



UNITAIRE

Pour un autre syndicalisme au TRESOR

EVALUEZ, NOTEZ,
IL EN RESTERA TOUJOURS QUELQUE CHOSE ...
DANS LE DOSSIER DE L'AGENT

" Notez le bien, vouloir comprendre un système c'est vouloir réagir, le comprendre c'est déjà agir ! "

Cher(e) camarade, Cher(e) collègue ,

Il y a un mois nous t'avons fait parvenir quelques conseils pour te permettre d'aborder l'entretien d'évaluation. Hélas, les remontées que nous avons des premiers entretiens d'évaluation nous confirment la nécessité de continuer d'informer les agents non seulement sur les conséquences de ce nouveau système mais également sur leurs droits et le respects de ceux-ci.

Quelques exemples de «dérapages» : certains entretiens se sont avérés de véritables réquisitoires, de mise en accusation sans possibilités pour les agents de faire entendre leurs point de vue, d'autres se sont déroulés en présence d'une tierce personne imposée par l'évaluateur/ notateur, pour d'autres l'évaluation ayant été rédigée par un évaluateur absent le jour de l'entretien ce dernier a été mené par un autre cadre A en incapacité d'argumenter et d'étayer les remarques mentionnées et objectifs fixés, pour d'autres encore la convocation à l'entretien n' a pas respecté les délais impartis, ... sans parler des nombreux problèmes rencontrés avec l'application Eden : blocages, mais surtout limitation du nombre de caractères même si après intervention syndicale, celle ci est passée de 400 à 1000 caractères. Nous considérons qu'il s'agit d'un véritable déni du droit d'expression des agents c'est pourquoi nous avons conseillé s'il y a lieu de compléter sur support papier ce qui n'a pu être saisi informatiquement et de le remettre au notateur. Nous insistons sur la nécessité de réagir collectivement face à ce nouvel exercice.

Tu as reçu ou tu vas recevoir ta notation . Ce nouveau document a pour objet de t'aider à comprendre les mécanismes du nouveau système de notation. Tu comprendras rapidement que l'exercice de notation consiste à comparer les mérites respectifs des agents. Il permet également à l'Administration de mettre en exergue une élite puisque la carrière d'une minorité d'agents sera poussée au détriment de l'avancement collectif. Tu constateras également la difficulté de se repérer par rapport à l'ancien système. Nous considérons à SUD Trésor et à la FDSU que chaque agent doit bien comprendre le nouveau système de notation pour mieux y faire face.

Nota Bene : Ce travail d'explication ne veut pas dire que nous accompagnons la réforme. SUD Trésor et la FDSU continuent d'être opposé à ce nouveau système et les premiers éléments dont nous disposons nous confortent dans notre analyse. Mais nous estimons pour autant qu'il est de notre responsabilité d'informer les agents des mécanismes et des dangers que ceux-ci comportent tant sur le déroulement de carrière que sur les règles de gestion du personnel..

un agent averti en valant deux ...

Bon courage à toutes et tous,

Solidaires, Unitaires, Démocratiques au Trésor

DECRYPTAGE NOTATION - DECRYPTAGE NOTATION

QUAND ?

La notation est annuelle et la période couverte par cette notation est l'année civile.

QUI EST NOTE ?

- Tous les agents justifiant d'au moins 3 mois de services effectifs consécutifs ou non, au cours de l'année de gestion concernée, doivent être notés.
- Les agents sont notés dans les corps, grade et échelon qu'ils détiennent au 31 décembre de l'année de gestion considérée.

QUI NOTE ?

- Le pouvoir de notation est attribué par les dispositions du statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers. A la DGCP il y a trois niveaux de notation .

- En règle générale, c'est le Trésorier Payeur Général qui détient le pouvoir de notation finale . Ce pouvoir de notation finale peut éventuellement être délégué au fondé de pouvoir pour tous les agents (A, B et C) ou au Receveur des Finances Territorial dans ce cas il ne concerne que les agents de catégorie B et C dans l'arrondissement Financier.

- Le notateur de 1er degré doit être obligatoirement un agent de catégorie A Il est également l'évaluateur :

Pour la catégorie A :

- le chef de département (DI, DEEF...),
- le Chef de Mission (M.RFC, ME.E.F, C.F.R.),
- le receveur des Finances, pour les agents de catégorie A de la R.F., pour les chefs de poste dépendant d'une R.F,
- le chef de poste (pour l'adjoint du poste)
- le TPG pour tous les autres agents de catégorie A
- le chef de Bureau (Administration Centrale)

Pour les agents B et C

- le chef de service en TG
- le chef de poste (sauf s'il a délégué à son adjoint)
- le Receveur des Finances
- Chef de secteur

- Le notateur du second degré

- Le receveur des finances (pour l'adjoint d'un poste dépendant d'une RF, les agents de catégorie B et C en poste comptable dépendant d'une RF (sauf s'il procède à la notation finale))
- le chef de poste (quand il a délégué à son adjoint le 1er degré)
- Le chef du département ou de la mission (agents de catégorie B ou C D.I, D.E.E.F, C.F.R., M.E.E.F...)
- le chef de division ou chargé de missions spéciale (agents de catégorie B ou C)

DANS QUEL SERVICE L'AGENT EST-IL NOTE ?

L'agent est noté dans le service dans lequel il est affecté au 31 décembre de l'année N-1, par le responsable administratif de ce service.

- En cas de mutation ou de changement d'affectation au cours de l'année N-1 :

Le chef de service de départ formulera un avis sur la manière de servir de l'agent pour la période où ce dernier a été affecté dans son service.

- Les agents ayant cessé temporairement leur activité après avoir exercé leurs fonctions au cours de l'année N – 1 (pour cause de congé parental, disponibilité, congé maladie, formation professionnelle...) sont notés par le chef du service dans lequel ils étaient affectés au 31 décembre de l'année N-1.



DECRYPTAGE NOTATION - DECRYPTAGE NOTATION

CONTENU DE LA NOTATION

La notation comprend :

- **une appréciation générale** qui exprime la valeur professionnelle de l'agent et qui tient compte de son évaluation.
- **une note chiffrée** établie en cohérence avec l'appréciation générale. Cette note chiffrée détermine la cadence d'avancement à échelon suivant.

LES APPRECIATIONS GENERALES

Les appréciations générales sont établies en cohérence avec le compte-rendu d'évaluation. Elles prennent en compte six critères pour la catégorie A, quatre critères pour la catégorie B et trois critères pour la catégorie C :

• **les connaissances professionnelles (A, B et C) :**

Elles désignent les connaissances générales nécessaires à l'emploi et l'expérience acquise dans l'exercice de la fonction, son intérêt au service auxquelles et son souci de se perfectionner. Concernant les A cette rubrique recoupe également la notion de qualité d'expertise.

• **les qualités personnelles et relationnelles (A, B et C) :** concernent pour les B et C la qualité de jugement et

l'objectivité, les aptitudes de l'agent à communiquer et à travailler en équipe communiquer, à s'adapter aux situations nouvelles. Seul le relationnel fait l'objet d'un critère pour la catégorie A celui-ci se juge au regard des rapports avec les ordonnateurs, les autres administrations, les professions juridiques, les partenaires du Trésor public.

• **méthodes de travail (B et C) :** concernent la qualité de jugement et l'objectivité, la clarté de l'expression écrite et orale, son efficacité.

• **qualités d'animation (B) :** concernent l'aptitude des agents à animer une équipe, charge qui implique une bonne utilisation des connaissances professionnelles et de faire preuve d'esprit d'initiative.

• **qualités managériales (A) :** Il s'agit de mesurer le sens de l'organisation et l'aptitude à diriger et à motiver une équipe.

• **qualités d'adaptation (A) :** comme son nom l'indique il s'agit de mesurer la capacité au changement et à l'intégration (humain, réglementaire, technique) de l'agent ainsi que de sa capacité à innover.

• **l'implication professionnelle (A) :** Elle fait référence en particulier à la motivation et au dynamisme mis en œuvre par l'agent ainsi qu'à son comportement professionnel.

• **le sens du service public (A) :** Il s'agit de l'attachement aux fonctions exercées, de la conscience professionnelle, du respect de l'usager, de l'attention portée à l'image de l'administration.

L'appréciation générale sera rédigée sur la base de ces critères.

LA NOTE CHIFFREE : LE SYSTEME DE LA NOTE PIVOT

La note pivot est établie en fonction d'un barème (consultable sur notre site). A chaque échelon de chaque grade correspond une note pivot.

A partir de 2005, c'est par rapport à cette note pivot que seront notés les agents lorsqu'ils " arriveront " dans un nouvel échelon.

Ensuite, ils seront notés par rapport à la note attribuée l'année précédente. Dès qu'ils changeront d'échelon, c'est la nouvelle note pivot qui sera prise en compte ...et ainsi de suite.

Pour la notation 2005 (gestion 2004) tous les agents sont considérés comme étant notés la première fois dans leur échelon (aucun lien avec la dernière note n'est à rechercher).



DECRYPTAGE NOTATION - DECRYPTAGE NOTATION

L'EVOLUTION DE LA NOTE

Désormais, c'est l'évolution de la note d'une année sur l'autre (ou par rapport à la note pivot si l'agent est noté pour la première fois dans l'échelon) qui traduira les résultats de l'agent et qui déterminera la cadence d'avancement d'échelon (si l'agent est dans un échelon à durée variable).

- Pour les agents situés dans les échelons variables, la variation positive entraîne l'avancement accéléré ou très accéléré. La variation négative entraîne l'avancement ralenti ou très ralenti (sauf - 0.01) dans des cas qui doivent rester exceptionnels (insuffisance professionnelle persistante, manquement grave aux obligations professionnelles).

- Pour les agents situés dans les échelons à durée fixe ou terminaux, la note et son évolution traduiront simplement la manière de servir. Elles n'auront pas de conséquence sur les avancements d'échelon mais constituent un critère pour l'élaboration des tableaux d'avancements et des listes d'aptitude.

- Les marges d'évolution annuelle des notes chiffrées sont fixées quels que soient le grade, l'échelon et le type d'échelon (fixe, variable ou terminal) à : **+ 0.06, + 0.02, 0.00, (éventuellement - 0.01), - 0.02 et - 0.06.**

Les agents dont la valeur professionnelle est particulièrement distinguée bénéficient d'une évolution positive de +0,06. Ceux dont la valeur professionnelle est reconnue bénéficient d'une évolution positive de + 0,02.

Pour les agents situés dans les échelons variables, les évolutions de note ont les conséquences suivantes :

+ 0.06 (Contingentement = 20 % des agents notés) :

Une évolution de + 0,06 par rapport à la note de l'année précédente (ou par rapport à la note pivot si l'agent est noté pour la première fois dans l'échelon) donne droit à un avancement très accéléré (3 mois de réduction de cadence).

+ 0.02 (Contingentement = environ 30 % des agents) : Une évolution de + 0,02 par rapport à la note de l'année précédente (ou par rapport à la note pivot si l'agent est noté pour la première fois dans l'échelon) donne droit à un avancement accéléré (1 mois de réduction de cadence).

= 0.00 : Une note équivalente à celle de l'année précédente (ou identique à la note pivot si l'agent est noté pour la première fois dans l'échelon) est sans incidence sur la cadence d'avancement.

- 0.01 (pas de contingentement) : Une évolution de - 0.01 (note dite "d'alerte") peut être attribuée à un agent, à titre d'avertissement. Il s'agit évidemment d'une évolution négative mais qui ne génère pas de majoration d'ancienneté (voir ci-dessous).

- 0.02 (pas de contingentement) : Une évolution de - 0.02 par rapport à la note de l'année précédente (ou par rapport à la note pivot si l'agent est noté pour la première fois dans l'échelon) occasionne un avancement ralenti (1 mois de majoration de cadence).

- 0.06 (pas de contingentement) : Une évolution de - 0.06 par rapport à la note de l'année précédente (ou par rapport à la note pivot si l'agent est noté pour la première fois dans l'échelon) occasionne un avancement très ralenti (3 mois de majoration de cadence).

Une note dite "d'alerte" de - 0.01, peut être attribuée à un agent, à titre d'avertissement. La note connaît ainsi une évolution négative mais ne génère pas de majoration d'ancienneté.

Présentée comme une simple mise en garde, la note d'alerte est en réalité une véritable sanction assimilée à une " baisse de note ".

- Pour rétablir sa situation, l'agent devra ultérieurement bénéficier d'une évolution positive d'au moins + 0.02 ;

- Cette baisse de note, même si elle n'entraîne pas de sanction immédiate quant à l'avancement, figurera au dossier et pourra se révéler pénalisante pour une promotion ultérieure ;

- Il est quasiment exclu d'attribuer des évolutions négatives de - 0.01 deux années de suite (un carton jaune, le suivant est rouge).

LA NOTE D'ALERTE (Précisions)



DECRYPTAGE NOTATION - DECRYPTAGE NOTATION

L'EVOLUTION DE LA NOTE

Les réductions de cadence sont contingentées par le décret. En conséquence, les évolutions de note nécessaires pour en bénéficier le sont également. De plus, les agents situés dans les échelons fixes et les échelons terminaux et qui ne peuvent bénéficier de réductions sont tout de même notés. Les évolutions de note qui peuvent leur être attribuées sont, elles aussi, contingentées dans les mêmes conditions.

DÉTERMINATION DU NOMBRE DE MOIS A REPARTIR

• Il est réparti entre les agents appartenant à un même corps, un nombre de mois de réduction égal à 90% de l'effectif des agents notés (hors agents des derniers échelons).

Exemple : Corps comprenant 1100 agents répartis ainsi :

- échelons terminaux : 100
- échelons variables : 900
- échelons fixes : 100

Le nombre de mois à répartir est égal à **1000** agents X 90 % = **900 mois**.

RÉPARTITION DES REDUCTIONS

Le nombre d'agents dont la valeur professionnelle est particulièrement distinguée (**+0.06**) est fixée à **20 %** des agents notés ni plus ni moins. Ceux-ci doivent bénéficier d'une réduction de 3 mois de cadence (hormis ceux des échelons terminaux) soit : $1000 \times 20\% = 200$ agents bénéficiaires chacun d'une réduction de 3 mois soit au total **600 mois** utilisés.

Les 300 mois restants peuvent être attribués aux agents dont la valeur professionnelle est reconnue (+ 0.02). Si toute la dotation est utilisée (ce qui n'est pas une obligation) **300 agents** peuvent donc bénéficier d'une réduction d'un mois (soit 30 % des agents).

Seuls les agents classés dans les échelons à durée variable peuvent bénéficier de réductions. Dans notre exemple, les 500 agents bénéficiaires de réductions doivent donc se trouver parmi les 900 situés dans les échelons à durée variable.

RÉPARTITION DES EVOLUTIONS DE NOTE

Les agents sont répartis en trois listes en fonction de la nature des échelons dans lesquels ils sont classés (échelons à durée variable, échelons à durée fixe, échelons terminaux). Il est attribué aux agents situés dans les échelons variables des évolutions de note correspondant au calcul ci-dessus. Un quota d'évolutions positives de 0.06 (20 % des agents) et de 0.02 (30 % des agents) est attribué pour noter les agents situés dans les échelons fixes et dans les échelons terminaux.

| Nombre total d'agents | Echelons fixes | Echelons variables | Echelons terminaux | Total |
|---|--|---|--|-------|
| | 100 agents | 900 agents | 100 agents | |
| Evolutions +0,06 | 20 évolutions positives de +0,06 ne procurant pas de réduction | 200 évolutions positives de +0,06 procurant 3 mois de réduction | 20 évolutions positives de +0,06 ne procurant pas de réduction | 240 |
| Evolutions + 0,02 | 30 évolutions positives de +0,02 ne procurant pas de réduction | 300 évolutions positives de +0,02 procurant un de réduction | 30 évolutions positives de +0,02 ne procurant pas de réduction | 360 |
| Nombre d'agents pouvant obtenir une évolution positive. | 50/100 | 500/900 avec réductions de cadence d'avancement | 50/100 | 600 |
| Nombre d'agents sans évolution positive * | 50/100 * | 400/100 * | 50/100* | 500 |
| Nombre d'agent pouvant bénéficier d'une réduction | 0/100 | 500/900 et donc 500/1100 (effectif total) | 0/100 | 500 |

* parmi ces agents certains risquent d'être sanctionnés d'une majoration de cadence d'un mois ou de 3 mois et/ou d'une évolution négative (-0,02 ou -0,06).

DECRYPTAGE NOTATION - DECRYPTAGE NOTATION

AJUSTEMENT DES DOTATIONS

- Le nombre de réductions statutaires d'une année N est augmenté du nombre de mois résultant des majorations appliquées l'année N - 1 (et transformées en réductions) ainsi que par le reliquat des mois de réductions non attribués l'année N - 1.
- Les mois de majorations appliqués dans un service au titre d'une année N génèrent autant de mois de réduction (c'est une nouveauté introduite par le décret de 2002. Ces réductions sont reversées automatiquement dans le reliquat de la dotation de l'année N au niveau du corps concerné et sont reportés sur l'exercice de l'année N + 1. Une majoration de 3 mois est transformée en 3 réductions d'un mois.

REPARTITION ENTRE LES DIRECTIONS

Une fois les dotations calculées au plan national pour chaque corps, la Direction Générale procède à la répartition entre les TPG. A la DGCP, c'est à priori une opération mathématique en fonction des effectifs de chaque département qui a été opérée. Toutefois, avant cela, la dotation globale a été amputée de possibilités de réductions et d'évolutions de note pour les CAP Nationales d'appels. Attention L'enveloppe des agents de catégorie C concerne les agents appartenant aux corps : des agents de recouvrement, des agents administratifs, des agents des services techniques et conducteur automobile. le respect des quotats statutaires de bénéficiaires s'apprécie globalement pour l'ensemble des corps de la catégorie C.

REPARTITION ENTRE LES SERVICES, LES POSTES

La dotation est allouée pour chaque corps aux TPG. La DGCP «conseille» (elle n'oblige pas) à ces derniers de se constituer une réserve par corps afin de pouvoir gérer les recours de notés déposés devant les CAPL. Ceux-ci procèdent ensuite à la répartition entre les différents services et postes et donc les différents notateurs. Dans toutes les opérations de répartition et d'attribution des évolutions de note aucun transfert d'une liste à l'autre (échelons variables, fixes ou terminaux), ni d'une catégorie à l'autre (A, B ou C) n'est possible. Dans le même sens, les évolutions de note de 0.06 ne sont pas transformables en 3 évolutions de note de 0.02.

CONSEQUENCES SUR LA CARRIERE

Hormis pour ce qui concerne les avancements d'échelon, les notations et évaluations sont également prises en compte pour les avancements de grade :

- **L'avancement de grade** (passage de ARP2 en ARP 1 par exemple) s'opère par inscription des agents à un tableau annuel d'avancement.

En vertu du décret de 2002, le tableau d'avancement est établi à la suite de l'examen de la valeur professionnelle de l'agent, compte tenu notamment :

- Des notations attribuées à l'intéressé ;
- Des propositions motivées du chef de service ;
- De l'évaluation retracée de l'agent par les comptes-rendus d'évaluation.

Les baisses de note (- 0.06 ou - 0.02 ou encore - 0.01) auront donc des conséquences importantes sur le déroulement de la carrière. En effet, un agent ayant subi une baisse de note devra retrouver un niveau de notation pour être inscrit à un tableau d'avancement. De plus, une note inférieure à la note pivot écartera l'agent d'une promotion.

- **En ce qui concerne les promotions de grade entraînant changement de catégorie** (passage de C en B ou de B en A), la notation continuera d'être un critère important d'appréciation de la valeur des candidatures et les comptes-rendus seront pris en compte.

EVALUATION/NOTATION : LE SALAIRE DE LA PEUR !!!

La première campagne du nouveau système d'évaluation/notation s'est ouverte.

Les directions locales ont souhaité, à travers les différentes « formations » accordées aux agents, minimiser les conséquences du nouveau système, notamment aux fins de limiter le nombre de recours ou en faire perdre l'usage à terme. Si, en fonction de l'évaluateur/notateur, l'exercice peut parfois paraître anodin, la nouvelle évaluation/notation encourage les pires pratiques « managériales ».

Les nombreux « dérapages » déjà constatés nous confortent dans notre analyse de ce système :

- *certains entretiens se sont avérés de véritables réquisitoires et mises en accusation, parfois même sans trace écrite lorsqu'il s'agit notamment de mettre en cause le temps partiel, l'absence pour raisons de santé ou l'activité syndicale.*
- *certains objectifs fixés s'avèrent incompatibles avec la diminution des effectifs et le resserrement des moyens financiers du réseau.*
- *outre le fait que l'agent est placé en situation statutaire, et non contractuelle, dans une mission de service public, la fixation d'objectifs individuels apparaît parfois contradictoire avec l'organisation même du travail qui nécessite une démarche solidaire et des pratiques collectives.*
- *dans le cadre d'une déconcentration accrue de la gestion des personnels, le mode de répartition du capital/mois, décidé dans chaque département par la direction locale, génère le développement d'inégalités criantes entre agents de départements différents, voire à l'intérieur même d'un département ou d'une trésorerie.*
- *la nouvelle prépondérance et l'étoffement du tableau synoptique font de celui-ci un véritable outil de sélection – ou de discrimination - des agents, notamment lorsqu'il s'agira d'établir au niveau local les tableaux d'avancement à l'intérieur d'un corps ou la déjà contestable liste d'aptitude entre corps.*
- *certains entretiens se sont déroulés en présence d'une tierce personne imposée par un évaluateur/notateur ou les modalités de convocation n'ont pas été respectées.*
- *rare sont les départements qui ont constitué une réserve de capital mois, s'interdisant ainsi de satisfaire d'éventuels recours en notation.*

Ces constats nous amènent à inciter les agents à redoubler de vigilance face aux conséquences possibles de l'évaluation/notation et à engager systématiquement un recours lorsque la situation l'exige. SU soutiendra tous ces recours.

Plus particulièrement, SU dénonce l'existence de la note d'alerte qui, sans réelle possibilité de remise à niveau, constitue une sanction et laissera une trace dans le dossier de l'agent, avec pour résultat de barrer l'accès au tableau d'avancement. SU exige la suppression de la note d'alerte.

En outre, pour SU, les agents qui sont dans des échelons à durée fixe doivent être attributaires des réductions d'ancienneté attachées à l'évolution de la note.

SU dénonce également le fait que la DGCP et les TPG se retranchent derrière les notateurs du 1er degré en les chargeant de répartir le quota attribué en termes de capital mois.

Tout en condamnant et rejetant tout système d'évaluation/notation, SU revendique qu'à l'intérieur d'un échelon, chaque agent puisse bénéficier d'au moins une « évolution » positive. SU rappelle qu'il défend le principe de la carrière linéaire : les avancements d'échelon doivent se faire au délai réduit pour tous.

Le nouveau système aura pour conséquence un rôle accru des élus en C.A.P. locales, ce qui, pour SU, implique des droits supplémentaires. A ce titre, notre syndicat revendique un véritable statut de l' élu qui lui permette d'exercer pleinement son mandat.

Plus généralement, SU dénonce l'instauration progressive d'un système d'individualisation des carrières qui tend vers une logique de salaire au mérite et influera immanquablement sur le pouvoir d'achat des agents. En outre, le nouveau système ne manquera pas d'occasionner une dégradation des relations entre agents.

Motion adoptée à l'unanimité lors du congrès de SU qui s'est déroulé du 14 au 18 mars à Nîmes*

**Congrès qui a également voté à 80% le changement d'appellation de notre Syndicat de SU au Trésor à SUD Trésor.*

RAPPEL NOTES PIVOT

| ECH | CATEGORIE C | | | | | CATEGORIE B | | |
|-----|-------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| | CORPS DES AGENTS ADM. ET DES A.S.T. | | CORPS DES AGENTS DE RECOUVREMENT | | | CORPS DES CONTROLEURS DU TRESOR | | |
| | A.A. ou A.S.T. 2 ^{ème} CL | A.A. ou A.S.T. 1 ^{ère} CL | A.R. | A.R.P. de 2 ^{ème} CL | A.R.P. de 1 ^{ère} CL | CONTROLEUR de 2 ^{ème} CL | CONTROLEUR de 1 ^{ère} CL | CONTROLEUR PRINCIPAL |
| 13 | | | | | | 16.00 | | |
| 12 | | | | | | 15.75 | | |
| 11 | 15.50 | 15.75 | 15.50 | 15.75 | | 15.50 | | |
| 10 | 15.25 | 15.50 | 15.25 | 15.50 | | 15.25 | | |
| 9 | 15.00 | 15.25 | 15.00 | 15.25 | | 15.00 | | |
| 8 | 14.75 | 15.00 | 14.75 | 15.00 | | 14.75 | 16.50 | |
| 7 | 14.50 | 14.75 | 14.50 | 14.75 | | 14.50 | 16.25 | 17.00 |
| 6 | 14.25 | 14.50 | 14.25 | 14.50 | | 14.25 | 16.00 | 16.75 |
| 5 | 14.00 | 14.25 | 14.00 | 14.25 | | 14.00 | 15.75 | 16.50 |
| 4 | 13.75 | 14.00 | 13.75 | 14.00 | | 13.75 | 15.50 | 16.25 |
| 3 | 13.50 | 13.75 | 13.50 | 13.75 | 16.25 | 13.50 | 15.25 | 16.00 |
| 2 | 13.25 | 13.50 | 13.25 | 13.50 | 16.00 | 13.25 | 15.00 | 15.75 |
| 1 | 13.00 | 13.25 | 13.00 | 13.25 | 15.75 | 13.00 | 14.75 | 15.50 |

| ECH | CATEGORIE A | | | |
|-----|------------------------|---------------------|----------------------------------|--|
| | INSPECTEUR Et HUISSIER | RECEVEUR PERCEPTEUR | TRESORIER PRINCIPAL Grade unique | TRESORIER PRINCIPAL de 1 ^{ère} Catégorie Grade unique |
| 12 | 15.75 | | 16,75 | 17,00 |
| 11 | 15.50 | | | |
| 10 | 15.25 | | | |
| 9 | 15.00 | | | |
| 8 | 14.75 | | | |
| 7 | 14.50 | | | |
| 6 | 14.25 | | | |
| 5 | 14.00 | | | |
| 4 | 13.75 | | | |
| 3 | 13.50 | | | |
| 2 | 13.25 | 16.25 | | |
| 1 | 13.00 | 16.00 | | |



Solidaires, Unitaires, Démocratiques au Trésor
 93 bis rue de Montreuil 75011 Paris
 Tél : 01 . 43.56.31.41 Fax 01.43.56.12.19
 n° de CPPAP en cours – imprimé par nos soins

Union
 syndicale
Solidaires