder est contraire aux orientations du Conseil d'Etat et peut se révéler arbitraire.

Le Conseil supérieur des administrations parisiennes

Les statuts particuliers des administrations parisiennes et toute modification du **décret du 24 mai 1994** font l'objet d'un avis du Conseil supérieur des administrations parisiennes (CSAP) où sont représentés, à parité, les organisations syndicales en fonction de leur représentativité et des élus désignés par le Conseil de Paris. Le Conseil supérieur des administrations parisiennes siège aussi en conseil de recours pour les sanctions disciplinaires des **troisième et quatrième groupes.**

LES ADMINISTRATIONS ANNEXES

Plusieurs établissements publics dépendent de la Ville de Paris. Il s'agit du Centre d'action sociale (CAS-VP), du Crédit municipal, de Paris musée, de l'Ecole supérieure de physique et de chimie industrielles (ESPCI) et des Caisses des écoles. Leurs fonctionnaires et personnels non titulaires relèvent du statut des administrations parisiennes. Les personnels de Paris Habitat de droit privé ne relèvent pas de ce statut ; en revanche, les agents des corps en voie d'extinction de cet établissement en relèvent. Par ailleurs des personnels de la Ville de Paris sont

détachés ou mis à disposition du Syndicat interdépartemental pour l'assainissement de l'agglomération parisienne (SIAPP), de l'Agence métropolitaine des déchets ménagers (SYCTOM) et de la Métropole du Grand Paris et dépendent en partie de décisions prises par la Ville de Paris.

Les statuts particuliers des corps des agents du CAS-VP, du Crédit municipal, de Paris Habitat et de chacune des Caisses des écoles sont adoptés par les organes délibérants de chacun de ces établissements après avis du Conseil supérieur des administrations parisiennes. Certains corps sont communs à la Ville de Paris et à une partie de ces établissements. Ils ont donc une gestion commune et une commission administrative paritaire (CAP) commune. Ainsi les corps de Paris musée sont communs avec tous les corps de la Ville de Paris. Le corps des attachés est commun à toutes les administrations parisiennes à l'exception de Paris Habitat. La tendance est à la création de corps communs à toutes les administrations parisiennes, ce qui peut permettre aux agents d'être affectés dans ces établissements par simple mutation et donc sans procédure de détachement.

Les régimes indemnitaires des personnels de ces établissements sont adoptés par leurs organes délibérants et peuvent différer sensiblement de ceux de la Ville de Paris.

LES PERSONNELS DE LA PRÉFECTURE DE POLICE

Plusieurs milliers de fonctionnaires de la Préfecture de police relèvent du statut des personnels des administrations parisiennes, plus de deux mille d'entre eux sont transférés à la Ville de Paris dans le cadre de la réforme du statut. Les statuts particuliers de leurs corps sont examinés dans le cadre d'une section particulière du CSAP lequel ne se réunit en formation commune que pour examiner les modifications du décret statutaire. Ces statuts particuliers et les dispositions concernant spécifiquement ces fonctionnaires ne seront pas évoqués dans l'édition de ce guide.

La rémunération

LES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération des fonctionnaires et des non-titulaires se compose d'une rémunération principale et de primes et indemnités. La rémunération principale se compose du traitement indiciaire ou traitement de base, de l'indemnité de résidence et, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

TRAITEMENT INDICIAIRE

Principe : le traitement indiciaire dépend de l'indice majoré détenu par l'agent. L'indice majoré est lui-même fonction de l'échelon détenu par l'agent.

Usage de l'indice brut et de l'indice majoré

A chaque grade correspond une échelle indiciaire déterminée par les textes réglementaires. Chaque échelle comprend plusieurs échelons qui renvoient à :

- un indice brut (IB) utilisé pour la gestion administrative de la carrière de l'agent ;
- un indice majoré (IM) qui sert au calcul du traitement brut mensuel, obtenu en multipliant cet indice par la valeur du point. Après avoir été bloquée pendant 6 ans, celle-ci a été fixée à 4,6860 euros au 1^{er} février 2017.

INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

L'indemnité de résidence versée aux fonctionnaires et agents non titulaires est égale à un pourcentage de leur traitement brut.

Pour les personnels des administrations parisiennes ce pourcentage est de 3 %.

L'indemnité de résidence ne peut être inférieure à celle correspondant à l'indice majoré 313.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le supplément familial de traitement (SFT) est versé au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire qui a au moins un enfant à charge âgé de moins de 20 ans. Pour compter comme enfant à charge dans le calcul, le jeune ne doit pas percevoir une rémunération professionnelle supérieure à un certain plafond, soit 876,52 euros au 1^{er} janvier 2013.

NOMBRE D'ENFANTS	PART FIXE	PROPORTION DU TRAITEMENT BRUT	MONTANTS MENSUELS PLANCHERS	MONTANTS MENSUELS PLAFONDS
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3%	73,79 €	111,46 €
3	15,24 €	8%	183,56 €	284,03 €
par enfant supplémentaire	4,57 €	6%	130,91 €	206,16 €

Lorsque les deux parents sont fonctionnaires ou agents non titulaires, il ne peut être versé qu'à un seul d'entre eux.

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond.

En rentrant votre indice brut dans l'outil intranet barème des traitements, vous pourrez obtenir votre indice majoré, le montant de votre supplément familial, de l'indemnité de résidence et de vos heures supplémentaires.

PRIME D'INSTALLATION

Une prime spéciale d'installation est versée aux fonctionnaires aux conditions suivantes au moment de la titularisation :

- ne pas bénéficier de logement de fonction ;
- ne jamais avoir perçu cette prime à l'occasion d'une nomination en qualité de fonctionnaire titulaire ;
- ne pas être titulaire d'une pension au titre du code des pensions civiles ou militaires ou au titre de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ;
- avoir une adresse administrative située dans l'une des communes dont la liste est fixée par la réglementation en vigueur (communes de la région d'Ile-de-France) ;
- appartenir à un grade dont le 1er échelon de titulaire est inférieur à l'indice brut 422.

Le montant de la prime spéciale d'installation est égal à la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice 500 brut (431 majoré) appréciés à la date de la prise effective de fonctions, soit 2080,26 euros au 1er février 2017.

INDEMNITÉ DE GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Principe : certains fonctionnaires et agents non titulaires, principalement de catégorie C ou étant au dernier échelon de leur grade, peuvent bénéficier d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa). Pour cela il faut que l'évolution de leur traitement brut soit inférieure, sur une période de quatre ans, à celle de l'indice des prix à la consommation hors tabac. Si le traitement brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

LE BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de salaire retrace tous les éléments de rémunération brute, les montants des cotisations salariales et patronales. Le net à payer résulte des éléments bruts dont sont retirées les cotisations dites salariales.

Les éléments de rémunération obligatoires : ils varient en fonction de l'indice majoré de l'agent. Il s'agit du traitement budgétaire (code 101 sur les fiches de paie Ville de Paris) et de l'indemnité de résidence (3 % du traitement budgétaire code 181) ;

Des éléments de paie en fonction de la situation de l'agent :

■ NBI, supplément familial de traitement (en fonction du nombre d'enfants à charge), remboursement domicile-travail (si l'agent utilise les transports en commun et en fonction du nombre de zones) ;

■ Les indemnités et primes : certains éléments sont payés après constat du service fait (par exemple les heures supplémentaires attestées et signées du supérieur hiérarchique). La conséquence est le versement de certaines indemnités, en différé, avec un mois de décalage par rapport au service fait.

En tapant le code de la rubrique paie dans l'outil intranet Ville de Paris glossaire des rubriques de paie, il est possible de connaître la nature de la prime portée sur la fiche de paie.

Les cotisations salariales : contribution sociale généralisée (CSG) et contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) qui financent les régimes d'assurance maladie, vieillesse et allocations familiales ; contribution exceptionnelle de solidarité qui a pour objet de participer au financement du régime d'assurance chômage ; cotisations retraite (CNRACL ou IRCANTEC pour les non-titulaires) et régime additionnel de la fonction publique (RAFP) pour les primes des fonctionnaires.

Les cotisations patronales : elles ne sont mentionnées que pour information.

LES ÉLÉMENTS QUI PEUVENT FAIRE VARIER LE BULLETIN DE SALAIRE D'UN MOIS SUR L'AUTRE :

■ Les changements d'échelon : ils modifient l'indice et donc les bases du calcul du traitement brut, de certaines primes et donc des cotisations sociales ;

■ Le changement de la quotité de travail : fin d'un temps partiel par exemple ;

- Les primes non mensualisées ;
- Les retenues pour absence injustifiée, grève, mais aussi, à la Ville de Paris, sur les primes en cas d'arrêt maladie.

LA RÈGLE DE MENSUALISATION

Chaque mois compte pour 30 jours. Les mois de l'année ayant une durée inégale, une péréquation est établie pour ramener les jours calendaires à trente trentièmes. En paie chaque mois compte trente jours. Une journée de travail est donc égale à 1/30^e.

LE RÉGIME INDEMNITAIRE DANS LES ADMINISTRATIONS PARISIENNES

Les primes sont constituées par l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute, dans le cadre des fonctions définies par le statut dont il relève.

Le régime indemnitaire regroupe des primes et des indemnités très diverses. Toutefois, elles peuvent être regroupées de la manière suivante :

- primes et indemnités dont l'objet est d'accroître la rémunération compte tenu de la valeur professionnelle de l'agent, de sa technicité et de ses responsabilités ;
- primes et indemnités compensant une sujétion de service particulière, des contraintes professionnelles ;
- primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (indemnités pour frais de déplacement, prise en charge des titres de transport en commun sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail...).

Le décret statutaire parisien donne compétence aux organes délibérants des administrations parisiennes pour fixer le régime indemnitaire par référence à celui des emplois équivalents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière. Font ex-

ception des primes correspondant à des fonctions spécifiques qui peuvent être fixées indépendamment de ces références. La délibération du Conseil de Paris D 271 du 25 mars 1991 stipule que ces primes sont revalorisées automatiquement par arrêté du Maire de Paris d'un pourcentage équivalent à l'évolution pondérée des traitements constatée pour l'année civile écoulée.

En pratique, la collectivité parisienne a développé un régime indemnitaire sur la base de fondements juridiques incertains. Les primes correspondent bien formellement à des primes versées dans d'autres fonctions publiques, mais les intitulés de ces primes sont souvent différents et surtout leurs modalités de versement s'affranchissent de celles prévues par les textes des autres fonctions publiques. Ces modalités de versement ne sont pas toujours prévues par des délibérations des organes délibérants et, quand elles le sont, celles-ci ne sont pas forcément respectées.

En 2018, le **RIFSEEP** ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel devrait, en principe remplacer la plupart des primes et indemnités existantes.

Il s'agit d'un régime indemnitaire composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA). En pratique il ne devrait pas modifier grand choses dans le montant et la répartition des primes. Le montant de l'IFSE ne donnera par contre pas matière à retenue sur salaire en cas d'arrêt maladie.

La lisibilité de la fiche de paie (voir page suivante) a été légèrement améliorée avec la mise en place du glossaire des rubriques de paie, outil encore imparfait, qui permet sur l'intranet de la Ville de connaître la nature de la prime portée sur la fiche de paie et par la communication d'un courrier aux agents récapitulant le total des primes versées dans l'année.

MAIRIE DE PARIS
VILLE DE PARIS
2 RUE LOBAU
75004 PARIS
SIRET: 21750001606642 APE: 8411Z
URSSAF: 075 COTIS: 96835002680606168

BULLETTIN DE PAIE
Mois de paye: JANVIER 2017

9412599 USD Y162 V00526022
M. [REDACTED] Nom et prénom
[REDACTED] Adresse

1730875114467 95 075 0001 233902
ANIMATEUR A.P.A.-CLM
act1.-periscoi.

B TITULAIRE 85 5
SG. PARIS
FR [REDACTED] VIREMENT BANCAIRE

55,05650 40x X 356 401.42 01.42 1704.85
3.00 100.000 151.67 2

NET A PAYER 2212,41
DERNIER FEUILLET

V00526022 101	TRATTAMENTO BUDGET.	340,97	5,000	17,05
V00526022 181	IND. RESIDENCE	1704,85	11,50	196,06
V00526022 191	SUPP. FAMILIAL	1704,85	0,300	5,11
V00526022 42F	PRIME DE FONCTIONS	1704,85	2,850	48,59
V00526022 737	PREST. TRANSPORT	1704,85	5,250	89,50
V00526022 APS	FORFAIT ANNUEL APS BA	302,00	1,000	-3,02
V00526022 558	TRANSF. PRIME/POINT	2105,37	1,000	-21,05
V00526022 035	CSG & CRDS NON DEO	2554,35	2,900	-74,08
V00526022 036	CSG DEDUCTIBLE	2554,35	5,100	-130,27
V00526022 012	RET. ADD. FONC. PUB.	1704,85	10,290	-17,05
V00526022 042	CHRACL TB	1704,85	0,500	-175,43
V00526022 040	CONT. EX. SOLIDARITE BA	302,00	1,000	-3,02
V00526022 040	CONT. EX. SOLIDARITE	2105,37	1,000	-21,05
V00526022 052	PP RETRAITE ADD.FP	340,97	5,000	17,05
V00526022 072	PP ASS. MAL. NP TIT	1704,85	11,50	196,06
V00526022 080	PP CONT. SOLID. AUT	1704,85	0,300	5,11
V00526022 096	PP TRANS. C. PARIS	1704,85	2,850	48,59
V00526022 099	PP TOTALE ALL. FAN	1704,85	5,250	89,50
V00526022 0A9	PP FINAL	1704,85	0,500	8,52
V00526022 0B2	PP CHRACL TB	1704,85	30,65	522,54
V00526022 094	PP A.T.1 TB	1704,85	0,400	6,82
V00526022 958	TOTAL COTIS AGENT	-420,90		
V00526022 959	TOT. CONTRIB. PATR	-894,19		

NET A PAYER 2212,41
DERNIER FEUILLET

2297,85 1951,03
2297,85 1951,03

335,46 2633,31
335,46 2633,31

Statut, grade et échelon

Compte bancaire sur lequel la paye sera versée

Traitement budgétaire ou traitement brut

Indemnité de résidence supplément familial

Indemnités et primes

Cotisations sociales salariales

Cotisations sociales patronales

La carrière

LE RECRUTEMENT DANS LES ADMINISTRATIONS PARISIENNES

En règle générale, le recrutement dans la fonction publique s'effectue par voie de concours, mais à la Ville de Paris de très nombreux agents sont recrutés en C1 sans concours. Les modalités d'accès en C1 sans concours sont toutefois encadrées par une délibération du Conseil de Paris qui organise, de fait, un mini-concours et une sélection préalable des candidats admis à se présenter. Cette procédure qui donne tous les droits à l'employeur n'est évidemment pas bonne. C'est la raison pour laquelle le SUPAP-FSU se prononce pour le retour au concours et pour réserver le recrutement sans concours aux mesures de résorption de l'emploi précaire. Les concours peuvent être des concours externes, des concours internes ou relever de la troisième voie ou troisième concours. Les statuts particuliers des corps fixent la proportion de postes pouvant être ouverts à chaque mode de recrutement.

LES CONCOURS EXTERNES

Les concours externes sont ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études. Malgré son nom, ils sont aussi ouverts aux titulaires ou non-titulaires de l'administration. Le diplôme ou niveau d'études requis varie en fonction de la catégorie hiérarchique et du corps visé. Les candidats qui ne détiennent pas le diplôme national requis peuvent toutefois, sous certaines conditions, se présenter au concours s'ils justifient de qualifications équivalentes à celles sanctionnées par le diplôme requis. L'admission à un concours ne vaut pas recrutement. Les candidats reçus sont recrutés par ordre de mérite.

LES CONCOURS INTERNES

Le concours interne est réservé aux agents déjà en poste dans une administration après une durée minimale de service. Il peut

arriver que cet accès soit aussi subordonné à la détention d'un diplôme ou au suivi d'une formation définis par les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois visés.

A ces deux modes « classiques » de recrutement, s'est ajouté depuis 2002 un troisième, précisément désigné sous le terme de 3^e voie ou 3^e concours.

LE 3^e CONCOURS se caractérise par le fait que ne sont exigées pour concourir ni la possession d'un diplôme (comme pour le concours externe) ni une durée minimale de service dans la fonction publique (comme pour le concours interne). Le critère essentiel en est l'expérience acquise. Il suffit en effet, pour être admis à concourir, de justifier d'une activité professionnelle (dans le secteur privé ou associatif) ou d'un mandat local, pendant une durée de quatre ans minimum, sans condition de diplôme. Ce type de concours n'existe que pour certains corps. Les conditions précises (années d'expérience professionnelle exigées, nombre de postes à pourvoir) en sont fixées par le statut particulier du corps concerné.

Le 3^e concours vise un public différent de celui des concours externes ou internes. Son but est, en principe, de diversifier l'origine des candidats à la fonction publique. Il s'agit cependant d'une modalité peu pratiquée à la Ville de Paris.

L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

Chaque fonctionnaire relève d'un grade. Chaque grade comprend plusieurs échelons. Le nombre d'échelons dans chaque grade ainsi que leur durée sont fixés par le statut particulier du corps auquel appartient le grade considéré.

L'échelon détermine le traitement indiciaire du fonctionnaire. L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon im-

médiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il se traduit par une augmentation du traitement indiciaire (ou traitement de base). Cette augmentation se répercute sur certaines indemnités.

A chaque échelon est associée une durée qui détermine la durée de services nécessaire pour passer d'un échelon à l'échelon supérieur. Jusqu'en 2016 étaient prévues une durée minimale et une durée maximale. Quand il était fait mention d'une durée moyenne dans le statut particulier du corps, il s'agissait en fait d'une durée maximale. Depuis 2013, la Ville de Paris appliquait l'avancement à la durée minimale, le plus favorable aux agents. Mais l'accord dit PPCR imposé en 2015 par le gouvernement prévoit l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon qui supprime de fait l'avancement à l'ancienneté minimale. En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2017 (dès le premier juillet 2016 pour les agents de catégorie B et certains corps de catégorie A), c'est une durée unique d'avancement moins favorable aux agents qui est appliquée à la Ville de Paris.

A l'heure où nous écrivons des discussions sont en cours pour permettre des bonifications d'avancement permettant de raccourcir les carrières. Il n'est pas certain que ces discussions aboutissent.

LE CHANGEMENT DE GRADE

Chaque fonctionnaire relève d'un corps. Ce dernier comprend un ou plusieurs grades.

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même corps. Il se traduit par une augmentation du traitement indiciaire et une amélioration des perspectives de carrière : indice terminal supérieur, possibilité d'accéder à un grade encore plus élevé ou à un autre corps.

Peuvent prétendre à l'avancement de grade les agents qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier de leur corps. Ces conditions portent en règle générale sur :

- l'ancienneté effective dans le grade, le corps, la catégorie ou au

sein de la fonction publique (déduction faite des périodes d'inactivité, essentiellement les disponibilités) ;

- l'échelon atteint dans le grade et éventuellement l'ancienneté dans l'échelon ;

- exceptionnellement l'âge.

Le nombre maximum d'agents pouvant être promus au grade d'avancement est déterminé par l'application d'un taux de promotion (appelé aussi ratio promus/promouvables) à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Par exemple, si 100 agents sont promouvables au 31 décembre de l'année 2016 un ratio de 30 % signifiera que 30 agents pourront être promus en 2017. Depuis 2007, les collectivités déterminent elles-mêmes leur ratio d'avancement de grade et depuis 2013 ces ratios sont soumis pour avis au Comité technique.

L'avancement de grade peut intervenir selon deux modalités : au choix ou à la suite de la réussite de l'agent à un examen professionnel. Cette dernière modalité ne concerne que des corps de catégorie B et certains corps de catégorie A. Prévue par le statut pour l'avancement de C1 en C2, cette modalité n'est pas mise en œuvre par la Ville de Paris pour les agents de catégorie C. La répartition entre les nominations au choix et celles après examen professionnel est fixée par le statut particulier du corps qui peut aussi fixer une fourchette minimale et une fourchette maximale. Dans les deux cas, c'est l'administration qui choisit les bénéficiaires, après avis de la Commission administrative paritaire (CAP), dans la limite du nombre de postes à pourvoir déterminé par le ratio promus/promouvables.

Au choix : parmi les agents qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps.

Après examen : parmi les lauréats. La réussite à l'examen et l'obtention de la note moyenne ne valent pas automatiquement nomination au grade supérieur puisque souvent le nombre de candidats obtenant la note moyenne de dix est supérieur au nombre de postes ouverts dans le cadre des ratios promus/promouvables. Dans ce cas, la note « moyenne » est augmentée de façon à ce que le nombre de

lauréats coïncide avec le nombre de postes mis à l'examen et il n'est pas rare, selon les corps que le dernier reçu ait obtenu une note de 14 ou 16 sur 20.

Enfin, la nomination reste en dernier ressort subordonnée à l'avis formel de la CAP et à la décision finale de l'administration.

Les fonctionnaires choisis par l'administration (au choix ou après examen professionnel) sont inscrits sur un tableau annuel d'avancement. En principe, l'inscription à ce tableau ne vaut pas nomination dans le grade supérieur, l'administration restant libre de nommer ou de ne pas nommer les agents inscrits au tableau d'avancement. Ils sont nommés dans l'ordre dans lequel ils figurent sur le tableau d'avancement. Cet ordre est fixé par l'administration. Jusqu'à présent, il est de règle à la Ville de Paris que soit nommé l'ensemble des personnes inscrites au tableau d'avancement.

A noter que, pour la plupart des corps de la Ville de Paris, le nombre d'avancements de grade prévus par les ratios est réparti entre les directions proportionnellement au nombre d'agents promouvables au sein de la direction. C'est donc aux directions qu'il revient de proposer les agents dont elles jugent la valeur et les acquis de l'expérience professionnelle suffisants pour être promus. Le SUPAP-FSU demande que ces éléments soient appréciés de manière homogène et transparente dans chaque direction et dans chaque corps. Cela ne peut se faire que si sont pris en compte des critères qui, même s'ils sont critiquables, présentent un certain degré d'objectivité. La valeur professionnelle pourrait être ainsi exprimée en particulier par la note chiffrée et les appréciations générales conformément à l'article 17 de la loi du 13 juillet 1983. De même, les acquis de l'expérience peuvent s'évaluer à partir de l'ancienneté (dans le grade ou le corps) des agents. Or ces critères sont rarement respectés par l'administration et de fait varient arbitrairement selon les directions et les corps. C'est pour cette raison, qu'en 2013, le SUPAP-FSU a obtenu auprès du Tribunal administratif de Paris l'annulation d'un tableau d'avancement et de la nomination d'un agent intervenu dans des conditions particulièrement injustes.

LA PROMOTION INTERNE

Chaque fonctionnaire relève d'un corps. Chaque corps est classé dans l'une des trois catégories hiérarchiques (A, B ou C).

On appelle promotion interne le passage d'un corps à un autre corps (dit corps d'accueil) au sein de la même fonction publique. Autrefois, elle était souvent appelée promotion sociale. Assez systématiquement, elle était mise en œuvre dans les mois précédant la retraite pour augmenter son montant.

Les conditions à remplir pour prétendre à une promotion interne ainsi que le nombre de postes à pourvoir sont fixés par le statut particulier du corps d'accueil.

Ces conditions peuvent être relatives à l'ancienneté (dans la catégorie, le corps, le grade), aux années de services publics, à l'emploi occupé, à la formation, à l'âge. La plupart des corps d'accueil sont réservés à des agents issus de la même filière.

Le nombre de postes proposés (ou quota) est fonction du nombre de recrutements intervenus dans le corps d'accueil, selon une proportion propre à chaque corps. Certains corps sont plus « favorisés » que d'autres. Pratiquement tous les corps de catégorie C de la Ville de Paris disposent maintenant d'un corps d'accueil en B. Mais pour certains de ces corps, cet accès reste très limité, voire exceptionnel, compte tenu du nombre élevé d'agents pouvant y prétendre et du nombre de recrutements limité en B depuis plusieurs années. Il est relativement plus important lorsque le nombre d'agents présents en catégorie B de la filière concernée est pratiquement équivalent, voire supérieur à celui des agents de la catégorie C et que la Ville continue à recruter en B dans la filière. Le nombre de promotions de B en A par la promotion interne est devenu très limité.

Des mesures exceptionnelles de promotion interne peuvent être décidées de manière ponctuelle, notamment à l'occasion de réformes statutaires, de création d'un corps ou d'une spécialité, ou d'accords signés avec les organisations syndicales. Le nombre

d'agents promus peut alors, à cette occasion, être supérieur aux quotas. C'est ce qui s'est fait à Paris dans le cadre de la réforme de la catégorie B, en 2012, à la demande des organisations syndicales.

Certains corps recrutés sur diplôme d'État ne prévoient pas de promotion interne. Pour y suppléer, la Ville de Paris finance des formations d'élèves infirmiers, d'auxiliaires de puériculture, d'éducateurs de jeunes enfants et d'assistants de service social, sous réserve d'une période d'engagement à servir. Encore faut-il que le nombre de postes ouverts aux concours soit suffisant pour que l'ensemble des diplômés puisse réussir le concours ! Ce n'est plus le cas pour certaines formations.

La promotion interne peut s'effectuer selon deux modalités :

- au choix : les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne sont choisis par l'administration, après avis de la CAP, parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps d'accueil. Ce choix, en principe, s'effectue au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés ;

- exceptionnellement après examen professionnel (par exemple pour l'accès au second grade de certains corps de catégorie B) ou sous condition de validation de diplôme.

Dans les deux cas, les fonctionnaires retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude. L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination dans le nouveau corps. Celle-ci reste subordonnée à l'existence d'un poste vacant et à la décision de l'administration.

La promotion interne permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur, à une échelle de rémunération plus élevée et à de nouvelles possibilités de carrière. En règle générale, l'agent promu change de catégorie. Il est, sauf exceptions prévues par le statut particulier, nommé dans le 1^{er} grade du corps d'accueil. Dans certains corps, il peut être soumis à une période de stage si le statut particulier du corps d'accueil le prévoit.

LA SÉPARATION DU GRADE ET DE L'EMPLOI

L'organisation de la fonction publique est fondée sur le principe de séparation du grade et de l'emploi (ou fonction). Il est assuré par l'**article 12 de la loi du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires. Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à exercer un certain nombre de fonctions définies par le statut particulier du corps. C'est le support juridique de la carrière de l'agent et en quelque sorte sa « propriété » qui lui reste par-delà ses changements de postes.

L'emploi correspond aux fonctions exercées par le fonctionnaire. La plupart du temps, ces fonctions sont décrites de manière succincte dans le statut particulier du corps concerné. Par exemple, il y est fait référence à des emplois de direction et d'encadrement ou encore d'exécution. La relative imprécision de leur définition permet, dans une certaine mesure, à l'employeur d'adapter les missions exercées par l'agent aux besoins spécifiques de la collectivité. Cependant, elles doivent rester en cohérence avec les niveaux de compétence ou de diplôme fixés par le statut particulier du corps, et si le corps est organisé en spécialité, avec la spécialité de l'agent qui ne peut en être changé sans son accord. Ce changement de spécialité est d'ailleurs soumis, dans certains corps, à l'avis de la CAP.

La distinction entre le grade et l'emploi est une garantie pour le fonctionnaire. Une fois titulaire de son grade, il bénéficie d'une continuité d'activité et d'un déroulement de sa carrière qui ne dépend pas du poste occupé et donc de l'administration qui l'emploie. Ainsi, en cas de suppression d'emploi, l'agent est affecté dans une nouvelle fonction selon les dispositions statutaires. Les juristes considèrent que cette distinction garantit l'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique et le protège de l'arbitraire administratif dans la mesure où le grade, propriété du fonctionnaire, est séparé de l'emploi qui est, lui, à la disposition de l'administration. Autrement dit un fonctionnaire qui déplaît peut être muté pour raison de service, mais ne peut perdre son salaire.

PPCR : du bon et du moins bon !

Les agents publics sont victimes d'une politique salariale désastreuse qui se traduit par une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 5,5 % depuis le gel de la valeur du point d'indice de 2010 et de plus de 16 % depuis 2001. Cela représente, par an, l'équivalent de 2 mois de salaire en moins ! C'est le résultat de la politique d'austérité que nous dénonçons depuis de nombreuses années. À cela s'ajoute un manque de reconnaissance des qualifications et des contraintes liées à l'exercice des missions et une aggravation des conditions de travail.

Après dix-huit mois de concertation, le **protocole d'accord relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR)**, a été soumis à la signature des organisations syndicales de la fonction publique. Il n'a pas recueilli l'assentiment de la majorité d'entre elles. C'est donc contre toute attente et unilatéralement que le gouvernement a décidé de son application. Il en assume seul, aujourd'hui, la responsabilité.

Les mesures contenues dans le protocole sont mises en œuvre progressivement dans tous les secteurs de la fonction publique. Le dégel du point, l'intégration d'une partie des primes dans le traitement (base de calcul du montant de la retraite), la réduction du nombre d'échelles de rémunération et l'amélioration des fins de carrière sont des points positifs.

A contrario le cadencement unique des changements d'échelon est une mesure régressive pour les 2/3 des agents de la fonction publique territoriale qui avançaient à la durée minimum d'échelon. Le texte reconnaissant le droit pour chaque agent à un avancement de grade pendant sa carrière, point déterminant du protocole PPCR, n'est toujours pas publié malgré les engagements du gouvernement.

À cette heure, le compte n'y est pas, et la FSU continuera à agir pour l'amélioration du pouvoir d'achat, la reconnaissance des qualifications des agents et le respect intégral des mesures positives contenues dans le protocole PPCR.

LES PRINCIPALES MESURES

LES REVALORISATIONS INDICIAIRES ET RESTRUCTURATIONS DE GRILLES

Ces mesures s'étalent de 2016 à 2020 selon le calendrier suivant :

- Catégories A, de 2016 à 2020 ;
- Catégorie B, de 2016 à 2018 ;
- Catégorie C, de 2017 à 2020.

LA REVALORISATION DU POINT D'INDICE

La décision de revalorisation de 1,2 % en deux étapes (0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et 0,6 % au 1^{er} février 2017) s'est appliquée automatiquement à tous les agents bénéficiant d'une rémunération basée sur un indice.

LA TRANSFORMATION DES PRIMES EN POINTS D'INDICE

L'intégration d'une part des primes dans le traitement permet leur prise en compte dans le calcul des pensions. Le principe retenu est celui d'un abattement sur les primes des fonctionnaires compensé par une revalorisation indiciaire. Le montant forfaitaire annuel de l'abattement varie selon les catégories A, B ou C, il apparaît chaque mois sur la fiche de paie.

Le montant annuel de l'abattement est de :

- 389 euros pour la catégorie A ;
- 278 euros pour la catégorie B ;
- 167 euros pour la catégorie C.

Les nouvelles grilles pour la catégorie C

Les dix corps suivants passent de 4 grades à 3 grades (C1, C2, C3) dès janvier 2017 : adjoint administratif d'administrations parisiennes, adjoint d'accueil, de surveillance et de magasinage, adjoint d'animation et d'action sportive, adjoint technique, adjoint technique de l'eau et de l'assainissement, agent d'accueil et de surveillance, agent de la logistique générale d'administrations parisiennes, agent technique de la petite enfance, agent technique des écoles et adjoint technique des collèges.

Les cinq corps suivants passent de 3 grades à 2 grades (C2 et C3) dès janvier 2017 : adjoint administratif des bibliothèques, agent spécialisé des écoles maternelles, auxiliaire de puériculture et de soins, inspecteur de sécurité et conducteur d'automobile.

CE QUI CHANGE AU 1^{er} JANVIER 2017:

- Reclassement dans la nouvelle structure en 3 grades.
- Restructuration de la carrière : les 2^e et 3^e grades actuels (échelle 4 et 5) sont fusionnés dans le nouveau grade C2; dans les grades C1 et C2, le 2^e échelon passe de 1 à 2 ans, le 8^e échelon de 3 à 2 ans et le 10^e échelon de 4 à 3 ans; le 3^e grade, C3, passe de 9 à 10 échelons; les 5^e et 6^e échelons passent de 3 à 2 ans et les 7^e et 8^e échelons passent de 4 à 3 ans.



CE QUI CHANGE AU 1^{er} JANVIER 2018:

- Revalorisation indiciaire de 0 à 3 points d'indice majoré en C1, de 0 à 2 points en C2 et de 0 à 5 en C3.

CE QUI CHANGE AU 1^{er} JANVIER 2019:

- Revalorisation indiciaire de 1 à 3 points d'indice majoré limitée au C1 et au 1^{er} échelon du C2.

CE QUI CHANGE AU 1^{er} JANVIER 2020:

- Ajout d'un 12^e échelon en C1. Revalorisation indiciaire de 3 à 7 points d'indice majoré en C1, de 0 à 4 points d'indice majoré en C2 et de 7 points d'indice majoré pour le dernier échelon de C3.
- Durées d'échelon inchangées; cependant le C1 dure 4 ans de plus, en raison de l'ajout d'un 12^e échelon.



2016

SITUATION 2016 (E3)					
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	MAXI	MINI	TRAITEMENT BRUT
1	340	321	1 an	1 an	1495,25 €
2	341	322	1 an	1 an	1499,91 €
3	342	323	2 ans	1 an 8 mois	1504,57 €
4	343	324	2 ans	1 an 8 mois	1509,22 €
5	347	325	2 ans	1 an 8 mois	1513,88 €
6	348	326	2 ans	1 an 8 mois	1518,54 €
7	351	328	2 ans	1 an 8 mois	1527,86 €
8	356	332	3 ans	2 ans 6 mois	1546,49 €
9	364	338	3 ans	2 ans 6 mois	1574,44 €
10	380	350	4 ans	3 ans 4 mois	1630,34 €
11	400	363	22 ans	20 ans 4 mois	1690,89 €



nouvelles grilles indiciaires 2017

1 ^{er} JANVIER 2017 (C1)						
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
						AU 1 ^{er} FÉVRIER
1	347	325	4	AA	1 an	1522,95 €
2	348	326	4	AA	2 ans	1527,64 €
3	349	327	4	AA	2 ans	1532,32 €
4	351	328	4	AA	2 ans	1537,01 €
5	352	329	4	AA	2 ans	1541,69 €
6	354	330	4	AA	2 ans	1546,38 €
7	356	332	4	AA	2 ans	1555,75 €
8	362	336	4	AA	2 ans	1574,50 €
9	370	342	4	AA	3 ans	1602,61 €
10	386	354	4	AA	3 ans	1658,84 €
11	407	367	4	AA	21 ans	1719,76 €



grilles indiciaires 2018

1 ^{er} JANVIER 2018 (C1)					
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	348	326	1	1 an	1527,64 €
2	350	327	1	2 ans	1532,32 €
3	351	328	1	2 ans	1537,01 €
4	353	329	1	2 ans	1541,69 €
5	354	330	1	2 ans	1546,38 €
6	356	332	2	2 ans	1555,75 €
7	361	335	3	2 ans	1569,81 €
8	366	339	3	2 ans	1588,55 €
9	372	343	1	3 ans	1607,30 €
10	386	354	0	3 ans	1658,84 €
11	407	367	0	21 ans	1719,76 €

...2019

1 ^{er} JANVIER 2019 (C1)					
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	350	327	1	1 an	1532,32 €
2	351	328	1	2 ans	1537,01 €
3	353	329	1	2 ans	1541,69 €
4	354	330	1	2 ans	1546,38 €
5	356	332	2	2 ans	1555,75 €
6	359	334	2	2 ans	1565,12 €
7	365	338	3	2 ans	1583,87 €
8	370	342	3	2 ans	1602,61 €
9	376	346	3	3 ans	1621,36 €
10	389	356	2	3 ans	1668,22 €
11	412	368	1	21 ans	1724,45 €

...2020

1 ^{er} JANVIER 2020 (C1)					
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	354	330	3	1 an	1546,38 €
2	355	331	3	2 ans	1551,07 €
3	356	332	3	2 ans	1555,75 €
4	358	333	3	2 ans	1560,44 €
5	361	335	3	2 ans	1569,81 €
6	363	337	3	2 ans	1579,18 €
7	370	342	4	2 ans	1602,61 €
8	378	348	6	2 ans	1630,73 €
9	387	354	8	3 ans	1658,84 €
10	401	363	7	3 ans	1701,02 €
11	419	372	4	4 ans	1743,19 €
12	432	382	-	25 ans	

2016

SITUATION 2016 (E4)					
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	MAXI	MINI	TRAITEMENT BRUT
1	342	323	1 an	1 an	1504,57 €
2	343	324	1 an	1 an	1509,22 €
3	347	325	2 ans	1 an 8 mois	1513,88 €
4	348	326	2 ans	1 an 8 mois	1518,54 €
5	349	327	2 ans	1 an 8 mois	1523,20 €
6	352	329	2 ans	1 an 8 mois	1532,51 €
7	356	332	2 ans	1 an 8 mois	1546,49 €
8	374	345	3 ans	2 ans 6 mois	1607,04 €
9	386	354	3 ans	2 ans 6 mois	1648,97 €
10	409	368	4 ans	3 ans 4 mois	1714,18 €
11	422	375	4 ans	3 ans 4 mois	1746,79 €
12	432	382	22 ans	20 ans 4 mois	1779,39 €

nouvelles grilles indiciaires 2017

1 ^{er} JANVIER 2017 (C2)							AU 1 ^{er} FÉVRIER	
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	TRAITEMENT BRUT		
1	351	328	4+1	SA	1 an	1537,01 €		
		328	4	AA				
2	354	330	4+1	SA	2 ans	1546,38 €		
		330	4	AA				
3	357	332	4+1	AA	2 ans	1555,75 €		
4	362	336	4+3	AA	2 ans	1574,50 €		
5	372	343	4+7	AA	2 ans	1607,30 €		
6	380	350	4+1	2/3 AA	2 ans	1640,10 €		
7	403	364	4+6	2/3 AA	2 ans	1705,70 €		
8	430	380	4+8	SA	2 ans	1780,68 €		
		380	4+1	1/2 AA				
9	444	390	4+4	AA	3 ans	1827,54 €		
10	459	402	-	-	3 ans	1883,77 €		
11	471	411	-	-	4 ans	1925,95 €		
12	479	416	-	-	25 ans	1949,38 €		



2016

SITUATION 2016 (E5)					
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	MAXI	MINI	TRAITEMENT BRUT
1	348	326	1 an	1 an	1518,54 €
2	349	327	1 an	1 an	1523,20 €
3	351	328	2 ans	1 an 8 mois	1527,86 €
4	354	330	2 ans	1 an 8 mois	1537,17 €
5	356	332	2 ans	1 an 8 mois	1546,49 €
6	366	339	2 ans	1 an 8 mois	1579,10 €
7	375	346	2 ans	1 an 8 mois	1611,70 €
8	396	360	3 ans	2 ans 6 mois	1676,92 €
9	423	376	3 ans	2 ans 6 mois	1751,45 €
10	437	385	4 ans	3 ans 4 mois	1793,37 €
11	454	398	4 ans	3 ans 4 mois	1853,92 €
12	465	407	26 ans	22 ans 4 mois	1895,85 €

nouvelles grilles indiciaires 2017

1 ^{er} JANVIER 2017 (C2)							AU 1 ^{er} FÉVRIER	
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	TRAITEMENT BRUT		
1	351	328	-	-	1 an	1537,01 €		
2	354	330	4	2xAA	2 ans	1546,38 €		
3	357	332	4+1	AA	2 ans	1555,75 €		
		332	4	1/2 AA+1 an				
4	362	336	4+2	SA	2 ans	1574,50 €		
		336	4	AA				
5	372	343	4	AA	2 ans	1607,30 €		
6	380	350	4	AA	2 ans	1640,10 €		
7	403	364	4	2/3 AA	2 ans	1705,70 €		
8	430	380	4	2/3 AA	2 ans	1780,68 €		
9	444	390	4+1	3/4 AA	3 ans	1827,54 €		
10	459	402	4	3/4 AA	3 ans	1883,77 €		
11	471	411	4	AA	4 ans	1925,95 €		
12	479	416	-	-	25 ans	1949,38 €		



grilles indiciaires 2018

1 ^{er} JANVIER 2018 (C2)					
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	351	328	0	1 an	1537,01 €
2	354	330	0	2 ans	1546,38 €
3	358	333	1	2 ans	1560,44 €
4	362	336	0	2 ans	1574,50 €
5	374	345	2	2 ans	1616,67 €
6	381	351	1	2 ans	1644,79 €
7	403	364	0	2 ans	1705,70 €
8	430	380	0	2 ans	1780,68 €
9	444	390	0	3 ans	1827,54 €
10	459	402	0	3 ans	1883,77 €
11	471	411	0	4 ans	1925,95 €
12	483	418	2	25 ans	1958,75 €

...2019

1 ^{er} JANVIER 2019 (C2)					
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	353	329	1	1 an	1541,69 €
2	354	330	0	2 ans	1546,38 €
3	358	333	0	2 ans	1560,44 €
4	362	336	0	2 ans	1574,50 €
5	374	345	0	2 ans	1616,67 €
6	381	351	0	2 ans	1644,79 €
7	403	364	0	2 ans	1705,70 €
8	430	380	0	2 ans	1780,68 €
9	444	390	0	3 ans	1827,54 €
10	459	402	0	3 ans	1883,77 €
11	471	411	0	4 ans	1925,95 €
12	483	418	0	25 ans	1958,75 €

...2020

1 ^{er} JANVIER 2020 (C2)					
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	356	332	3	1 an	1555,75 €
2	359	334	4	2 ans	1565,12 €
3	362	336	3	2 ans	1574,50 €
4	364	338	2	2 ans	1583,87 €
5	376	346	1	2 ans	1621,36 €
6	387	354	3	2 ans	1658,84 €
7	404	365	1	2 ans	1710,39 €
8	430	380	0	2 ans	1780,68 €
9	446	392	2	3 ans	1836,91 €
10	461	404	2	3 ans	1893,14 €
11	473	412	1	4 ans	1930,63 €
12	486	420	2	25 ans	1968,12 €

LEXIQUE

AC: ancienneté. **AA**: maintien ancienneté acquise. **SA**: sans ancienneté.
Traitement indiciaire: le traitement indiciaire dépend de l'indice majoré détenu par l'agent. L'indice majoré est lui-même fonction de l'échelon détenu par l'agent.
Usage de l'indice brut et de l'indice majoré: A chaque grade correspond une échelle indiciaire déterminée par les textes réglementaires. Chaque échelle comprend plusieurs échelons qui renvoient à :
 ➔ un indice brut utilisé pour la gestion administrative de la carrière de l'agent ;
 ➔ un indice majoré qui sert au calcul du traitement brut mensuel, obtenu en multipliant cet indice majoré par la valeur du point. Depuis juillet 2016 après avoir été bloqué pendant 6 ans à 4,6302 € la valeur du point est passée à 4,6581 €. Elle est depuis le 1^{er} février 2017 de 4,6860 €.



SITUATION 2016 (E6)					
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	MAXI	MINI	TRAITEMENT BRUT
1	364	338	1 an	1 an	1574,44 €
2	374	345	1 an	1 an	1607,04 €
3	388	355	2 ans	1 an 8 mois	1653,63 €
4	416	370	2 ans	1 an 8 mois	1723,50 €
5	437	385	3 ans	2 ans 6 mois	1793,37 €
6	457	400	3 ans	2 ans 6 mois	1863,24 €
7	488	422	4 ans	3 ans 4 mois	1965,72 €
8	506	436	4 ans	3 ans 4 mois	2030,93 €
9	543	462	20 ans	17 ans 4 mois	2152,04 €

2016

nouvelles grilles indiciaires 2017

1 ^{er} JANVIER 2017 (C3)							AU 1 ^{er} FÉVRIER	
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	TRAITEMENT BRUT		
1	374	345	-	-	1 an	1616,67 €		
2	388	355	4+13	AA	1 an	1663,53 €		
3	404	365	4+16	SA	2 ans	1710,39 €		
4	422	365	4+6	AA				
5	445	375	4+1	AA	2 ans	1757,25 €		
6	457	391	4+2	4/3 AA	2 ans	1832,23 €		
7	475	400	4+11	4/3 AA au delà de 18 mois	2 ans	1874,40 €		
8	499	413	4+9	AA	3 ans	1935,32 €		
9	518	430	4+4	3/4 AA	3 ans	2014,98 €		
10	548	445	4+5	3/4 AA	3 ans	2085,27 €		
		466	4	AA	19 ans	2183,68 €		

C3

avant 1 an 6 mois

après 1 an 6 mois

grilles indiciaires 2018

1 ^{er} JANVIER 2018 (C3)						
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	TRAITEMENT BRUT	
1	380	350	5	1 an	1640,10 €	
2	393	358	3	1 an	1677,59 €	
3	412	368	3	2 ans	1724,45 €	
4	430	380	5	2 ans	1780,68 €	
5	448	393	2	2 ans	1841,60 €	
6	460	403	3	2 ans	1888,46 €	
7	478	415	2	3 ans	1944,69 €	
8	499	430	0	3 ans	2014,98 €	
9	525	450	5	3 ans	2108,70 €	
10	548	466	0	19 ans	2183,68 €	

C3

...2019

1 ^{er} JANVIER 2019 (C3)					
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	380	350	0	1 an	1640,10 €
2	393	358	0	1 an	1677,59 €
3	412	368	0	2 ans	1724,45 €
4	430	380	0	2 ans	1780,68 €
5	448	393	0	2 ans	1841,60 €
6	460	403	0	2 ans	1888,46 €
7	478	415	0	3 ans	1944,69 €
8	499	430	0	3 ans	2014,98 €
9	525	450	0	3 ans	2108,70 €
10	548	466	0	19 ans	2183,68 €

...2020

1 ^{er} JANVIER 2020 (C3)					
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	380	350	0	1 an	1640,10 €
2	393	358	0	1 an	1677,59 €
3	412	368	0	2 ans	1724,45 €
4	430	380	0	2 ans	1780,68 €
5	448	393	0	2 ans	1841,60 €
6	460	403	0	2 ans	1888,46 €
7	478	415	0	3 ans	1944,69 €
8	499	430	0	3 ans	2014,98 €
9	525	450	0	3 ans	2108,70 €
10	558	473	7	19 ans	2216,48 €



VOTRE NOUVELLE CARRIÈRE

Chaque fonctionnaire relève d'un corps. Ce dernier comprend un ou plusieurs grades. Il n'y a plus que trois grades en catégorie C. Certains corps recrutant en C2 ne comportent plus que deux grades (auxiliaires de puériculture, ASEM, conducteurs auto, inspecteurs de sécurité, adjoints administratifs des bibliothèques). Les autres corps ont en principe un recrutement sans concours en C1 et un recrutement avec concours en C2.

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même corps. Il se traduit par une augmentation du traitement indiciaire et une amélioration des perspectives de carrière: indice terminal supérieur, possibilité d'accéder à un grade encore plus élevé ou à un autre corps. Peuvent prétendre à l'avancement de grade les agents qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier de leur corps:

- sur l'ancienneté effective dans le grade, le corps, la catégorie ou au sein de la fonction publique (déduction faite des périodes d'inactivité, essentiellement les disponibilités) ;
- l'échelon atteint dans le grade et éventuellement l'ancienneté dans l'échelon.

Ces conditions sont identiques pour tous les corps de catégorie C.

PROMOTION DE C1 EN C2

Peuvent être promus par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 5^e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade

doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps de catégorie C.

Les fonctionnaires relevant d'un grade classé en échelle de ré-

munération C1, promus dans un grade d'avancement situé en échelle de rémunération C2, sont classés dans ce grade conformément au tableau suivant :

SITUATION DANS LE GRADE C1	SITUATION DANS LE GRADE C2	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE DANS LA LIMITE DE LA DURÉE D'ÉCHELON
4 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	7 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon	8 ^e échelon	sans ancienneté
11 ^e échelon	8 ^e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
12 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise

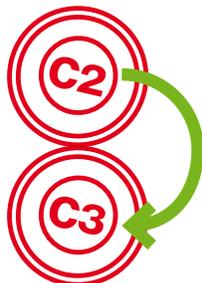


PROMOTION DE C2 EN C3

Peuvent être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4^e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade

SITUATION DANS LE GRADE C2	SITUATION DANS LE GRADE C3	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE DANS LA LIMITE DE LA DURÉE D'ÉCHELON
4 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise au delà de 1 an
5 ^e échelon	2 ^e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	6 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon	7 ^e échelon	sans ancienneté
11 ^e échelon	7 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
12 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise

ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps de catégorie C.
Les fonctionnaires relevant d'un grade classé en échelle de rémunération C2, promus dans un grade d'avancement situé en échelle de rémunération C3, sont classés dans ce grade conformément au tableau suivant :



EXEMPLE D'UNE FICHE DE PAIE EN CATEGORIE C AU 1^{er} JANVIER 2017 COMPARÉE AVEC CELLE DE DÉCEMBRE 2016

- Changement d'échelle et d'échelon conformément au reclassement PPCR.
- Augmentation de 13 points (dont 4 points transformation primes/points).
- Un salaire plus élevé lié à la revalorisation indiciaire de cet échelon.

DECEMBRE 2016						JANVIER 2017					
ADJ ADMINISTR. P1						ADJ ADMINISTR. P1					
C TITULAIRE E6						C TITULAIRE C3 7					
VALEUR DU POINT	INDICE BRUT	INDICE MAJORE	Taux de RESIDENCE	% TEMPS DE TRAVAIL	NOMBRE D'HEURE	VALEUR DU POINT	INDICE BRUT	INDICE MAJORE	Taux de RESIDENCE	% TEMPS DE TRAVAIL	NOMBRE D'HEURE
55,89690	457	400	3,00	100,00%	151,67	55,89690	475	413	3,00	100,00%	151,67
CODE	RUBRIQUES	NBRE OU BASE	Taux SALARIAL	MONTANT AGENT		CODE	RUBRIQUES	NBRE OU BASE	Taux SALARIAL	MONTANT AGENT	
101	TRAITEMENT BUDGET.			1 863,23		101	TRAITEMENT BUDGET.			1 923,78	
181	IND.RESIDENCE			55,89		181	IND.RESIDENCE			57,71	
U35	CSG & CRDS NON DED	1 885,84	2,90	-54,68		U35	CSG & CRDS NON DED	1 933,15	2,90	-56,06	
U36	CSG DEDUCTIBLE	1 885,94	5,10	-96,16		U36	CSG DEDUCTIBLE	1 933,15	5,10	-98,59	
U12	RET.ADD.FONC.PUB.	55,89	5,00	-2,79		U12	RET.ADD.FONC.PUB.	43,80	5,00	-2,19	
U42	CNRACT TB	1 863,23	9,94	-185,21		U42	CNRACT TB	1 923,78	10,29	-197,96	
U40	CONT.EX.SOLIDARITE	1 731,12	1,00	-17,31		U40	CONT.EX.SOLIDARITE	1 767,43	1,00	-17,67	
					NET A PAYER						NET A PAYER
					1 562,97						1 595,11



POUR LA PROMOTION DE TOUS LES PROMOUVABLES ET DES RATIOS 100%

L'avancement à la durée minimale pour les changements d'échelon que nous avons obtenu en 2013 disparaît en 2017, rallongeant ainsi les carrières de plusieurs années. Certes, presque, ne perdra avec PPCR et la grande majorité des agents de catégorie C seront incontestablement gagnants. Les ratios permettent de déterminer le pourcentage d'agents à promouvoir parmi ceux qui remplissent les conditions pour être promus dans le cadre d'un changement de grade. Ils sont décidés au niveau de chaque grade de chaque corps après avis du comité technique et vote du Conseil de Paris ou de l'organe délibérant de l'établissement public.

Nous avons obtenu, pour 2017 et 2018, la transposition des ratios adoptés précédemment pour les passages d'échelle 3 à 4 pour

le passage de C1 en C2 et le maintien des ratios adoptés pour le passage d'échelle 5 à 6 pour le passage de C2 en C3. C'est une disposition favorable aux agents, mais insuffisante. Seuls des ratios 100% permettent la promotion de tous les promouvables et une carrière linéaire en catégorie C sans barrage de grade.

Les ratios pour le passage de C1 en C2 sont en 2017 et 2018 de 40% pour tous les corps concernés. Les ratios pour le passage de C2 en C3 sont de 17% pour tous les corps sauf pour les adjoints administratifs de bibliothèque 18%, les conducteurs automobiles 48% en 2017 et 49% en 2018. Les éboueurs, les fossoyeurs et les égoutiers, dont la carrière est organisée sur deux grades, bénéficient respectivement de ratios de 32%, 56% et 50% en 2017 et de ratios de 33%, 56% et 56% en 2018.



ÉBOUEURS, FOSSOYEURS ET ÉGOUTIERS

ÉGOUTIERS PRINCIPAUX



2016
SITUATION 2016 EBOUEUR/FOSSOYEUR PRINCIPAL

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	MINI	TRAITEMENT BRUT
1	348	326	1 an	1518,54 €
2	349	327	1 an	1523,20 €
3	351	328	1 an	1527,86 €
4	354	330	1 an	1537,17 €
5	356	332	2 ans	1546,49 €
6	366	339	2 ans	1579,10 €
7	375	346	2 ans	1611,70 €
8	396	360	2 ans	1676,92 €
9	423	376	2 ans	1751,45 €
10	437	385	2 ans	1793,37 €
11	454	398	2 ans	1853,92 €
12	465	407	-	1895,85 €

2016
SITUATION 2016 EBOUEUR/FOSSOYEUR

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	MINI	TRAITEMENT BRUT
1	342	323	1 an	1504,57 €
2	343	324	1 an	1509,22 €
3	347	325	1 an	1513,88 €
4	348	326	1 an	1518,54 €
5	349	327	2 ans	1523,20 €
6	352	329	2 ans	1532,51 €
7	356	332	2 ans	1546,49 €
8	374	345	2 ans	1607,04 €
9	386	354	2 ans	1648,97 €
10	409	368	2 ans	1714,18 €
11	422	375	2 ans	1746,79 €
12	432	382	-	1779,39 €



ÉBOUEURS, FOSSOYEURS PRINCIPAUX

nouvelles grilles indiciaires 2017

1 ^{er} JANVIER 2017 (C2) EBOUEUR/FOSSOYEUR PRINCIPAL								AU 1 ^{er} FÉVRIER
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN ex eb/fos	AC ex eb/fos	GAIN ex eb/fos Principal	AC ex eb/fos Principal	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	351	328	1	SA			1 an	1537,01 €
			0	AA				
2	354	330	1	SA	0	2 AA	2 ans	1546,38 €
			0	AA	1	AA		
3	357	332	1	AA	0	1/2 AA + 1an	2 ans	1555,75 €
4	362	336	3	AA	2	SA	2 ans	1574,50 €
			0	AA	0	AA		
5	372	343	7	AA	0	AA	2 ans	1607,30 €
6	380	350	1	AA	0	AA	2 ans	1640,10 €
7	403	364	6	AA	0	AA	2 ans	1705,70 €
			8	SA				
8	430	380	1	AA	0	AA	2 ans	1780,68 €
9	444	390	4	AA	1	AA	2 ans 6 mois	1827,54 €
10	459	402	-		0	AA	2 ans 6 mois	1883,77 €
11	471	411	-		0	AA	3 ans	1925,95 €
12	479	416	-		-	-	-	1949,38 €

2016
SITUATION 2016 EGOUTIER PRINCIPAL

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	MINI	TRAITEMENT BRUT
1	348	326	1 an	1518,54 €
2	349	327	1 an	1523,20 €
3	351	328	1 an	1527,86 €
4	354	330	1 an	1537,17 €
5	356	332	2 ans	1546,49 €
6	366	339	2 ans	1579,10 €
7	375	346	2 ans	1611,70 €
8	396	360	2 ans	1676,92 €
9	423	376	2 ans	1751,45 €
10	437	385	2 ans	1793,37 €
11	454	398	2 ans	1853,92 €
12	465	407	-	1895,85 €

2016
SITUATION 2016 EGOUTIER

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	MINI	TRAITEMENT BRUT
1	342	323	1 an	1504,57 €
2	343	324	1 an	1509,22 €
3	347	325	1 an	1513,88 €
4	348	326	1 an	1518,54 €
5	349	327	2 ans	1523,20 €
6	352	329	2 ans	1532,51 €
7	356	332	2 ans	1546,49 €
8	374	345	2 ans	1607,04 €
9	386	354	2 ans	1648,97 €
10	409	368	2 ans	1714,18 €
11	422	375	2 ans	1746,79 €
12	432	382	-	1779,39 €

nouvelles grilles indiciaires 2017

1 ^{er} JANVIER 2017 (C2) EGOUTIER PRINCIPAL								AU 1 ^{er} FÉVRIER
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN ex ég	AC ex ég	GAIN ex ég Principal	AC ex ég Principal	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	351	328	1	SA			1 an	1537,01 €
			0	AA				
2	354	330	1	SA	0	AA	1 an	1546,38 €
			0	AA	1	SA		
3	357	332	1	AA	0	AA	1 an	1555,75 €
4	362	336	3	AA	2	SA	1 an 6 mois	1574,50 €
			0	AA	0	AA		
5	372	343	7	AA	0	AA	1 an 6 mois	1607,30 €
6	380	350	1	AA	0	AA	2 ans	1640,10 €
7	403	364	6	AA	0	AA	2 ans	1705,70 €
			8	SA				
8	430	380	1	AA	0	AA	2 ans	1780,68 €
9	444	390	4	AA	1	AA	2 ans 6 mois	1827,54 €
10	459	402	-		0	AA	2 ans 6 mois	1883,77 €
11	471	411	-		0	AA	2 ans 6 mois	1925,95 €
12	479	416	-		-	-	-	1949,38 €

ÉBOUEURS, FOSSOYEURS ET ÉGOUTIERS PRINCIPAUX (SUITE)

grilles indiciaires 2018

1 ^{er} JANVIER 2018 ÉBOUEUR/FOSSOYEUR ET ÉGOUTIERS PRINCIPAL DE CLASSE SUPÉRIEURE			
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT
1	351	328	1 537,01 €
2	354	330	1 546,38 €
3	358	333	1 560,44 €
4	362	336	1 574,50 €
5	374	345	1 616,67 €
6	381	351	1 644,79 €
7	403	364	1 705,70 €
8	430	380	1 780,68 €
9	444	390	1 827,54 €
10	459	402	1 883,77 €
11	471	411	1 925,95 €
12	483	418	1 958,75 €

...2019

1 ^{er} JANVIER 2019 ÉBOUEUR/FOSSOYEUR ET ÉGOUTIERS PRINCIPAL DE CLASSE SUPÉRIEURE			
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT
1	353	329	1 541,69 €
2	354	330	1 546,38 €
3	358	333	1 560,44 €
4	362	336	1 574,50 €
5	374	345	1 616,67 €
6	381	351	1 644,79 €
7	403	364	1 705,70 €
8	430	380	1 780,68 €
9	444	390	1 827,54 €
10	459	402	1 883,77 €
11	471	411	1 925,95 €
12	483	418	1 958,75 €

...2020

1 ^{er} JANVIER 2020 ÉBOUEUR/FOSSOYEUR ET ÉGOUTIERS PRINCIPAL DE CLASSE SUPÉRIEURE			
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT
1	356	332	1 555,75 €
2	359	334	1 565,12 €
3	362	336	1 574,50 €
4	364	338	1 583,87 €
5	376	346	1 621,36 €
6	387	354	1 658,84 €
7	404	365	1 710,39 €
8	430	380	1 780,68 €
9	446	392	1 836,91 €
10	461	404	1 893,14 €
11	473	412	1 930,63 €
12	486	420	1 968,12 €



ÉBOUEURS, FOSSOYEURS PRINCIPAUX DE CLASSE SUPÉRIEURE

EBOUEUR/FOSSOYEUR

2016

SITUATION 2016 (EBOUEUR/FOSSOYEUR) PRINCIPAL DE CLASSE SUPÉRIEURE				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	MINI	TRAITEMENT BRUT
1	419	372	1 an	1 732,81 €
2	436	384	2 ans	1 788,71 €
3	447	393	2 ans	1 830,63 €
4	464	406	2 ans	1 891,19 €
5	488	422	2 ans	1 965,72 €
6	506	436	2 ans	2 030,93 €
7	543	462	-	2 152,04 €

nouvelles grilles indiciaires 2017

1 ^{er} JANVIER 2017 EBOUEUR/FOSSOYEUR PRINCIPAL DE CLASSE SUPÉRIEURE AU 1 ^{er} FÉVRIER							
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	TRAITEMENT BRUT	
1	429	379	-	AA	2 ans	1 775,99 €	
2	442	389	13	AA	2 ans	1 822,85 €	
3	456	399	11	AA	2 ans	1 869,71 €	
4	464	406	9	AA	2 ans	1 902,52 €	
5	475	413	3	AA	2 ans	1 935,32 €	
6	499	430	4	AA	1 an et 6 mois	2 014,98 €	
7	518	445	5	AA	1 an et 6 mois	2 085,27 €	
8	548	466	0	AA	-	2 183,68 €	

ÉGOUTIERS PRINCIPAUX DE CLASSE SUPÉRIEURE

ÉGOUTIER

2016

SITUATION 2016 (ÉGOUTIER) PRINCIPAL DE CLASSE SUPÉRIEURE				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	MINI	TRAITEMENT BRUT
1	419	372	1 an	1 732,81 €
2	436	384	2 ans	1 788,71 €
3	447	393	2 ans	1 830,63 €
4	464	406	2 ans	1 891,19 €
5	488	422	2 ans	1 965,72 €
6	506	436	2 ans	2 030,93 €
7	543	462	-	2 152,04 €

nouvelles grilles indiciaires 2017

1 ^{er} JANVIER 2017 (ÉGOUTIER) PRINCIPAL DE CLASSE SUPÉRIEURE AU 1 ^{er} FÉVRIER						
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	429	379	-	2AA	1 an	1 775,99 €
2	442	389	13	AA	2 ans	1 822,85 €
3	456	399	11	AA	2 ans	1 869,71 €
4	464	406	9	AA	2 ans	1 902,52 €
5	475	413	3	AA	2 ans	1 935,32 €
6	499	430	4	AA	1 an et 6 mois	2 014,98 €
7	518	445	5	AA	1 an et 6 mois	2 085,27 €
8	548	466	0	AA	-	2 183,68 €

Conditions de promotion des éboueurs, fossoyeurs et égoutiers

Peuvent être promus au grade d'éboueur, fossoyeur ou égoutier principal de classe supérieure, au choix, par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, les éboueurs et fossoyeurs et égoutiers principaux ayant atteint le 6^e échelon de leur grade. Les fonctionnaires promus sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement.

Ils conservent leur ancienneté d'échelon, dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, lorsque l'avantage qui résulte de leur nomination est inférieur à celui qu'ils auraient retiré d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade. Les fonctionnaires nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon, dans la même limite, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui a résulté de leur élévation audit échelon.



ÉBOUEURS, FOSSOYEURS ET ÉGOUTIERS PRINCIPAUX DE CLASSE SUPÉRIEURE

À NOTER : les durées d'échelons sont identiques pour les uns et pour les autres à celles de 2017

grilles indiciaires 2018

1 ^{er} JANVIER 2018 ÉBOUEUR/FOSSOYEUR ET ÉGOUTIERS PRINCIPAL DE CLASSE SUPÉRIEURE			
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT
1	429	379	1 775,99 €
2	449	394	1 846,28 €
3	458	401	1 879,09 €
4	468	409	1 916,57 €
5	478	415	1 944,69 €
6	499	430	2 014,98 €
7	525	450	2 108,70 €
8	548	466	2 183,68 €

...2019

1 ^{er} JANVIER 2019 ÉBOUEUR/FOSSOYEUR ET ÉGOUTIERS PRINCIPAL DE CLASSE SUPÉRIEURE			
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT
1	429	379	1 775,99 €
2	449	394	1 846,28 €
3	458	401	1 879,09 €
4	468	409	1 916,57 €
5	478	415	1 944,69 €
6	499	430	2 014,98 €
7	525	450	2 108,70 €
8	548	466	2 183,68 €

...2020

1 ^{er} JANVIER 2020 ÉBOUEUR/FOSSOYEUR ET ÉGOUTIERS PRINCIPAL DE CLASSE SUPÉRIEURE			
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT
1	429	379	1 775,99 €
2	449	394	1 846,28 €
3	458	401	1 879,09 €
4	468	409	1 916,57 €
5	478	415	1 944,69 €
6	499	430	2 014,98 €
7	525	450	2 108,70 €
8	558	473	2 216,48 €

Les nouvelles grilles pour la catégorie B

SONT CONCERNÉS LES CORPS SUIVANTS :

- Secrétaires administratifs d'administrations parisiennes
- Secrétaires médico-sociaux
- Educateurs des activités physiques et sportives
- Techniciens des services opérationnels
- Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées d'administrations parisiennes.



ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	357	332	6	1 an	1 546,49 €
2	361	335	6	2 ans	1 560,46 €
3	365	338	6	2 ans	1 574,44 €
4	369	341	6	2 ans	1 588,41 €
5	381	351	6	2 ans	1 634,99 €
6	403	364	6	2 ans	1 695,55 €
7	425	377	6	2 ans	1 756,10 €
8	446	392	6	3 ans	1 825,98 €
9	464	406	6	3 ans	1 891,19 €
10	497	428	6	4 ans	1 993,67 €
11	524	449	6	4 ans	2 091,49 €
12	557	472	6	4 ans	2 198,62 €
13	582	492	6	31 ans	2 291,79 €

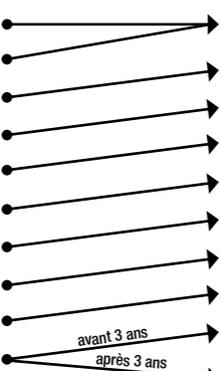
- Technicien supérieur d'administrations parisiennes
- Technicien de tranquillité publique et de surveillance
- Assistant spécialisé d'enseignement artistique
- Animatrices et animateurs d'administrations parisiennes

CE QU'IL FAUT RETENIR !

CE QUI CHANGE EN 2016 :

- Intégration de 6 points d'indice majoré à l'ensemble des grilles de la catégorie B au 1^{er} janvier 2016 avec effet sur les paies de juillet

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	366	339	7	SA	2 ans	1 588,55 €
		339	4	AA		
2	373	344	6	AA	2 ans	1 611,98 €
3	379	349	8	AA	2 ans	1 635,41 €
4	389	356	5	AA	2 ans	1 668,22 €
5	406	366	2	AA	2 ans	1 715,08 €
6	429	379	2	AA	2 ans	1 775,99 €
7	449	394	2	2/3 AA	2 ans	1 846,28 €
8	475	413	7	AA	3 ans	1 935,32 €
9	498	429	1	AA	3 ans	2 010,29 €
10	512	440	12	3 x AA au-delà de 3 ans	3 ans	2 061,84 €
11	529	453	4	3/4 AA	3 ans	2 122,76 €
12	559	474	2	AA	4 ans	2 221,16 €
13	591	498	6	AA	30 ans	2 333,63 €



ou d'août. Il s'agit en réalité d'une intégration partielle des primes dans le salaire. Cette intégration figurera sur les fiches de paie sous la forme d'un abattement sur les primes de 23,10€ par mois.

- Cadencement unique pour l'avancement d'échelon au 1^{er} juillet 2016, donc perte de l'avancement à la durée minima.
- Augmentation du nombre de promus en raison de la modification de l'assiette des promouvables.
- La valeur du point augmente de 0,6% au 1^{er} juillet.

CE QUI CHANGE AU 1^{er} JANVIER 2017 :

- Modification de la durée de certains échelons dans les 3 grades des corps.

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	372	343	4	1 607,30 €
2	379	349	5	1 635,41 €
3	388	355	6	1 663,53 €
4	397	361	5	1 691,65 €
5	415	369	3	1 729,13 €
6	431	381	2	1 785,37 €
7	452	396	2	1 855,66 €
8	478	415	2	1 944,69 €
9	500	431	2	2 019,67 €
10	513	441	1	2 066,53 €
11	538	457	4	2 141,50 €
12	563	477	3	2 235,22 €
13	597	503	5	2 357,06 €

- Reclassement dans les nouvelles grilles.
- Revalorisation indiciaire : gain de 2 à 12 points d'indice majoré pour le premier grade, de 2 à 14 points d'indice majoré pour le deuxième grade et de 1 à 18 points d'indice majoré pour le troisième grade.

CE QUI CHANGE AU 1^{er} FÉVRIER 2017 :

- Revalorisation de 0,6% du point d'indice, soit une valeur de 4,6860€.

CE QUI CHANGE AU 1^{er} JANVIER 2018 :

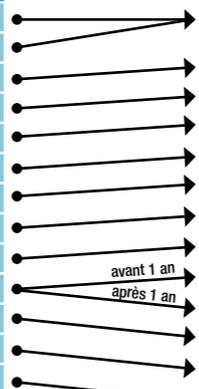
- Revalorisation des grilles des trois grades: gain de 1 à 6 points d'indice majoré pour le premier grade, de 0 à 9 points d'indice majoré pour le deuxième grade et de 0 à 5 points d'indice majoré pour le troisième grade.

POUR LA PROMOTION DE TOUS LES PROMOUVABLES ET DES RATIOS 100%

L'avancement à la durée minimale pour les changements d'échelon que nous avons obtenu en 2013 disparaît en 2017, rallongeant ainsi les carrières de plusieurs années. Certes personne, ou presque, ne perdra avec PPCR et la grande majorité des agents de catégorie B seront incontestablement gagnants. Les ratios permettent de déterminer le pourcentage d'agents à promouvoir parmi ceux qui remplissent les conditions pour être promus dans le cadre d'un changement de grade. Ils sont décidés au niveau de chaque grade de chaque corps après avis du comité technique et vote du Conseil de Paris ou de l'organe délibérant de l'établissement public. Seuls des ratios 100% permettent la promotion de tous les promouvables et une carrière linéaire en catégorie B sans barrage de grade. Avec des ratios situés entre 17% et 25% selon les corps et les grades, on en est loin!



2016	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORE	GAIN	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
	1	358	333	6	1 an	1 551,15 €
	2	365	338	6	2 ans	1 574,44 €
	3	376	346	6	2 ans	1 611,70 €
	4	387	354	6	2 ans	1 648,97 €
	5	408	367	6	2 ans	1 709,52 €
	6	431	381	6	2 ans	1 774,74 €
	7	452	396	6	2 ans	1 844,61 €
	8	471	411	6	3 ans	1 914,48 €
	9	500	431	6	3 ans	2 007,64 €
	10	527	451	6	4 ans	2 100,80 €
	11	559	474	6	4 ans	2 207,94 €
	12	589	497	6	4 ans	2 315,08 €
	13	621	521	6	31 ans	2 426,87 €



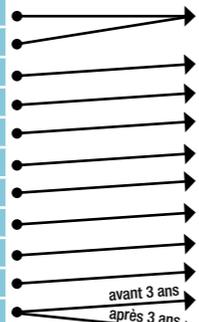
1 ^{er} JANVIER 2017	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORE	GAIN	AC	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
	1	377	347	14	SA	2 ans	1 626,04 €
	2	387	354	8	AA	2 ans	1 658,84 €
	3	397	361	7	AA	2 ans	1 691,65 €
	4	420	373	6	AA	2 ans	1 747,88 €
	5	437	385	4	AA	2 ans	1 804,11 €
	6	455	398	2	AA	2 ans	1 865,03 €
	7	475	413	2	2/3 AA	2 ans	1 935,32 €
	8	502	433	2	AA	3 ans	2 029,04 €
	9	528	452	1	3 x AA	3 ans	2 118,07 €
	10	540	459	8	AA au-delà d'1 an	3 ans	2 150,87 €
	11	563	477	3	3/4 AA	3 ans	2 235,22 €
	12	593	500	3	AA	4 ans	2 343,00 €
	13	631	529	8	AA	30 ans	2 478,89 €



1 ^{er} JANVIER 2018	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORE	GAIN	TRAITEMENT BRUT
	1	389	356	9	1 668,22 €
	2	399	362	8	1 696,33 €
	3	415	369	8	1 729,13 €
	4	429	379	6	1 775,99 €
	5	444	390	5	1 827,54 €
	6	458	401	3	1 879,09 €
	7	480	416	3	1 949,38 €
	8	506	436	3	2 043,10 €
	9	528	452	0	2 118,07 €
	10	542	461	2	2 160,25 €
	11	567	480	3	2 249,28 €
	12	599	504	4	2 361,74 €
	13	638	534	5	2 502,32 €



2016	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORE	GAIN	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
	1	418	371	6	1 an	1 728,16 €
	2	438	386	6	2 ans	1 798,03 €
	3	458	401	6	2 ans	1 867,90 €
	4	480	416	6	2 ans	1 937,77 €
	5	504	434	6	2 ans	2 021,62 €
	6	532	455	6	2 ans	2 119,44 €
	7	563	477	6	3 ans	2 221,91 €
	8	593	500	6	3 ans	2 329,05 €
	9	626	525	6	3 ans	2 445,50 €
	10	655	546	6	3 ans	2 543,32 €
	11	683	568	6	23 ans	2 645,80 €



1 ^{er} JANVIER 2017	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORE	GAIN	AC	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
	1	442	389	18	SA	1 an	1 822,85 €
	2	459	402	1	AA	2 ans	1 883,77 €
	3	482	417	1	AA	2 ans	1 954,06 €
	4	508	437	3	AA	2 ans	2 047,78 €
	5	541	460	5	AA	2 ans	2 155,56 €
	6	567	480	3	AA	3 ans	2 249,28 €
	7	599	504	4	AA	3 ans	2 361,74 €
	8	631	529	4	AA	3 ans	2 478,89 €
	9	657	548	2	AA	3 ans	2 567,93 €
	10	684	569	1	AA	3 ans	2 666,33 €
	11	701	582	14	SA	24 ans	2 727,25 €



1 ^{er} JANVIER 2018	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORE	GAIN	TRAITEMENT BRUT
	1	446	392	3	1 836,91 €
	2	461	404	2	1 893,14 €
	3	484	419	2	1 963,43 €
	4	513	441	4	2 066,53 €
	5	547	465	5	2 178,99 €
	6	573	484	4	2 268,02 €
	7	604	508	4	2 380,49 €
	8	638	534	5	2 502,32 €
	9	660	551	3	2 581,99 €
	10	684	569	0	2 666,33 €
	11	707	587	5	2 750,68 €



VOTRE CARRIÈRE

Chaque corps comprend trois grades. Les premier et deuxième grades comportent 13 échelons. Le troisième grade, grade le plus élevé, comporte 11 échelons.

PEUVENT ÊTRE PROMUS AU DEUXIÈME GRADE

- Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires ayant au moins atteint le 4^e échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps de catégorie B.
- Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du premier grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps de catégorie B.

PEUVENT ÊTRE PROMUS AU TROISIÈME GRADE

- Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 5^e échelon du deuxième grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps de catégorie B.
- Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps de catégorie B.

Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'une ou l'autre des possibilités ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions.

Les règles d'organisation générale de l'examen professionnel, la nature et le programme des épreuves sont fixés par délibération. Les conditions d'organisation de l'examen professionnel et la composition du jury sont fixées par arrêté du Maire de Paris. Les fonctionnaires promus aux deuxième et troisième grades sont classés dans leur nouveau grade, à partir de 2017, selon les modalités exposées par le tableau suivant page 28.



PROMOTION DU PREMIER GRADE AU DEUXIÈME GRADE

SITUATION DANS LE 1 ^{er} GRADE	DANS LE 2 ^e GRADE	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE
4 ^e échelon avant 1 an et 4 mois	3 ^e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon à partir 1 an et 4 mois	4 ^e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an et 4 mois
5 ^e échelon avant 1 an et 4 mois	4 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise majorée de 1 an
5 ^e échelon à partir 1 an et 4 mois	5 ^e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an et 4 mois
6 ^e échelon avant 1 an et 4 mois	5 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise majorée de 1 an
6 ^e échelon à partir 1 an et 4 mois	6 ^e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an et 4 mois
7 ^e échelon avant 1 an et 4 mois	6 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise majorée de 1 an
7 ^e échelon à partir 1 an et 4 mois	7 ^e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an et 4 mois
8 ^e échelon avant 2 ans	7 ^e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 1 an
8 ^e échelon à partir de 2 ans	8 ^e échelon	ancienneté acquise au-delà de 2 ans
9 ^e échelon	8 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise majorée de 1 an
10 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
11 ^e échelon	10 ^e échelon	ancienneté acquise
12 ^e échelon	11 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
13 ^e échelon avant 4 ans	12 ^e échelon	ancienneté acquise
13 ^e échelon à partir de 4 ans	13 ^e échelon	sans ancienneté



PROMOTION DU DEUXIÈME GRADE AU TROISIÈME GRADE

SITUATION DANS LE 2 ^e GRADE	DANS LE 3 ^e GRADE	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE
5 ^e échelon	1 ^{er} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	4 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
9 ^e échelon	5 ^e échelon	sans ancienneté
10 ^e échelon	5 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
11 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
12 ^e échelon	7 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
13 ^e échelon avant 3 ans	8 ^e échelon	ancienneté acquise
13 ^e échelon à partir de 3 ans	9 ^e échelon	sans ancienneté



SOCIAUX, EJE, PARAMÉDICAUX ET MÉDICAUX-TECHNIQUES

POUR LES ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS (ASE) ET LES ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS (EJE)

AU 1^{er} JANVIER 2017

■ Le premier grade passe de 13 à 12 échelons, par fusion des deux premiers échelons; le nouveau 1^{er} échelon ayant une durée de 2 ans d'où une réduction globale d'un an.

■ Dans le second grade, le 7^e échelon passe de 2 ans à 2 ans 6 mois, le 8^e échelon passe de 3 ans à 2 ans 6 mois et le 10^e échelon passe de 4 ans à 3 ans.

■ La condition d'avancement passe à 1 an dans le 4^e échelon au lieu du 5^e échelon.

■ Revalorisation indiciaire: 1 à 15 points d'indice majoré.

■ Des négociations sont en cours pour le passage en catégorie A au 1^{er} janvier 2018.

POUR LES PERSONNELS PARAMÉDICAUX ET MÉDICAUX-TECHNIQUES ET LES INFIRMIÈRES CAT B AU 1^{er} JANVIER 2017

■ Le premier grade passe de 9 à 8 échelons par la fusion des deux premiers échelons; le nouveau 1^{er} échelon ayant une durée de 2 ans.

■ Le second grade passe de 7 à 8 échelons, la durée du 1^{er} échelon passe de 2 ans à 1 an et celle du 2^e échelon passe de 3 ans à 2 ans.

■ La condition d'avancement passe à 2 ans dans le 4^e échelon au lieu du 5^e échelon.

■ Revalorisation indiciaire: 1 à 18 points d'indice majoré.

■ Le passage en catégorie A des personnels paramédicaux est prévu en 2018.

ASE & EJE

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	DURÉE CUMULÉE	TRAITEMENT BRUT
1	358	333	6	1 an		1 551,15 €
2	365	338	6	2 ans	1 an	1 574,44 €
3	378	348	6	2 ans	3 ans	1 621,02 €
4	393	358	6	2 ans	5 ans	1 667,60 €
5	419	372	6	2 ans	7 ans	1 732,81 €
6	438	386	6	2 ans	9 ans	1 798,03 €
7	458	401	6	2 ans	11 ans	1 867,90 €
8	483	418	6	2 ans	13 ans	1 947,09 €
9	508	437	6	3 ans	15 ans	2 035,59 €
10	539	458	6	3 ans	18 ans	2 133,41 €
11	566	479	6	3 ans	21 ans	2 231,23 €
12	592	499	6	4 ans	24 ans	2 324,39 €
13	621	521	6	-	28 ans	2 426,87 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	DURÉE CUMULÉE	TRAITEMENT BRUT
1	377	347	14	SA	2 ans		1 626,04 €
2	389	356	8	AA	2 ans	2 ans	1 668,22 €
3	404	365	7	AA	2 ans	4 ans	1 710,39 €
4	425	377	5	AA	2 ans	6 ans	1 766,62 €
5	445	391	5	AA	2 ans	8 ans	1 832,23 €
6	460	403	2	AA	2 ans	10 ans	1 888,46 €
7	486	420	2	AA	2 ans	12 ans	1 968,12 €
8	510	439	2	AA	3 ans	14 ans	2 057,15 €
9	542	461	3	AA	3 ans	17 ans	2 160,25 €
10	570	482	3	AA	3 ans	20 ans	2 258,65 €
11	594	501	2	AA	4 ans	23 ans	2 347,69 €
12	631	529	8	AA	-	27 ans	2 478,89 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	DURÉE CUMULÉE	TRAITEMENT BRUT
1	431	381	6	1 an	4 ans	1 774,74 €
2	449	394	6	2 ans	5 ans	1 835,29 €
3	469	410	6	2 ans	7 ans	1 909,82 €
4	494	426	6	2 ans	9 ans	1 984,35 €
5	523	448	6	2 ans	11 ans	2 086,83 €
6	553	469	6	2 ans	13 ans	2 184,65 €
7	579	489	6	2 ans	15 ans	2 277,81 €
8	607	510	6	3 ans	17 ans	2 375,63 €
9	633	530	6	3 ans	20 ans	2 468,79 €
10	655	546	6	4 ans	23 ans	2 543,32 €
11	683	568	6	-	27 ans	2 645,80 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	DURÉE CUMULÉE	TRAITEMENT BRUT
1	452	396	15	SA	1 an	4 ans	1 855,66 €
2	475	413	3	1/2 AA	2 ans	5 ans	1 935,32 €
3	499	430	4	AA	2 ans	7 ans	2 014,98 €
4	527	451	3	AA	2 ans	9 ans	2 113,39 €
5	558	473	4	AA	2 ans	11 ans	2 216,48 €
6	584	493	4	AA	2 ans	13 ans	2 310,20 €
7	611	513	3	5/6 AA	2 ans 6	15 ans	2 403,92 €
8	637	533	3	5/6 AA	2 ans 6	17 ans 6	2 497,64 €
9	658	549	3	3/4 AA	3 ans	20 ans	2 572,61 €
10	684	569	1	AA	3 ans	23 ans	2 666,33 €
11	701	582			-	26 ans	2 727,25 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	389	356	9	1 668,22 €
2	399	362	6	1 696,33 €
3	419	372	7	1 743,19 €
4	434	383	6	1 794,74 €
5	449	394	3	1 846,28 €
6	464	406	3	1 902,52 €
7	490	423	3	1 982,18 €
8	513	441	2	2 066,53 €
9	546	464	3	2 174,30 €
10	574	485	3	2 272,71 €
11	599	504	3	2 361,74 €
12	638	534	5	2 502,32 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	455	398	2	1 865,03 €
2	480	416	3	1 949,38 €
3	505	435	5	2 038,41 €
4	532	455	4	2 132,13 €
5	565	478	5	2 239,91 €
6	589	497	4	2 328,94 €
7	615	516	3	2 417,98 €
8	641	536	3	2 511,70 €
9	663	553	4	2 591,36 €
10	684	569	0	2 666,33 €
11	707	587	5	2 750,68 €



PARAMÉDICAUX & MÉDICAUX-TECHNIQUE

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	DURÉE CUMULÉE	TRAITEMENT BRUT
1	358	333	6	1 an		1 551,15 €
2	365	338	6	2 ans	1 an	1 574,44 €
3	384	352	6	3 ans	3 ans	1 639,65 €
4	423	376	6	3 ans	6 ans	1 751,45 €
5	457	400	6	4 ans	9 ans	1 863,24 €
6	494	426	6	4 ans	13 ans	1 984,35 €
7	535	456	6	4 ans	17 ans	2 124,09 €
8	579	489	6	4 ans	21 ans	2 277,81 €
9	621	521	6		25 ans	2 426,87 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	DURÉE CUMULÉE	TRAITEMENT BRUT
1	377	347	14	SA	2 ans		1 626,04 €
2	416	370	18	AA	3 ans	2 ans	1 733,82 €
3	438	386	10	AA	3 ans	5 ans	1 808,80 €
4	464	406	6	AA	4 ans	8 ans	1 902,52 €
5	497	428	2	AA	4 ans	12 ans	2 005,61 €
6	540	459	3	AA	4 ans	16 ans	2 150,87 €
7	582	492	3	AA	4 ans	20 ans	2 305,51 €
8	631	529	8	AA	-	24 ans	2 478,89 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	389	356	9	1 668,22 €
2	418	371	1	1 738,51 €
3	442	389	3	1 822,85 €
4	468	409	3	1 916,57 €
5	498	429	1	2 010,29 €
6	543	462	3	2 164,93 €
7	587	495	3	2 319,57 €
8	638	534	5	2 502,32 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	DURÉE CUMULÉE	TRAITEMENT BRUT
1	498	429	6	2 ans	10 ans	1 998,32 €
2	531	454	6	3 ans	12 ans	2 114,78 €
3	563	477	6	3 ans	15 ans	2 221,91 €
4	593	500	6	4 ans	18 ans	2 329,05 €
5	626	525	6	4 ans	22 ans	2 445,50 €
6	655	546	6	4 ans	26 ans	2 543,32 €
7	683	568	6		30 ans	2 645,80 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	DURÉE CUMULÉE	TRAITEMENT BRUT
1	508	437	8	AA	1 an		2 047,78 €
2	538	457	3	2/3 AA	2 ans	10 ans	2 141,50 €
3	569	481	4	AA	3 ans	12 ans	2 253,97 €
4	600	505	5	AA	3 ans	15 ans	2 366,43 €
5	631	529	4	AA	4 ans	18 ans	2 478,89 €
6	657	548	2	AA	4 ans	22 ans	2 567,93 €
7	684	569	1	AA	4 ans	26 ans	2 666,33 €
8	701	582	-			30 ans	2 727,25 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	518	445	8	2 085,27 €
2	542	461	4	2 160,25 €
3	574	485	4	2 272,71 €
4	607	510	5	2 389,86 €
5	638	534	5	2 502,32 €
6	665	555	7	2 600,73 €
7	684	569	0	2 666,33 €
8	707	587		2 750,68 €

MAÎTRISE

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE MINI	TRAITEMENT BRUT
1	350	327	1 an	1 523,20 €
2	367	340	1an 6 mois	1 583,75 €
3	384	352	1an 6 mois	1 639,65 €
4	422	375	1an 6 mois	1 746,79 €
5	453	397	2 ans 3 mois	1 849,27 €
6	485	420	2 ans 3 mois	1 956,40 €
7	520	446	2 ans 3 mois	2 077,51 €
8	551	468	3 ans	2 179,99 €
9	593	500	3 ans	2 329,05 €
10	614	515	3 ans	2 398,92 €
11	634	531		2 473,45 €

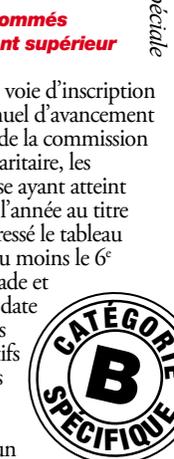
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	AC	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	377	347	AA	1 an	1 626,04 €
2	388	355	AA	1an 6 mois	1 663,53 €
3	406	366	AA	2 ans	1 715,08 €
4	441	388	AA	2 ans	1 818,17 €
5	468	409	AA	2 ans 3 mois	1 916,57 €
6	499	430	AA	2 ans 3 mois	2 014,98 €
7	535	456	AA	2 ans 3 mois	2 136,82 €
8	564	478	AA	3 ans	2 239,91 €
9	607	510	AA	3 ans	2 389,86 €
10	631	529	AA	3 ans	2 478,89 €
11	647	541	AA	3 ans	2 535,13 €
12	659	550			2 577,30 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT
1	389	356	1 668,22 €
2	401	363	1 701,02 €
3	421	374	1 752,56 €
4	449	394	1 846,28 €
5	476	414	1 940,00 €
6	502	433	2 029,04 €
7	540	459	2 150,87 €
8	569	481	2 253,97 €
9	610	512	2 399,23 €
10	635	532	2 492,95 €
11	655	546	2 558,56 €
12	661	552	2 586,67 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE MINI	TRAITEMENT BRUT
1	422	375	1 an	1 746,79 €
2	461	404	1an 6 mois	1 881,87 €
3	498	429	2 ans 3 mois	1 998,32 €
4	527	451	2 ans 3 mois	2 100,80 €
5	559	474	2 ans 3 mois	2 207,94 €
6	593	500	3 ans	2 329,05 €
7	638	534	3 ans	2 487,43 €
8	655	546	3 ans 6 mois	2 543,32 €
9	675	562		2 617,85 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	AC	DURÉE	TRAITEMENT BRUT
1	456	399	SA	1 an	1 869,71 €
2	476	414	AA	1an 6 mois	1 940,00 €
3	510	439	AA	2 ans 3 mois	2 057,15 €
4	542	461	AA	2 ans 6 mois	2 160,25 €
5	573	484	AA	2 ans 6 mois	2 268,02 €
6	615	516	AA	3 ans	2 417,98 €
7	652	544	AA	3 ans	2 549,18 €
8	667	556	AA	3 ans 6 mois	2 605,42 €
9	689	572	AA	3 ans 6 mois	2 680,39 €
10	701	582	SA		2 727,25 €

ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT
1	458	401	1 879,09 €
2	480	416	1 949,38 €
3	516	443	2 075,90 €
4	548	466	2 183,68 €
5	578	488	2 286,77 €
6	620	520	2 436,72 €
7	658	549	2 572,61 €
8	671	559	2 619,47 €
9	689	572	2 680,39 €
10	707	587	2 750,68 €



Peuvent être nommés au grade d'agent supérieur d'exploitation :

- 1) Au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les agents de maîtrise ayant atteint au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement, au moins le 6^e échelon de ce grade et justifiant à cette date d'au moins 6 ans de services effectifs dans le corps des personnels de maîtrise.
 - 2) Par la voie d'un examen professionnel, les agents de maîtrise justifiant au 1^{er} janvier de l'année de l'examen, d'au moins une année d'ancienneté dans le 4^e échelon de ce grade.
- Le nombre des promotions susceptibles d'être prononcées au titre du choix est égal aux trois quarts et, au titre de l'examen professionnel, égal au quart du nombre total des promotions. Les emplois demeurés vacants à la suite de l'examen professionnel peuvent être reportés à due concurrence sur l'autre voie de promotion.

LEXIQUE
AC: ancienneté. **AA**: maintien ancienneté acquise. **SA**: sans ancienneté. **Traitement indiciaire**: le traitement indiciaire dépend de l'indice majoré détenant par l'agent. L'indice majoré est lui-même fonction de l'échelon détenant par l'agent. **Usage de l'indice brut et de l'indice majoré**: à chaque grade correspond une échelle indiciaire déterminée par les textes réglementaires. Chaque échelle comprend plusieurs échelons qui renvoient à :
 ➔ un indice brut utilisé pour la gestion administrative de la carrière de l'agent ;
 ➔ un indice majoré qui sert au calcul du traitement brut mensuel, obtenu en multipliant cet indice majoré par la valeur du point. Depuis juillet 2016 après avoir été bloqué pendant 6 ans à 4,6302€ la valeur du point est passée à 4,6581 €. Elle est, depuis le 1^{er} février 2017, de 4,6860 €.

Les nouvelles grilles pour la catégorie A

LA CATÉGORIE A... À LA VILLE DE PARIS

VINGT-HUIT CORPS DE LA VILLE DE PARIS APPARTIENNENT À LA CATÉGORIE A

Du point de vue des carrières, la catégorie A est profondément divisée entre un A « traditionnel » type doté en règle générale, mais pas toujours, d'un confortable régime indemnitaire et d'indices de fin de carrière élevés, et un A plus récent, requérant des diplômes d'un niveau souvent plus élevé. Pour ces corps, les indices terminaux du dernier grade du corps sont pourtant souvent nettement moins élevés. Parfois, ils sont à peine supérieurs à ceux de la catégorie B. De plus, en règle générale, leur régime indemnitaire est nettement moins favorable. Ces corps largement féminisés subissent de fait une discrimination de carrière et dans le régime indemnitaire.

Quels que soient les corps, en début de carrière, les grilles indiciaires sont anormalement basses. L'indice de début de carrière d'un attaché d'administration était de 10 % au-dessus du SMIC avant la réforme des grilles indiciaires. Au plan du traitement indiciaire, cette situation était moins favorable que celle d'un adjoint administratif il y a 25 ans.

Certains corps permettent d'accéder à une douzaine d'**emplois fonctionnels** statutaires. Ils permettent le détachement sur des échelles indiciaires offrant un déroulement de carrière plus avantageux. Certains sont spécifiques à Paris. Le A traditionnel est surmonté d'une catégorie A+ dont les

indices terminaux se situent hors échelle chiffre (on parle d'échelle lettre). Ces corps sont accessibles par concours et par promotion au choix pour les agents de certains corps de catégorie A.

Les statuts des attachés et des administrateurs de la Ville de Paris ont la particularité d'être fixés par décret pris en Conseil d'État.

LES STATUTS

Les fonctions exercées, les échelles indiciaires, les modalités de changement de grade, les modalités de recrutement sont fixées par les **statuts particuliers de chaque corps** accessibles sur l'intranet Ville de Paris.

Les **modalités d'accès aux emplois fonctionnels** et les grilles indiciaires correspondantes sont accessibles sur l'intranet Ville de Paris.

Il y a peu de dispositions communes aux corps de catégorie A. Une délibération fixe un certain nombre de dispositions communes à treize corps qui intéressent plus particulièrement les agents promus en catégorie A ou réussissant un concours. Ces dispositions communes s'appliquent aux bibliothécaires, chargés d'études documentaires, conseillers des activités physiques et sportives, conservateurs des bi-

bliothèques, conservateurs du patrimoine, ingénieurs économistes de la construction, ingénieurs des travaux de la Ville de Paris, professeurs certifiés de l'école horticole de la Ville de Paris, professeurs des conservatoires, professeurs de la Ville de Paris, puéricultrices, puéricultrices cadres de santé et directeurs des conservatoires de Paris.

DISPOSITIONS COMMUNES À PLUSIEURS CORPS DE LA CATÉGORIE A CONCERNANT, NOTAMMENT, LE RECRUTEMENT

Les fonctionnaires appartenant, avant leur accession à la catégorie A, à un corps de catégorie B ou de même niveau sont classés à l'échelon comportant l'indice le plus proche de l'indice qu'ils détenaient avant leur nomination augmenté de 60 points d'indice brut.

Dans la limite de la durée maximale fixée par le statut particulier du corps dans lequel ils sont nommés pour une promotion à l'échelon supérieur, les bénéficiaires de cette disposition conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure ou égale à 60 points d'indice brut. Toutefois, lorsque le classement opéré en vertu de l'alinéa précédent conduit le fonctionnaire à bénéficier d'un échelon qu'aurait également atteint le titulaire d'un échelon supérieur de son grade d'origine, aucune ancienneté ne lui est conservée dans l'échelon du grade de catégorie A dans lequel il est classé.

Les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C sont classés en appliquant les dispositions précédentes à la situation qui serait la leur si, préalablement à leur nomination dans un corps de catégorie A, ils avaient été nommés en catégorie B et classés conformément aux dispositions de la délibération DRH 2011-16 des 28, 29 et 30 mars 2011 portant dispositions statutaires communes à divers corps de catégorie B.

MISE EN ŒUVRE DES NOUVELLES GRILLES

POUR LES CINQ CORPS DE CATÉGORIE A MÉDICAUX SOCIAUX LA MISE EN ŒUVRE DES NOUVELLES GRILLES ET LA TRANSFORMATION PRIMES/POINTS A COMMENCÉ EN JUILLET 2016

À l'heure où nous publions ce guide, la revalorisation de la grille des attachés est effective à la date du 1^{er} janvier 2017. Les grilles des autres corps de catégorie A ne sont pas encore connues et adoptées par le Conseil de Paris.

Nous les publierons dans la prochaine version électronique du guide des carrières en fin d'année 2017.



La modification du statut des attachés a été publiée au JO du 28 décembre 2016. Cette réforme intègre la réforme intervenue pour le corps des attachés d'administration de l'Etat et l'application de PPCR (réforme portant sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations). Elle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

LES PRINCIPALES MESURES :

■ La transformation d'une partie des primes en points d'indice : +4 points au 1/1/17 compensés par un abattement forfaitaire annuel indemnitaire de 167 € +5 points au 1/1/18 compensés par un abattement forfaitaire annuel indemnitaire de 222 €. Une mesure

sans impact immédiat sur le salaire mais qui améliore le montant de la retraite.

- La fin de l'avancement accéléré, mesure très négative.
- La création d'un troisième grade à accès fonctionnel, alimenté par 3 viviers.

Vivier I: 6 ans dans un emploi fonctionnel (CSA, DG et DGAS) et 5^e échelon d'attaché principal.

Vivier II: 8 ans dans des fonctions d'encadrement, de conduite de projet, d'expertise, avec un niveau élevé de responsabilités et 5^e échelon d'attaché principal.

Vivier III (nombre limité à 20% maxi des promotions) : attachés principaux au 9^e échelon depuis 3 ans, ayant une valeur professionnelle exceptionnelle.

- Une revalorisation indiciaire en 2017 et 2019
 - ▶ Actuellement: attaché 12 échelons IB 379 – IB 801 Attaché principal 10 échelons IB 504 – IB 966
 - ▶ Statut 2020 : attaché 11 échelons IB 444 – IB 821 Attaché principal 10 échelons IB 593 – IB 1015 attaché hors classe 6 échelons IB 645 – IB 1027 + échelon HEA.

ATTACHÉS



2016					
ÉCHELON	DURÉE MAXI	DURÉE MINI	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT
1	1 an	1 an	379	349	1 625,68 €
2	1 an	1 an	423	376	1 751,45 €
3	2 ans	1 an 6 mois	442	389	1 812,00 €
4	2 ans	1 an 6 mois	466	408	1 900,50 €
5	2 ans	1 an 6 mois	500	431	2 007,64 €
6	2 ans 6 mois	2 ans	542	461	2 147,38 €
7	3 ans	2 ans 3 mois	588	496	2 310,42 €
8	3 ans	2 ans 3 mois	625	524	2 440,84 €
9	3 ans	2 ans 3 mois	653	545	2 538,66 €
10	3 ans	2 ans 3 mois	703	584	2 720,33 €
11	4 ans	3 ans	759	626	2 915,97 €
12			801	658	3 065,03 €

1 ^{er} JANVIER 2017						
ÉCHELON	DURÉE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	TRAITEMENT BRUT
1	1 an 6 mois	434	383	30 + 4	AA + 6m	1 794,74 €
2	2 ans	457	400	20 + 4 7 + 4	SA AA	1 874,40 €
3	2 ans	483	418	6 + 4	AA	1 958,75 €
4	2 ans	512	440	5 + 4	AA	2 061,84 €
5	2 ans 6 mois	551	468	3 + 4	AA	2 193,05 €
6	3 ans	600	505	5 + 4	AA	2 366,43 €
7	3 ans	635	532	4 + 4	AA	2 492,95 €
8	3 ans	672	560	11 + 4	AA	2 624,16 €
9	3 ans	712	590	2 + 4	AA	2 764,74 €
10	4 ans	772	635	5 + 4	AA	2 975,61 €
11		810	664	2 + 4	AA	3 111,50 €

1 ^{er} JANVIER 2018					
ÉCHELON	DURÉE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	1 an 6 mois	441	388	5	1 818,17 €
2	2 ans	462	405	5	1 897,83 €
3	2 ans	490	423	5	1 982,18 €
4	2 ans	518	445	5	2 085,27 €
5	2 ans 6 mois	558	473	5	2 216,48 €
6	3 ans	607	510	5	2 389,86 €
7	3 ans	642	537	5	2 516,38 €
8	3 ans	679	565	5	2 647,59 €
9	3 ans	718	595	5	2 788,17 €
10	4 ans	778	640	5	2 999,04 €
11		816	669	5	3 134,93 €

1 ^{er} JANVIER 2019					
ÉCHELON	DURÉE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	1 an 6 mois	444	390	2	1 827,54 €
2	2 ans	469	410	5	1 921,26 €
3	2 ans	499	430	7	2 014,98 €
4	2 ans	525	450	5	2 108,70 €
5	2 ans 6 mois	567	480	7	2 249,28 €
6	3 ans	611	513	3	2 403,92 €
7	3 ans	653	545	8	2 553,87 €
8	3 ans	693	575	10	2 694,45 €
9	3 ans	732	605	10	2 835,03 €
10	4 ans	778	640	0	2 999,04 €
11		821	673	4	3 153,68 €

1 ^{er} JANVIER 2020					
ÉCHELON	DURÉE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	1 an 6 mois	444	390	0	1 827,54 €
2	2 ans	469	410	0	1 921,26 €
3	2 ans	499	430	0	2 014,98 €
4	2 ans	525	450	0	2 108,70 €
5	2 ans 6 mois	567	480	0	2 249,28 €
6	3 ans	611	513	0	2 403,92 €
7	3 ans	653	545	0	2 553,87 €
8	3 ans	693	575	0	2 694,45 €
9	3 ans	732	605	0	2 835,03 €
10	4 ans	778	640	0	2 999,04 €
11		821	673	4	3 153,68 €



ATTACHÉS PRINCIPAUX D'ADMINISTRATION PARISIENNE

2016					
ÉCHELON	DURÉE MAXI	DURÉE MINI	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT
1	1 an	1 an	504	434	2 021,62 €
2	2 ans	1 an 6 mois	572	483	2 249,86 €
3	2 ans	1 an 6 mois	616	517	2 408,24 €
4	2 ans	1 an 6 mois	660	551	2 566,61 €
5	2 ans	1 an 6 mois	712	590	2 748,28 €
6	2 ans	1 an 6 mois	759	626	2 915,97 €
7	2 ans 6 mois	2 ans	821	673	3 134,90 €
8	2 ans 6 mois	2 ans	864	706	3 288,62 €
9	3 ans	2 ans 3 mois	916	746	3 474,94 €
10			966	783	3 647,29 €

1 ^{er} JANVIER 2017						
ÉCHELON	DURÉE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	TRAITEMENT BRUT
1	2 ans	579	489	51 + 4 2 + 4	AA 1/2 AA + 1an	2 291,45 €
2	2 ans	626	525	4 + 4	AA	2 460,15 €
3	2 ans	672	560	5 + 4	AA	2 624,16 €
4	2 ans	725	600	6 + 4	AA	2 811,60 €
5	2 ans	778	640	10 + 4	AA	2 999,04 €
6	2 ans 6 mois	830	680	3 + 4	AA	3 186,48 €
7	2 ans 6 mois	879	717	7 + 4	AA	3 359,86 €
8	3 ans	929	755	5 + 4	AA	3 537,93 €
9		979	793	6 + 4	AA	3 716,00 €

1 ^{er} JANVIER 2018					
ÉCHELON	DURÉE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	2 ans	585	494	5	2 314,88 €
2	2 ans	633	530	5	2 483,58 €
3	2 ans	679	565	5	2 647,59 €
4	2 ans	732	605	5	2 835,03 €
5	2 ans	783	645	5	3 022,47 €
6	2 ans 6 mois	836	685	5	3 209,91 €
7	2 ans 6 mois	885	722	5	3 383,29 €
8	3 ans	935	760	5	3 561,36 €
9		985	760	5	3 739,43 €

1 ^{er} JANVIER 2019					
ÉCHELON	DURÉE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	2 ans	593	500	6	2 343,00 €
2	2 ans	639	535	5	2 507,01 €
3	2 ans	693	575	10	2 694,45 €
4	2 ans	732	605	0	2 835,03 €
5	2 ans	791	650	5	3 045,90 €
6	2 ans 6 mois	843	690	5	3 233,34 €
7	2 ans 6 mois	896	730	8	3 420,78 €
8	3 ans	946	768	8	3 598,85 €
9		995	806	8	3 776,92 €

1 ^{er} JANVIER 2020					
ÉCHELON	DURÉE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	2 ans	593	500	0	2 343,00 €
2	2 ans	639	535	0	2 507,01 €
3	2 ans	693	575	0	2 694,45 €
4	2 ans	732	605	0	2 835,03 €
5	2 ans	791	650	0	3 045,90 €
6	2 ans 6 mois	843	690	0	3 233,34 €
7	2 ans 6 mois	896	730	0	3 420,78 €
8	3 ans	946	768	0	3 598,85 €
9	3 ans	995	806	0	3 776,92 €
10		1015	821	15	3 847,21 €



ATTACHÉS HORS CLASSE D'ADMINISTRATION PARISIENNE

1 ^{er} JANVIER 2017						
ÉCHELON	DURÉE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN		TRAITEMENT BRUT
1	2 ans	784	645	4		3 022,47 €
2	2 ans	834	683	4		3 200,54 €
3	2 ans	882	719	4		3 369,23 €
4	2 ans 6 mois	929	755	4		3 537,93 €
5	3 ans	979	793	4		3 716,00 €
6		1022	826	4		3 870,64 €
ES		HEA				

1 ^{er} JANVIER 2018					
ÉCHELON	DURÉE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	2 ans	790	650	5	3 045,90 €
2	2 ans	841	688	5	3 223,97 €
3	2 ans	888	724	5	3 392,66 €
4	2 ans 6 mois	935	760	5	3 561,36 €
5	3 ans	985	798	5	3 739,43 €
6		1027	830	5	3 889,38 €
ES		HEA			

1 ^{er} JANVIER 2019					
ÉCHELON	DURÉE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	2 ans	797	655	5	3 069,33 €
2	2 ans	850	695	7	3 256,77 €
3	2 ans	896	730	6	3 420,78 €
4	2 ans 6 mois	946	768	8	3 598,85 €
5	3 ans	995	806	8	3 776,92 €
6		1027	830		3 889,38 €
ES		HEA			

1 ^{er} JANVIER 2020					
ÉCHELON	DURÉE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	TRAITEMENT BRUT
1	2 ans	797	655	0	3 069,33 €
2	2 ans	850	695	0	3 256,77 €
3	2 ans	896	730	0	3 420,78 €
4	2 ans 6 mois	946	768	0	3 598,85 €
5	3 ans	995	806	0	3 776,92 €
6		1027	830	0	3 889,38 €
ES		HEA			



CORPS MÉDICO-SOCIAUX

CONSEILLERS SOCIO-ÉDUCATIFS (CSE)

- Ajout de 5 points à chaque échelon de la grille en contrepartie de l'abattement sur les primes.
- Revalorisation et restructuration des grilles :
 - ▶ Pour le grade de conseiller socio-éducatif : fusion des échelons 1 et 2 et suppression du 13^e échelon avec reclassement conduisant à des gains de 3 à 5 points d'indice majoré.
 - ▶ Pour le grade de conseiller supérieur socio-éducatif : revalorisation indiciaire de 1 à 5 points d'indice majoré.

CADRES DE SANTÉ PARAMÉDICAUX (CSP)

ET

TECHNICIENS DE LABORATOIRE CADRES DE SANTÉ (TLCS)

- Ajout de 5 points à tous les échelons de la grille en contrepartie de l'abattement sur les primes.
- Revalorisation indiciaire : 1 à 7 points d'indice majoré.

INFIRMIERS ET INFIRMIÈRES DE CATÉGORIE A

- Ajout de 5 points à tous les échelons de la grille en contrepartie de l'abattement sur les primes.
- Restructuration des deux grades du corps : fusion des échelons 1 et 2 et suppression de l'échelon sommital, avec des reclassements permettant des gains de 1 à 15 points d'indice majoré.
- Modification des conditions d'avancement de grade : 2 ans au 4^e échelon et 10 ans de services dans un corps paramédical de catégorie A (au lieu de 1 an au 5^e échelon et 10 ans de service dans un corps d'infirmier).

PUÉRICULTRICES

- Ajout de 5 points à tous les échelons de la grille en contrepartie de l'abattement sur les primes.
- Puéricultrice de classe normale et Puéricultrice hors classe : fusion des échelons 1 et 2 et suppression de leur échelon sommital avec des reclassements permettant des gains de 1 à 5 points d'indice majoré sauf pour leur premier échelon (+15 et +18 points).
- Puéricultrice de classe supérieure : revalorisation indiciaire de 1 à 4 points d'indice majoré.

PUÉRICULTRICE DE CLASSE NORMALE

2016	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	CUMUL DURÉE
1	449	394	4	1		
2	465	407	4	2	1	
3	491	424	4	2	3	
4	517	444	4	2	5	
5	546	464	4	2	7	
6	566	479	4	3	9	
7	592	499	4	3	12	
8	622	522	4	4	15	
9	645	539	4		19	

1 ^{er} JANVIER 2017	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	CUMUL DURÉE
1	476	414	5+15	SA		2	
2	499	430	5+2	AA		2	2
3	525	450	5+1	AA		2	4
4	554	470	5+1	AA		2	6
5	574	485	5+1	AA		3	8
6	601	506	5+2	AA		3,5	11
7	632	530	5+3	AA		4	14,5
8	658	549	5+5	AA			18,5

1 ^{er} JANVIER 2018	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN
1	480	416	2	
2	501	432	2	
3	528	452	2	
4	557	472	2	
5	577	487	2	
6	605	509	3	
7	637	533	3	
8	665	555	6	

1 ^{er} JANVIER 2019	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN
1	489	422	6	
2	505	435	3	
3	532	455	3	
4	561	475	3	
5	580	490	3	
6	611	513	4	
7	643	538	5	
8	676	563	8	



PUÉRICULTRICE DE CLASSE SUPÉRIEURE

2016	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	CUMUL DURÉE
1	546	464	4	2	9	
2	577	487	4	3	11	
3	607	510	4	3	14	
4	637	533	4	4	17	
5	667	556	4	4	21	
6	701	582	4	4	25	
7	736	608	4		29	

1 ^{er} JANVIER 2017	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	CUMUL DURÉE
1	554	470	5+1	AA		2	9
2	584	493	5+1	AA		3	10
3	615	516	5+1	AA		3,5	13
4	645	539	5+1	AA		4	16,5
5	675	562	5+1	AA		4	20,5
6	713	591	5+4	AA		4	24,5
7	743	614	5+1	AA			28,5

1 ^{er} JANVIER 2018	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN
1	557	472	2	
2	587	495	2	
3	618	518	2	
4	649	542	3	
5	679	565	3	
6	714	592	1	
7	747	617	3	

1 ^{er} JANVIER 2019	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN
1	561	475	3	
2	591	498	3	
3	621	521	3	
4	652	544	2	
5	682	567	2	
6	717	594	2	
7	761	627	10	



PUÉRICULTRICE HORS CLASSE

2016	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	DURÉE	CUMUL DURÉE
1	465	407	4	1		
2	491	424	4	2		
3	516	443	4	2		
4	546	464	4	2	9	
5	579	489	4	2	11	
6	611	513	4	2	13	
7	642	537	4	3	15	
8	675	562	4	4	18	
9	710	589	4	4	22	
10	741	612	4	4	26	
11	772	635	4		30	

1 ^{er} JANVIER 2017	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN	AC	DURÉE	CUMUL DURÉE
1	499	430	5+18	SA		2	
2	525	450	5+1	AA			
3	555	471	5+2	AA		2	9
4	587	495	5+1	AA		2	11
5	619	519	5+1	AA		2	13
6	650	543	5+1	7/6 AA		3,5	15
7	687	570	5+3	AA		4	18,5
8	718	595	5+1	AA		4	22,5
9	748	618	5+1	AA		4	26,5
10	779	641	5+1	AA			30,5

1 ^{er} JANVIER 2018	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN
1	502	433	3	
2	528	452	2	
3	558	473	2	
4	591	498	3	
5	622	522	3	
6	655	546	3	
7	690	573	3	
8	723	598	3	
9	752	621	3	
10	782	644	3	

1 ^{er} JANVIER 2019	ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	GAIN
1	506	436	3	
2	532	455	3	
3	562	476	3	
4	595	501	3	
5	626	525	3	
6	658	549	3	
7	694	576	3	
8	727	601	3	
9	757	624	3	
10	791	650	6	



AU SOMMAIRE

INTRODUCTION PAGE 3

LE CADRE GÉNÉRAL DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES PAGE 4

LA RÉMUNÉRATION PAGE 7

LA CARRIÈRE PAGE 11

PPCR DU BON ET DU MOINS BON PAGE 15

LES NOUVELLES GRILLES POUR LA CATÉGORIE C PAGE 16
éboueurs / fossoyeurs / égoutiers [24]

LES NOUVELLES GRILLES POUR LA CATÉGORIE B PAGE 28
sociaux / EJE / paramédicaux / médicaux-techniques [32] maîtrise [35]

LES NOUVELLES GRILLES POUR LA CATÉGORIE A PAGE 36
attachés [38] corps médico-sociaux [42]

POUR ALLER PLUS LOIN :

Le site internet du SUPAP-FSU
[HTTP://WWW.SUPAP-FSU.ORG/](http://www.supap-fsu.org/)

Le site internet de la section DASES-CASVP du SUPAP-FSU
[HTTP://DASES-SUPAP-FSU.OVER-BLOG.COM/](http://dases-supap-fsu.over-blog.com/)

Le site internet de la FSU territoriale
[HTTP://WWW.SNUTER-FSU.FR/](http://www.snuter-fsu.fr/)
le site internet de la FSU
[HTTP://WWW.FSU.FR/](http://www.fsu.fr/)

SUPAP FSU

Fonction Publique Parisienne
GUIDE DES CARRIÈRES

Supplément à Syndicalement Vôtre n°45 journal du SNUter-FSU // Directeur de la publication : Didier bourgoin //
Directeur de la rédaction : Héléne Puertolas // Conception graphique : Vincent Huet, huet.vincent@wanadoo.fr //
Illustrations : Placide, www.placide-illustrations.com // 06 78 78 60 35 // Impression : ROTOGRAPHIE (Montreuil) //
Dépôt légal : mars 2017

édition spéciale **PPCR**
nouvelles grilles indiciaires