

Destinataires Aux directeurs de la police fédérale  
Aux chefs de corps de la police locale  
Aux comptables spéciaux de la police locale  
Aux responsables du personnel de la police locale et des unités fédérales  
SAT Intérieur  
AIG

**OBJET** **Accord sectoriel 2022 – Revalorisation du statut pécuniaire – Mise en œuvre pratique**

**Références**

1. Arrêté royal du 10 septembre 2023 modifiant la position juridique pécuniaire du personnel des services de police, *MB* 19-09-2023;
2. Protocole n° 537/1 et protocole n° 548/01 du comité de négociation pour les services de police, conclu le 8 septembre 2022.

## **1. Généralités**

L'arrêté royal du 10 septembre 2023 modifiant la position juridique pécuniaire du personnel des services de police a été publié le 19 septembre 2023 au Moniteur Belge. Cet arrêté apporte un certain nombre de changements dans le statut pécuniaire des membres du personnel de la police.

Ces nouvelles mesures entrent en vigueur le 1er octobre 2023.

Elles concernent:

- La revalorisation des échelles de traitement du cadre opérationnel;
- L'introduction d'une nouvelle échelle de traitement HAU4 et l'introduction d'une carrière barémique de l'échelle de traitement HAU3 vers l'échelle de traitement HAU4;
- L'introduction d'une nouvelle échelle de traitement M5.2 et l'introduction d'une carrière barémique de l'échelle de traitement M4.2 vers l'échelle de traitement M5.2;
- L'octroi de l'échelle de traitement B1 aux aspirants inspecteurs de police;
- La revalorisation des échelles de traitement des niveaux B, C et D du cadre administratif et logistique;
- L'introduction d'une carrière barémique pour les membres du personnel contractuel du cadre administratif et logistique;
- L'introduction d'une indemnité de télétravail.

## **2. La revalorisation des échelles de traitement du cadre opérationnel**

### **A. Généralités**

Les échelles de traitement suivantes du cadre opérationnel seront augmentées en 3 étapes:

- HAU1, HAU2, HAU3 ;
- BASP1, BASP2, BASP3, BASP4 ;
- B1, B2, B3, B4, B5 ;
- M1.1, M2.1, M3.1, M4.1, M5.1 ;
- M1.2, M2.2, M3.2, M4.2 ;
- O1, O2, O3, O4, O5, O6, O7, O8.

Une première augmentation aura lieu le 1er octobre 2023, une deuxième augmentation est prévue le 1er octobre 2024 et enfin, une dernière augmentation est prévue le 1er octobre 2025.

Tous les membres du personnel du cadre opérationnel qui bénéficient d'une des échelles de traitement mentionnées ci-dessus auront en principe droit aux nouvelles échelles de traitement au 1er octobre 2023.

Cependant, il convient de remarquer que les membres du personnel concernés qui se trouvent au 1er octobre 2023 dans la **position administrative de disponibilité pour maladie** ou qui, à cette date, bénéficient du régime de la **non-activité préalable à la pension (NAPAP)** ne peuvent prétendre aux nouvelles échelles de traitement que lorsqu'ils seront à nouveau en activité de service. Aussi longtemps qu'ils ne retournent pas en activité de service, leur traitement d'attente sera calculé sur base de l'ancienne échelle de traitement.

Pour l'octroi de la nouvelle échelle de traitement au 1er octobre 2023 (ou à une date ultérieure en raison de disponibilité pour maladie ou NAPAP), les services du personnel ne doivent rien entreprendre. Ces échelles de traitement seront octroyées automatiquement dans le moteur salarial Themis aux membres du personnel.

Remarque: les échelles de traitement transitoires suivantes ne changent pas: M6, M7, M7bis, O2ir, O3ir, O4ir, O5ir, O6ir, O4bis, O4bisir, O8bis, le groupe d'échelles de traitement CSV et le groupe d'échelles de traitement BSV1-BSV5.

## **B. Calcul du traitement sur base des nouvelles échelles de traitement**

Les membres du personnel concernés qui sont payés anticipativement recevront leur traitement fin septembre 2023 calculé sur base des nouvelles échelles de traitement.

Les membres du personnel concernés qui sont payés à terme échu recevront leur traitement fin octobre calculé sur base des nouvelles échelles de traitement.

## **3. L'introduction d'une nouvelle échelle de traitement HAU4 et l'introduction d'une carrière barémique de l'échelle de traitement HAU3 vers l'échelle de traitement HAU4**

### **A. Généralités**

A partir du 1er octobre 2023, une nouvelle échelle de traitement HAU4<sup>1</sup> entrera en vigueur, qui sera accessible via la carrière barémique.

Une carrière barémique est instaurée pour le passage de l'échelle de traitement HAU3 vers l'échelle de traitement HAU4, à condition de remplir les conditions suivantes :

- La dernière évaluation de l'agent (de sécurisation) concerné ne peut pas porter la mention finale "insuffisant";
- Le membre du personnel concerné doit disposer de 6 années d'ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement HAU3;
- Le membre du personnel concerné doit avoir suivi les formations barémiques nécessaires.

En ce qui concerne la condition relative au nombre requis d'heures de formations barémiques, une réduction proportionnelle du nombre d'heures de formation barémique à suivre doit être prise en compte<sup>2</sup>:

Ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement HAU3 au 1er octobre 2023	Nombre d'heures de formation continuée à suivre pour passer à la nouvelle échelle de traitement HAU4
0:	48 heures
0 < 1 an:	40 heures
1 < 2 ans:	32 heures
2 < 3 ans:	24 heures
3 < 4 ans:	16 heures
4 < 5 ans:	8 heures
A partir de 5 ans:	0 heure

<sup>1</sup> Cette échelle de traitement va également être augmentée les 1<sup>er</sup> octobre 2024 et 1<sup>er</sup> octobre 2025.

<sup>2</sup> Note DGR/Jur-P-2019/10705 du 19 novembre 2019 avec comme objet: "Révision du statut pécuniaire – Nouvelle échelle de traitement M5.1 – Formations barémiques".

## B. Procédure

Pour les agents de police qui remplissent les conditions pour accéder à l'échelle de traitement HAU4 à partir du 1er octobre 2023, le service du personnel de la police locale doit transmettre les pièces justificatives suivantes au SSGPI:

- Le formulaire L-124 "Avis de modification relatif à la relation de travail";
- La décision du chef de corps ou du membre du personnel qu'il a désigné, prouvant que le membre du personnel n'a pas fait l'objet d'une évaluation défavorable, qu'il a 6 années d'ancienneté d'échelle de traitement et qu'il a suivi le nombre d'heures de formation continuée requis (art. VII.II.3 §2 PJPol). La nouvelle échelle de traitement (supérieure) HAU4 doit également être mentionnée dans cette décision.

Pour les agents (de sécurisation) de police de la police fédérale en revanche, une note de DGR/DRP/DPP-F mentionnant la nouvelle échelle de traitement doit être transmise au SSGPI.

Le SSGPI procédera, après vérification des pièces justificatives et si toutes les conditions sont remplies, à l'octroi de la nouvelle échelle de traitement HAU4.

### 4. L'introduction d'une nouvelle échelle de traitement M5.2 et l'introduction d'une carrière barémique de l'échelle de traitement M4.2 vers l'échelle de traitement M5.2

#### A. Généralités

A partir du 1er octobre 2023, une nouvelle échelle de traitement M5.2<sup>3</sup> entrera en vigueur, qui sera accessible via la carrière barémique.

Une carrière barémique est instaurée pour le passage de l'échelle de traitement M4.2 vers l'échelle de traitement M5.2<sup>4</sup>, à condition de remplir les conditions suivantes:

- La dernière évaluation de l'inspecteur principal concerné ne peut pas porter la mention finale "insuffisant";
- Le membre du personnel concerné doit disposer de 6 années d'ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement M4.2;
- Le membre du personnel concerné doit avoir suivi les formations barémiques nécessaires.

En ce qui concerne la condition relative au nombre requis d'heures de formations barémiques, une réduction proportionnelle du nombre d'heures de formation barémique à suivre doit être prise en compte<sup>5</sup>:

Ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement M4.2 au 1er octobre 2023	Nombre d'heures de formation continuée à suivre pour passer à la nouvelle échelle de traitement M5.2:
0:	48 heures
0 < 1 an:	40 heures
1 < 2 ans:	32 heures
2 < 3 ans:	24 heures
3 < 4 ans:	16 heures
4 < 5 ans:	8 heures
A partir de 5 ans:	0 heure

#### B. Procédure

Pour les inspecteurs principaux de police qui remplissent les conditions pour accéder à l'échelle de traitement M5.2 à partir du 1er octobre 2023, le service du personnel de la police locale doit transmettre les pièces justificatives suivantes au SSGPI :

- Le formulaire L-124 "Avis de modification relatif à la relation de travail";

<sup>3</sup> Les membres du personnel qui bénéficient de l'échelle de traitement transitoire M5.2 au 1er octobre 2023 bénéficieront automatiquement de la nouvelle échelle de traitement M5.2 sauf si au 1er octobre 2023 ils se trouvent dans la position administrative de disponibilité pour maladie ou s'ils bénéficient à cette date du régime de non-activité préalable à la pension (NAPAP). Aussi longtemps qu'ils ne retournent pas en activité de service, leur traitement d'attente sera calculé sur base de l'ancienne échelle de traitement transitoire M5.2.

<sup>4</sup> Cette échelle de traitement va également être augmentée les 1<sup>er</sup> octobre 2024 et 1<sup>er</sup> octobre 2025.

<sup>5</sup> Note DGR/Jur-P-2019/10705 du 19 novembre 2019 avec comme objet: "Révision du statut pécuniaire – Nouvelle échelle de traitement M5.1 – Formations barémiques".

- La décision du chef de corps ou du membre du personnel qu'il a désigné, prouvant que le membre du personnel n'a pas fait l'objet d'une évaluation défavorable, qu'il a 6 années d'ancienneté d'échelle de traitement et qu'il a suivi le nombre d'heures de formation continuée requis (art. VII.II.3 §2 PJPol). La nouvelle échelle de traitement (supérieure) M5.2 doit également être mentionnée dans cette décision.

Pour les membres du personnel de la police fédérale en revanche, une note de DGR/DRP/DPP-F mentionnant la nouvelle échelle de traitement doit être transmise au SSGPI.

Le SSGPI procédera, après vérification des pièces justificatives et si toutes les conditions sont remplies, à l'octroi de la nouvelle échelle de traitement M5.2.

## **5. L'octroi de l'échelle de traitement B1 aux aspirants inspecteurs de police**

### **A. Généralités**

Avant l'entrée en vigueur de l'AR, repris comme référence 1, les aspirants inspecteurs externes bénéficiaient de l'échelle de traitement HAU1 pendant la formation de base et les aspirants inspecteurs issus de la promotion sociale conservaient pendant la formation de base l'échelle de traitement dont ils bénéficiaient le jour précédant leur commissionnement en tant qu'aspirant (HAU1, HAU2 ou HAU3).

A partir du 1er octobre 2023, tous les aspirants inspecteurs de police bénéficieront de l'échelle de traitement B1 pendant la formation de base<sup>6</sup>.

### **B. Procédure**

Pour l'octroi de l'échelle de traitement B1 au 1er octobre 2023 (ou à une date ultérieure en raison de disponibilité pour maladie), les services du personnel ne doivent rien entreprendre.

Cette échelle de traitement sera octroyée automatiquement dans le moteur salarial Themis aux aspirants inspecteurs qui y ont droit.

### **C. Mesure transitoire concernant l'ancienneté d'échelle de traitement**

Conformément à l'article VII.II.22, 1° PJPol, 6 années d'ancienneté d'échelle de traitement sont exigées pour passer de l'échelle de traitement B1 vers l'échelle de traitement B2.

Etant donné que l'aspirant inspecteur acquiert immédiatement l'échelle de traitement B1 au début de la formation de base, cela signifie qu'il acquerra immédiatement l'ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement B1. En d'autres mots, la durée normale de la formation de base ne doit plus être prise en compte pour déterminer l'ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement B1.

Comme mesure transitoire, il est prévu que les 6 années d'ancienneté d'échelle de traitement requises pour passer de l'échelle de traitement B1 à B2 sont diminuées de l'ancienneté d'échelle de traitement acquise dans l'échelle de traitement HAU1, HAU2 ou HAU3 en qualité d'aspirant inspecteur.

Cela signifie donc que **tous** les inspecteurs de police qui, au 1er octobre 2023, bénéficient de l'échelle de traitement B1, acquerront une ancienneté d'échelle de traitement dans cette échelle de traitement composée de l'ancienneté d'échelle de traitement déjà acquise dans les échelles de traitement HAU1, HAU2 ou HAU3 en qualité d'aspirant inspecteur.

#### Exemples:

- Un membre du personnel externe a commencé la formation de base le 1er octobre 2018. Pendant la formation de base il bénéficiait de l'échelle de traitement HAU1. L'intéressé n'a été nommé inspecteur qu'au 1er octobre 2020. Grâce à la mesure transitoire, l'intéressé possèdera, au 1<sup>er</sup> octobre 2023, 5 années d'ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement B1.
- Un membre du personnel externe a commencé la formation de base le 1er octobre 2016. Pendant la formation de base il bénéficiait de l'échelle de traitement HAU1. Pour l'une ou l'autre raison, l'intéressé n'a été nommé inspecteur qu'au 1er octobre 2020. Grâce à la mesure transitoire, l'intéressé pourra passer à l'échelle de traitement B2 au 1er octobre 2023 et à partir du 1er octobre 2029 à l'échelle de traitement B3.

---

<sup>6</sup> Les aspirants inspecteurs de police qui au 1er octobre 2023 se trouvent dans la position administrative de disponibilité pour maladie ne pourront prétendre à l'échelle de traitement B1 que lorsqu'ils seront à nouveau en activité de service. Aussi longtemps qu'ils ne retournent pas en activité de service, leur traitement d'attente sera calculé sur base des échelles de traitement HAU1, HAU2 ou HAU3.

- Le membre du personnel qui a commencé la formation de base d'inspecteur de police le 1er mai 2023 bénéficiera de l'échelle de traitement HAU1 pour la période du 1er mai au 30 septembre 2023 inclus et de l'échelle de traitement B1 à partir du 1er octobre 2023.  
Le 1er octobre 2023, l'intéressé possèdera 5 mois d'ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement B1.

## **6. La revalorisation des échelles de traitement du cadre administratif et logistique**

### **A. Généralités**

#### **a. Niveau B**

Les échelles de traitement du niveau B (groupes d'échelles de traitement BB1-BB4, B1A-B4A, B1B-B4B, B1C-B4C et B1D-B4D) seront augmentées en 3 étapes.

Une première augmentation aura lieu le 1er octobre 2023, une deuxième augmentation est prévue le 1er octobre 2024 et enfin, une dernière augmentation est prévue le 1er octobre 2025.

Remarque : un certain nombre d'échelons des échelles de traitement du niveau B ne connaîtront pas d'augmentation au 1<sup>er</sup> octobre 2023 par rapport aux échelles de traitement du niveau B qui étaient d'application au 30 septembre 2023 (cf. annexe).

#### **b. Niveau C et D**

Les échelles de traitement du niveau C (groupes d'échelles de traitement CC1-CC4, C1A-C4A et C1D-C4D) ou D (groupes d'échelles de traitement DD1-DD4, D1A-D4A, D1B-D4B et D1C-D4C) seront progressivement alignées sur les échelles de traitement des niveaux C et D de la Fonction publique fédérale.

Cet alignement se fera également en 3 étapes, à savoir le 1er octobre 2023, le 1er octobre 2024 et le 1er octobre 2025.

Remarque: l'alignement avec les échelles de traitement de la Fonction publique fédérale a pour effet que les échelles de traitement des niveaux C et D subissent une augmentation (minimale) ou n'augmentent pas (par exemple C1A, C1D, DD3, DD4, D1B, D3B, D4B, D1C, D3C et D4C) par rapport aux échelles de traitement du CALog telles qu'elles étaient d'application au 30 septembre 2023 (cf. annexe).

#### **c. Membres du personnel contractuel de niveau D**

Les membres du personnel contractuel du niveau D qui, au 30 septembre 2023, selon le cas, bénéficient de l'échelle de traitement DD2.1, D2A.1, D2B.1 ou DD3.1 obtiennent à partir du 1er octobre 2023 l'échelle de traitement correspondante sans le suffixe ".1" avec maintien de l'ancienneté d'échelle de traitement acquise<sup>7</sup>.

#### **d. Octroi des nouvelles échelles de traitement des niveaux B, C et D**

Tous les membres du personnel des niveaux B, C et D qui bénéficient des échelles de traitement mentionnées ci-dessus auront en principe droit aux nouvelles échelles de traitement au 1er octobre 2023.

Cependant, il convient de remarquer que les membres du personnel concernés qui se trouvent au 1er octobre 2023 dans la **position administrative de disponibilité pour maladie** ne peuvent prétendre aux nouvelles échelles de traitement que lorsqu'ils seront à nouveau en activité de service. Aussi longtemps qu'ils ne retournent pas en activité de service, leur traitement d'attente sera calculé sur base de l'ancienne échelle de traitement.

Pour l'octroi des nouvelles échelles de traitement au 1er octobre 2023 (ou à une date ultérieure en raison de disponibilité pour maladie), les services du personnel ne doivent rien entreprendre. Ces échelles de traitement seront octroyées automatiquement aux membres du personnel dans le moteur salarial Themis.

### **B. Calcul du traitement sur base des nouvelles échelles de traitement**

Les membres du personnel concernés qui sont payés anticipativement recevront leur traitement fin septembre 2023 calculé sur base des nouvelles échelles de traitement.

---

<sup>7</sup> La modification des échelles de traitement DD2.1, D2A.1, D2B.1 ou DD3.1 vers DD2, D2A, D2B ou DD3 se fera automatiquement. Les services du personnel ne doivent rien entreprendre.

Les membres du personnel concernés qui sont payés à terme échu recevront leur traitement fin octobre calculé sur base des nouvelles échelles de traitement.

## **7. L'introduction d'une carrière barémique pour les membres du personnel contractuel du cadre administratif et logistique**

### **A. Généralités**

A partir du 1er octobre 2023, tous les membres du personnel contractuel du cadre administratif et logistique bénéficient d'une carrière barémique limitée à la troisième échelle de traitement liée à leur grade ou à leur classe.

Exemple:

- Un employé contractuel – niveau D qui bénéficie de l'échelle de traitement D2A.1 depuis le 1er janvier 2013 pourra passer à l'échelle de traitement D3A au 1er octobre 2023.
- Un assistant contractuel qui a été engagé le 1er août 2015 dans l'échelle de traitement CC1 pourra passer au 1er octobre 2023 à l'échelle de traitement CC2 et à partir du 1er octobre 2029 à l'échelle de traitement CC3.
- Un conseiller contractuel qui a été engagé le 1er novembre 2017 dans une fonction pondérée classe 2 pourra passer au 1er novembre 2023 à l'échelle de traitement A22 et à partir du 1er novembre 2029 à l'échelle de traitement A23.

### **B. Procédure**

Pour les membres du personnel CALog qui remplissent les conditions pour accéder à une échelle de traitement supérieure à partir du 1er octobre 2023, le service du personnel de la police locale doit transmettre les pièces justificatives suivantes au SSGPI:

- Le formulaire L-124 "Avis de modification relatif à la relation de travail";
- La décision du chef de corps ou du membre du personnel qu'il a désigné, prouvant que le membre du personnel n'a pas fait l'objet d'une évaluation défavorable et qu'il a 6 années d'ancienneté d'échelle de traitement (art. VII.II.3 §2 PJPoI). La nouvelle échelle de traitement (supérieure) doit également être mentionnée dans cette décision.

Pour les membres du personnel de la police fédérale en revanche, une note de DGR/DRP/DPP-F mentionnant la nouvelle échelle de traitement doit être transmise au SSGPI.

Le SSGPI procédera, après vérification des pièces justificatives et si toutes les conditions sont remplies, à l'octroi de la nouvelle échelle de traitement supérieure.

## **8. L'introduction d'une indemnité pour les frais de télétravail**

A partir du 1er octobre 2023, une indemnité pour frais de télétravail est octroyée au membre du personnel qui effectue du télétravail.

L'indemnité pour frais de télétravail couvre les frais de connexion et de communication et est une intervention dans les frais de bureau.

L'indemnité se compose de deux parties:

- un montant forfaitaire de base de €20 (non indexable) indemnisant des frais d'internet et de communication si on télétravaille 7 heures et 36 minutes dans un mois calendrier;
- un montant forfaitaire de €16,89 (à indexer) indemnisant des frais de bureau pour l'eau, l'électricité, le chauffage, ... si on télétravaille au moins 30 heures et 24 minutes dans un mois calendrier.

Cette indemnité sera calculée sur base du nombre d'heures et minutes de télétravail enregistré dans GALop (ou autre système d'enregistrement du temps).

Les membres du personnel du cadre opérationnel et du cadre CALog qui ont reçu l'autorisation de leur employeur de télétravailler auront automatiquement droit à cette indemnité dès qu'ils satisfont à la durée minimale mensuelle requise de télétravail.

Pour de plus amples informations, vous pouvez toujours prendre contact avec le satellite compétent du SSGPI au 02/ 554.43.16 (voir [www.ssgpi.be](http://www.ssgpi.be), "Contact").



Gert De Bonte  
Directeur- Chef de service SSGPI

**Différence entre les échelles de traitement GPI d'application au 30/09/2023 VS échelles de traitement fonction publique**

**NIVEAU B**

Echelon	BB1	BB2	BB3	BB4	B1A	B2A	B3A	B4A	B1B	B2B	B3B	B4B	B1C	B2C	B3C	B4C	B1D	B2D	B3D	B4D
0	545,95	743,05	174,92	953,18	545,95	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	545,95	419,27	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5
1	349,42	546,52	60,97	910,2	349,42	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	349,42	546,52	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5
2	152,88	349,98	0	867,22	152,88	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	152,88	349,98	278,16	391,5	391,5	391,5	273,74	391,5
3	0	153,45	0	824,24	0	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	0	153,45	0	522,49	294,5	391,5	20,5	391,5
4	0	153,45	0	824,24	0	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	0	153,45	0	522,49	294,5	391,5	20,5	391,5
5	0	9,25	0	778,38	0	391,5	243,03	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	0	9,25	0	778,38	0	391,5	0	391,5
6	0	9,25	0	778,38	0	391,5	243,03	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	0	9,25	0	778,38	0	391,5	0	391,5
7	0	0	0	732,51	0	391,5	0	496,59	221,62	391,5	391,5	391,5	0	0	0	732,51	0	189,62	0	391,5
8	0	0	0	732,51	0	391,5	0	496,59	221,62	391,5	391,5	391,5	0	0	0	732,51	0	189,62	0	391,5
9	0	16,68	0	686,66	0	391,5	160,43	673,33	391,5	391,5	391,5	391,5	0	16,68	0	686,66	0	391,5	227,56	391,5
10	0	16,68	0	686,66	0	391,5	160,43	673,33	391,5	391,5	391,5	391,5	0	16,68	0	686,66	0	391,5	227,56	391,5
11	0	124,2	60,75	640,8	0	391,5	391,5	640,8	391,5	391,5	391,5	391,5	0	124,2	60,75	640,8	229,5	391,5	391,5	391,5
12	0	124,2	60,75	640,8	0	391,5	391,5	640,8	391,5	391,5	391,5	391,5	0	124,2	60,75	640,8	229,5	391,5	391,5	391,5
13	35,77	232,87	207,22	594,95	35,77	391,5	391,5	594,95	391,5	391,5	391,5	391,5	35,77	232,87	207,22	594,95	391,5	391,5	391,5	391,5
14	35,77	232,87	207,22	594,95	35,77	391,5	391,5	594,95	391,5	391,5	391,5	391,5	35,77	232,87	207,22	594,95	391,5	391,5	391,5	391,5
15	144,43	341,53	353,68	549,09	144,43	391,5	391,5	549,09	391,5	391,5	391,5	391,5	144,43	341,53	353,68	549,09	391,5	391,5	391,5	391,5
16	144,43	341,53	353,68	549,09	144,43	391,5	391,5	549,09	391,5	391,5	391,5	391,5	144,43	341,53	353,68	549,09	391,5	391,5	391,5	391,5
17	253,09	450,19	500,15	503,24	253,09	391,5	391,5	503,24	391,5	391,5	391,5	391,5	253,09	450,19	396,55	503,24	391,5	391,5	391,5	391,5
18	253,09	450,19	500,15	503,24	253,09	391,5	391,5	503,24	391,5	391,5	391,5	391,5	253,09	450,19	396,55	503,24	391,5	391,5	391,5	391,5
19	361,75	558,85	710,51	513,63	361,75	391,5	391,5	513,63	391,5	391,5	391,5	391,5	361,75	558,85	391,5	513,63	391,5	391,5	391,5	391,5
20	361,75	558,85	710,51	513,63	361,75	391,5	391,5	513,63	391,5	391,5	391,5	391,5	361,75	558,85	391,5	513,63	391,5	391,5	391,5	391,5
21	470,41	667,51	951,03	662,27	470,41	391,5	391,5	662,27	391,5	391,5	391,5	391,5	470,41	520,45	391,5	662,27	391,5	391,5	391,5	391,5
22	470,41	667,51	951,03	662,27	470,41	391,5	391,5	662,27	391,5	391,5	391,5	391,5	470,41	520,45	391,5	662,27	391,5	391,5	391,5	391,5
23	579,07	776,17	1191,55	810,9	579,07	391,5	391,5	810,9	391,5	391,5	391,5	391,5	579,07	391,5	391,5	810,9	391,5	391,5	391,5	391,5
24	579,07	776,17	1191,55	810,9	579,07	391,5	391,5	810,9	391,5	391,5	391,5	391,5	579,07	391,5	391,5	810,9	391,5	391,5	391,5	391,5
25	687,74	884,84	1250,26	777,73	687,74	391,5	391,5	777,73	391,5	391,5	391,5	391,5	497,2	391,5	391,5	777,73	391,5	391,5	391,5	391,5
26	687,74	884,84	1250,26	777,73	687,74	391,5	391,5	777,73	391,5	391,5	391,5	391,5	497,2	391,5	391,5	777,73	391,5	391,5	391,5	391,5
27	796,39	993,49	1308,98	744,56	796,39	391,5	391,5	744,56	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	744,56	391,5	391,5	391,5	391,5
28	796,39	993,49	1308,98	744,56	796,39	391,5	391,5	744,56	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	744,56	391,5	391,5	391,5	391,5
29	905,05	1102,15	1371,15	678,31	905,05	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5
30	905,05	1102,15	1371,15	678,31	905,05	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5
31	905,05	1102,15	1371,15	678,31	905,05	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5
32	905,05	1102,15	1371,15	678,31	905,05	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5
33	905,05	1102,15	1371,15	678,31	905,05	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5



**Différence entre les échelles de traitement GPI d'application au 30/09/2023 VS échelles de traitement fonction publique**

Echelon	NIVEAU C											
	CC1	CC2	CC3	CC4	C1A	C2A	C3A	C4A	C1D	C2D	C3D	C4D
0	0,14	225,14	315,14	405,14	0	97,2	187,2	277,2	0	166,05	0	362,65
1	0	194,85	284,85	374,85	0	66,91	156,91	246,91	0	135,76	0	332,36
2	0	164,56	254,56	344,56	0	36,62	126,62	216,62	0	105,47	0	302,07
3	0	133,82	223,82	313,82	0	5,88	95,88	185,88	0	74,73	0	271,33
4	0	223,82	313,82	403,82	0	95,88	185,88	275,88	0	164,73	0	361,33
5	0	153,46	243,46	333,46	0	0	115,52	205,52	0	94,38	0	290,98
6	18,46	243,46	333,46	423,46	0	25,52	205,52	295,52	0	184,38	10,93	380,98
7	0	172,66	262,66	352,66	0	0	134,72	224,72	0	113,58	0	310,18
8	37,66	262,66	352,66	442,66	0	44,72	224,72	314,72	0	203,58	30,12	400,18
9	0	72,04	162,04	252,04	0	0	34,1	124,1	0	0	0	169,49
10	0	162,04	252,04	342,04	0	0	124,1	214,1	0	62,89	0	259,49
11	0	0	60,96	150,96	0	0	0	23,02	0	0	0	28,35
12	0	60,96	150,96	240,96	0	0	23,02	113,02	0	0	0	118,35
13	0	0	0	50,34	0	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	50,34	140,34	0	0	0	12,4	0	0	0	17,73
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	0	0	0	39,26	0	0	0	0	0	0	0	0
17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	0	0	0	400,86	0	0	0	272,93	0	0	0	278,25
25	0	0	0	210,24	0	0	0	82,3	0	0	0	87,63
26	0	0	0	300,24	0	0	0	172,3	0	0	0	177,63
27	0	0	0	109,17	0	0	0	0	0	0	0	0
28	0	0	0	199,17	0	0	0	71,23	0	0	0	76,55
29	0	0	0	110,54	0	0	0	0	0	0	0	0
30	0	0	0	110,54	0	0	0	0	0	0	0	0
31	0	0	0	110,54	0	0	0	0	0	0	0	0
32	0	0	0	110,54	0	0	0	0	0	0	0	0
33	0	0	0	110,54	0	0	0	0	0	0	0	0

**Différence entre les échelles de traitement GPI d'application au 30/09/2023 VS échelles de traitement fonction publique**

Echelon	NIVEAU D															
	DD1	DD2	DD3	DD4	D1A	D2A	D3A	D4A	D1B	D2B	D3B	D4B	D1C	D2C	D3C	D4C
0	206,71	116,71	0	0	34,98	105,01	328,19	328,19	0	23,71	0	0	0	239,71	0	0
1	168,96	78,96	0	0	26,84	96,87	284,69	284,69	0	0	0	0	0	196,21	0	0
2	131,2	41,2	0	0	18,25	88,28	240,74	240,74	0	0	0	0	0	152,26	0	0
3	93,45	3,45	0	0	10,11	80,14	197,24	197,24	0	0	0	0	0	108,77	0	0
4	105,6	15,6	0	0	65,01	135,04	252,14	252,14	0	0	0	0	0	163,67	0	0
5	91,04	1,04	0	0	32,31	93,87	190,49	190,49	0	0	0	0	0	93,04	0	0
6	103,19	13,19	0	0	86,76	148,32	244,94	244,94	0	0	0	0	0	147,49	0	0
7	88,64	0	0	0	54,06	107,14	183,29	183,29	0	0	0	0	0	76,86	0	0
8	100,34	10,34	0	0	108,96	162,04	238,19	238,19	0	0	0	0	0	131,76	0	0
9	85,79	0	0	0	76,26	120,87	176,54	176,54	0	0	0	0	0	61,13	0	0
10	97,94	7,94	0	0	130,71	175,32	230,99	230,99	0	0	0	0	0	115,58	0	0
11	83,39	0	0	0	98,01	134,14	169,34	169,34	0	0	0	0	0	44,96	0	0
12	95,54	5,54	0	0	152,91	189,04	224,24	224,24	0	1,67	0	0	0	99,86	0	0
13	80,98	0	0	0	119,75	147,42	121,62	121,62	0	0	0	0	0	28,78	0	0
14	93,13	3,13	0	0	174,65	202,32	176,52	176,52	0	14,94	0	0	0	83,68	0	0
15	78,58	0	0	0	83,7	100,14	74,35	74,35	0	0	0	0	0	0	0	0
16	90,73	0,73	0	0	138,6	155,04	129,25	129,25	0	0	0	0	0	36,41	0	0
17	76,18	0	0	0	47,21	52,42	26,63	26,63	0	0	0	0	0	0	0	0
18	88,33	0	0	0	102,11	107,32	81,53	81,53	0	0	0	0	0	0	0	0
19	73,77	0	0	0	11,16	5,15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	85,92	0	0	0	65,61	59,6	33,8	33,8	0	0	0	0	0	0	0	0
21	71,37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	83,07	0	0	0	29,56	12,33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	68,52	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	80,67	0	0	0	0	0	0	388,81	0	0	0	0	0	0	0	0
25	35,49	0	0	0	0	0	0	286,64	0	0	0	0	0	0	0	0
26	47,64	0	0	0	0	0	0	341,54	0	0	0	0	0	0	0	0
27	2,47	0	0	0	0	0	0	239,36	0	0	0	0	0	0	0	0
28	14,62	0	0	0	0	0	0	293,81	0	0	0	0	0	0	0	0
29	26,77	0	0	0	0	0	0	34,57	0	0	0	0	0	0	0	0
30	26,77	0	0	0	0	0	0	34,57	0	0	0	0	0	0	0	0
31	26,77	0	0	0	0	0	0	34,57	0	0	0	0	0	0	0	0
32	26,77	0	0	0	0	0	0	34,57	0	0	0	0	0	0	0	0
33	26,77	0	0	0	0	0	0	34,57	0	0	0	0	0	0	0	0