



# ***Pour une fonction publique de l'État statutaire, interministérielle et intercatégorielle par filières de métiers***



AetiUNSA



aeti\_unsa



A&i UNSA

Tour Essor - 14, rue Scandicci - 93500 Pantin - Tél. : 01 57 14 07 80  
Courriel : aeti@aeti-unsa.org - Site : aeti-unsa.org

**Administration  
& Intendance UNSA**



## **PERSONNELS ADMINISTRATIFS**

**ÉDUCATION NATIONALE – ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
JEUNESSE ET SPORTS**

2

### **Pour une Fonction Publique de l'Etat, Statutaire, Interministérielle et Inter catégorielle, par Filières de Métiers**

Alors que le gouvernement d'Edouard Philippe souhaite faciliter le recours aux contractuels, notre action syndicale a toujours été de lutter contre la précarité, en défendant l'accès pour tous à une fonction publique statutaire de carrière. Pour le gouvernement, il s'agit de donner à ceux qui recrutent, davantage de marges de manœuvre, alliant souplesse et efficacité. En promouvant une fonction publique de métiers, notre action syndicale s'est toujours donnée pour objectif de montrer que les personnels administratifs n'étaient pas que des « fonctions supports » mais des professionnels aptes à accomplir les missions qui leurs étaient confiées. Cette approche métiers s'est traduite par la mise en place du répertoire des métiers de l'éducation nationale (REM) où les activités et les compétences des personnels administratifs sont pleinement reconnues et identifiées au sein de 105 emplois-types, regroupés en 13 familles professionnelles. Notre démarche a toujours consisté à valoriser les métiers et les parcours professionnels des personnels administratifs dans le cadre d'une fonction publique de l'État statutaire, interministérielle et intercatégorielle, en veillant au respect des logiques de missions de l'action éducatrice.

La spécificité de nos missions et l'absence d'harmonisation des pratiques de gestion entre les ministères nous amènent pour l'instant à défendre le principe d'une direction unique de gestion, interministérielle, des personnels, dans la diversité et la complémentarité de leurs métiers.

Notre action s'inscrit dans une démarche progressiste d'évolution du cadre statutaire interministériel de la filière administrative générale de la Fonction publique de l'État et de participation à la transformation des métiers du service public national de l'Éducation.

Pour travailler mieux autrement, ensemble et en confiance, les personnels administratifs ont besoin d'une meilleure reconnaissance de leurs métiers, de leurs parcours professionnels et de leurs responsabilités.

Cette architecture statutaire donne tout son sens à la partie législative du code de l'Éducation (article L211-1) qui fixe un principe général :

« L'Éducation est un service public national dont l'organisation et le fonctionnement sont assurés par l'État, sous réserve des compétences attribuées par le présent code aux collectivités territoriales pour les associer au développement de ce service public ».

L'article L.111-5 du même code, sur l'Enseignement supérieur et la recherche précise que « Le service public de l'enseignement supérieur rassemble les usagers et les personnels qui assurent le fonctionnement des établissements et participent à l'accomplissement des missions de ceux-ci dans une communauté universitaire ».

Elle doit aussi permettre :

- D'assurer une réelle équité interministérielle : exercer des métiers d'administration dans ce ministère à la vocation pédagogique naturelle doit se traduire par la même reconnaissance en terme de métier, de carrières (avancement) et de régime indemnitaire que dans les autres ministères.
- De rendre possible un déroulé de carrière de la catégorie C à la catégorie A+. En corollaire, il est plus qu'urgent de créer un véritable espace indiciaire pour le corps des SAENES, oublié par le protocole Parcours, Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR).
- De continuer de requalifier les emplois des collègues de C en B et de B en A (liste d'aptitude, examen professionnel réservé aux SAENES), trop souvent exploités sur des postes à responsabilités supérieures et confrontés à la réalité de leur fiche de paye.
- De favoriser la mobilité choisie et non contrainte.

## I. POURQUOI ?

La Fonction publique a connu de **grandes évolutions** depuis le premier statut de 1946, les lois de décentralisation des années 1982-1983, 2003-2004 et les différentes réformes qui se sont succédées depuis 2003 :

- Stratégies ministérielles de réforme,
- révision générale des politiques publiques (2007),
- réforme de l'administration territoriale de l'Etat (2010),
- modernisation de l'action publique (2012),
- la loi pour une nouvelle organisation territoriale de la République (2015) avec la création des 13 grandes régions et la mise en place du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations en 2016-2017.

Durant ces quinze dernières années, notre **combat syndical** a été conduit sur trois fronts : s'opposer aux mesures injustes représentant des dérives libérales, continuer à défendre une fonction publique statutaire et revendiquer la construction d'une **filière administrative interministérielle C, B et A**. Le décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011, modifié par le décret n°2013-876 du 30 septembre 2013 a été la première pierre de la construction de cette filière avec la création du corps interministériel à gestion ministérielle des attachés d'administration de l'Etat.

### CRÉATION DE LA FILIERE ADMINISTRATIVE INTERMINISTÉRIELLE

Le corps interministériel à gestion ministérielle des attachés d'administrations de l'Etat est parti d'une idée très largement reprise dans plusieurs rapports successifs dont celui de Bernard Pêcheur de 2013 à savoir : la trop grande rigidité des corps de fonctionnaires, frein à la mobilité des agents. Les objectifs à atteindre étaient clairs : diminuer le nombre de corps de fonctionnaires et mettre un grand nombre de ces corps sous statut commun dans la Fonction publique afin d'améliorer la gestion des personnels.

De 2005 à 2014, **bon nombre de corps** ont effectivement été **fusionnés**, comme les corps administratifs des administrations centrales et des services déconcentrés (toutes catégories confondues).

Le bilan des fusions sur la période de 2005-2014 montre que la Fonction publique de l'État est passée de 700 à 327 corps « vivants ».

Au-delà des fusions, c'est la mise en place des filières professionnelles qui a débuté, en commençant par la filière administrative.

C'est ainsi qu'est paru le décret °2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié par le décret n°2013-876 du 30 septembre 2013 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État.

17 corps ministériels ont intégré à ce jour le corps interministériel des AAE, comportant 16 autorités de rattachement.

Par la suite a été créé un CIGeM de la filière sociale.

Pour l'UNSA, la création du CIGeM des AAE ne peut être qu'une étape dans la création d'une filière administrative générale de l'Etat.

L'UNSA demande au gouvernement de mettre en œuvre le CIGeM des Secrétaires d'Administration de l'Etat et des Adjoints Administratifs de l'Etat.

Si le CIGeM facilite effectivement les mutations d'un ministère à un autre, mettant fin à la pratique du détachement dans la Fonction publique de l'Etat (exception des ministères n'ayant pas intégré comme le MAE), la mobilité ne doit pas être le seul aspect positif de la création de ce corps.

Pour l'UNSA, il est urgent d'harmoniser les pratiques de gestion tant sur le plan indemnitaire que sur celui de l'avancement de grade. Il existe certes 16 autorités de rattachement mais il ne doit y avoir qu'une seule pratique dans la gestion des personnels.

## II. SOUS QUELLE FORME ?

C'est dans ce contexte statutaire que nous réaffirmons notre **volonté de sortir d'un corporatisme ministériel trop réducteur et de nous engager dans la voie de l'interministérialité et des filières de métiers, dans le cadre d'un statut de la Fonction publique d'État.**

Notre projet syndical défend la **fonction publique statutaire** (refus de recours massifs à des contractuels !) **organisée par grandes filières de métiers.**

Les deux lois d'autonomie des universités (LRU de 2007 et ESR de 2013) se sont traduites par des recrutements massifs de contractuels au détriment de titulaires, non pas dans une approche d'économie budgétaire, mais plutôt dans une volonté plus libérale de gestion des ressources humaines. La situation financière difficile d'un certain nombre d'université témoigne clairement que cette approche est un échec.

Le service public d'enseignement supérieur ne pourra pas à se construire par le contournement des corps et statuts type de la Fonction publique d'Etat.

Les personnels ITRF de la BAP J effectuant les tâches de management et pilotage, affaires juridiques, ressources humaines et de gestion budgétaire et comptable doivent naturellement rejoindre l'AENES. D'ailleurs l'article 1 du décret modifié du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ITRF précise qu'ils « concourent directement à l'accomplissement des missions de recherche, d'enseignement et de diffusion des connaissances et aux activités d'administration corrélatives ».

Les métiers de l'administration générale et financière relèvent exclusivement des personnels de l'AENES, au sein de la branche d'activités professionnelle « Gestion et pilotage » - BAP J- dans tous les secteurs et tous les services de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur.

La première filière à se mettre en place est celle de l'administration générale interministérielle, suite au décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié par le décret n°2013-876 du 30 septembre 2013.

Cependant, entre un État qui continue à être organisé par ministères et une gestion interministérielle des personnels, il faudrait aller au bout du processus engagé depuis plusieurs années, notamment par la mise en place de CAP interministérielles (CAPI). Cependant, nous serons vigilants quant aux attributions de ces CAPI territoriales et centrales afin qu'elles restent compétentes sur les questions relatives au suivi individuel des carrières de nos collègues.

L'UNSA s'oppose à toute transformation des CAP en une chambre d'enregistrement et d'appel !

### LA FILIERE D'ADMINISTRATION GENERALE :

⇒ **Trois niveaux de responsabilités que nous voulons** répartis comme suit :

- Catégorie C (corps des adjoints d'administration) : 25%. Ce corps représente actuellement 53% des personnels administratifs.
- Catégorie B (corps des secrétaires d'administration) : 50%. Ce corps représente actuellement 29% des personnels administratifs.
- Catégorie A (corps des attachés d'administration) : 25%. Le corps des attachés représente actuellement 18% des personnels administratifs.

**Il faut ajouter le niveau A+ que nous considérons comme le quatrième niveau de responsabilités avec le grade « hors classe » des AAE et les emplois fonctionnels tels que SGA, DGS, AENESR...**

⇒ Le **concours** doit rester la voie principale de recrutement dans un corps : concours externe, concours interne, troisième voie.

Afin de favoriser la promotion interne de nos collègues, A&I UNSA soutient la mise en place d'examens professionnels de changement de corps de C en B et de B en A.

Le recours à des **contractuels de droit public** doit rester limité à des cas précis et contingenté pour ne pas précariser la fonction publique. Avec la fin de la loi dite « Sauvadet » en mars 2018, nos collègues contractuels doivent se voir proposer de nouvelles solutions visant à faciliter l'accès à l'emploi de fonctionnaire.

Contrairement à ce que souhaite le gouvernement d'Edouard Philippe, les missions de service public doivent continuer à être remplies par des personnels titulaires.

⇒ Nous sommes attachés à la notion de **déroulement de carrière** (par examen professionnel basé sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) ou tableau d'avancement de grade) et de **promotion d'un corps à un autre** (par liste d'aptitude ou examen professionnel) : un agent entré dans la fonction publique en tant qu'adjoint administratif doit pouvoir terminer sa carrière en tant qu'attaché d'administration.

L'avancement de grade et la promotion de corps au choix doivent être prononcés au regard des **parcours professionnels** des agents. Le principe de la mobilité obligatoire en cas d'avancement ou de promotion doit tenir compte de la réalité du poste occupé (**requalification des emplois** si nécessaire en lien avec le **référentiel métier**).

⇒ La **rémunération** des fonctionnaires doit être composée principalement du traitement découlant de la grille indiciaire. Elle est complétée par le **régime indemnitaire**. Il doit respecter l'**équité interministérielle** pour favoriser la mobilité. Nous sommes opposés à l'individualisation complète de la rémunération et au salaire au mérite.

De ce point de vue, le choix du gouvernement de geler à nouveau le point d'indice en 2018, après une seule augmentation en 9 ans, est inacceptable.

⇒ En termes de **formation**, si des recrutements communs à plusieurs ministères sont organisés, la formation des lauréats de concours doit comporter une réelle période de formation initiale au minimum de trois mois. En cas de changement de filière (mobilité inter-filière), une formation à l'entrée dans la nouvelle filière doit être prévue pour tous les collègues. Le nouveau compte

personnel de formation doit participer pleinement à l'évolution du parcours et de la carrière professionnelle de chacun. Nous ne pouvons accepter que dans le rapport annuel 2017 sur la Fonction publique, les personnels de l'éducation nationale continuent d'être les moins bien formés. Le recours à l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et aux cinq instituts régionaux d'administration (IRA) doit être envisagé pour la formation continue des agents.

Nous attirons l'attention sur l'importance que revêt l'entretien de formation dans le cadre annuel des entretiens professionnels et qui doit en conséquence lui être associé. Il doit compléter obligatoirement l'entretien d'évaluation. Il devrait prendre à l'avenir tout son sens avec la mise en place du compte personnel de formation et du compte d'engagement citoyen.

Dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2014, l'ensemble des services et des établissements doivent proposer systématiquement aux agents à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Pour reprendre la note de service annuelle BIATSS du ministère de l'éducation nationale, les AAE stagiaires lauréats du concours interne d'AAE, du concours réservé d'AAE comme les collègues promus par liste d'aptitude doivent absolument bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi. Cette formation vise en particulier à favoriser leur prise de fonctions en leur permettant notamment de prendre la mesure de leur rôle de cadre et d'identifier les exigences de leur nouveau positionnement.

Cette formation est ouverte depuis la rentrée 2017 aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés par la voie contractuelle pour exercer les fonctions d'attaché.

L'École supérieure de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR) a conçu le parcours en prévoyant une alternance entre séquences de formation sur le site de Chasseneuil du Poitou et séances de travail à distance.

⇒ **L'action sociale** constitue un véritable outil de gestion des ressources humaines. Elle doit être dotée de moyens au moins égaux aux autres ministères. Il reste dommageable que tous les crédits ne soient pas consommés tous les ans par les agents. Nous demandons à notre employeur de faire un réel effort de communication à destination des agents. Trop de collègues en difficultés financières et sociales ne sont pas assez informés de l'existence de cette action sociale.

⇒ Les pôles académiques « **santé, sécurité au travail** » doivent participer de la sécurisation des parcours professionnels de nos collègues. Force est de constater que le mal être des agents grandit sans que notre employeur ne prenne la mesure de la dégradation des conditions de travail de nos collègues.

La disparition progressive de la médecine de prévention démontre l'absence de réaction de l'Etat-employeur. Mais il est vrai que pour notre employeur, la souffrance au travail n'est pas entendable.

⇒ **Déroulement des carrières et des grilles indiciaires** : notre proposition tient compte des dernières évolutions issues du protocole parcours professionnels carrières et rémunérations. Elle se veut ambitieuse et dynamique afin de rendre attractifs nos corps et notre filière d'administration générale interministérielle.

Nous la développons pour chaque catégorie dans les pages suivantes.

# NOTRE PROJET POUR L'ADJOINT D'ADMINISTRATION (Catégorie C- Agent d'instruction et d'application)

Le protocole Parcours Professionnel Carrières et Rémunération (PPCR), dont les revalorisations de la grille indiciaire sont en cours, a amené la concrétisation d'un mandat fort d'A&I-UNSA à savoir un corps d'adjoint administratif à trois grades et un recrutement direct au deuxième grade, permettant dorénavant un déroulé de carrière sur 2 grades uniquement.

Le protocole PPCR n'a cependant pas levé toutes nos interrogations et répondu à toutes nos attentes concernant la carrière de nos collègues.

La disparition du grade d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe et le reclassement majoritairement des collègues dans le grade d'adjoint principal de 2<sup>ème</sup> classe a amené un engorgement de ce grade qui représente dorénavant 70% de l'effectif du corps.

PPRC n'a pas réglé la question de l'avancement de grade et n'a pas non plus révolutionné l'amplitude indiciaire entre le premier et le dernier échelon du corps.

A&I-UNSA revendique un possible déroulé de carrière du C vers le A+, et cela commence notamment par la poursuite du plan de requalification de C en B.

## 1. LE RECRUTEMENT :

Suite à la mise en œuvre de PPCR, le corps à 3 grades a deux recrutements distincts au 1<sup>er</sup> ou au 2<sup>e</sup> grade.

- ❖ Le 1<sup>er</sup> grade (adjoint administratif) devient le grade dit « social ». Le recrutement dans ce grade se fait par la titularisation des PACTE, des recrutements sans concours et des concours réservés, dans le cadre de la Loi Sauvadet pour titulariser les contractuels.
- ❖ Le 2<sup>ème</sup> grade (adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe) devient le grade d'entrée dans le corps par concours externe et concours interne, par examen professionnel.

## NOS REVENDICATIONS

A&I-UNSA revendique une prise en compte de la RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle) dans l'ensemble des concours internes et examens professionnels.

A&I-UNSA demande une meilleure prise en compte des différentes missions exercées dans le contenu des concours au niveau des épreuves écrites et des épreuves orales par la valorisation du dossier élaboré par le candidat, ainsi que pour la liste d'aptitude de C en B.

Ainsi le recrutement dans le grade d'adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe se ferait par un concours externe mais également par un concours interne composé d'un écrit purement professionnalisé et par un examen professionnel qui repose sur la RAEP et ne comporte qu'un oral où le jury entretient le candidat à partir d'un dossier remis par celui-ci.

## 2. L'AVANCEMENT :

### a) De grade :

Pour le grade d'AAP2, l'avancement de grade s'effectue de deux manières différentes ; par examen professionnel ou au choix, c'est-à-dire par l'inscription sur un tableau d'avancement.

Pour le grade d'AAP1, l'avancement de grade s'effectue uniquement au choix, par l'inscription sur un tableau d'avancement.

**Pour l'avancement au choix**, un pourcentage s'applique sur l'effectif des collègues qui remplissent les conditions (les promouvables). C'est le ratio qui fixe ce pourcentage.

En 2017, il était de 33% entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> grade, de 21,3% entre le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> et de 25% entre le 3<sup>e</sup> et le 4<sup>e</sup> grade.

A compter de l'année 2018, deux tableaux d'avancement sont établis et non plus trois.

Les conditions à remplir actuellement pour une promotion de grade sont les suivantes :

- Accès au grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe :

*Soit au choix :* les adjoints administratifs (C1) ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade...

(Les services accomplis en E3 sont assimilés à des services effectifs dans le grade C1)

*Soit par voie d'examen professionnel :* les adjoints administratifs (C1) ayant atteint le 4<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade...

(Les services accomplis en E3 sont assimilés à des services effectifs dans le grade C1).

- Accès au grade d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe :

*Au choix :* les adjoints administratifs principaux de 2<sup>ème</sup> classe (C2) ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade...

(Les services accomplis en E4 et E5 sont assimilés à des services effectifs dans le grade C2)

Les candidats éligibles ou qui seront éligibles au tableau d'avancement ADJAENES P1 peuvent être issus de trois origines différentes :

- les ADJAENES P 2 (avant PPCR)
- les ex ADJANES C1 (E4) intégrés ADJAENES P2 par le PPCR
- les lauréats de concours de recrutement ADJAENES P2 depuis 2017.

## NOS REVENDICATIONS

Nous ne connaissons pas encore les ratios pour 2018. Nous revendiquons des ratios à la hauteur de nos attentes et de la nécessité d'équilibrer ce nouveau corps à 3 grades créé par PPCR.

En effet, le reclassement des 2 grades (Echelles 4 et 5) en C2 fait que celui-ci représente désormais 70% du corps.

### Ratios 2018-2020 :

- Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur principal de 2<sup>e</sup> classe (C2) : 33% en 2018, 30% en 2019 et 27% en 2020.
- Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur principal de 1<sup>re</sup> classe (C3) : 7,5% en 2018, en 2019 et en 2020.

Ces ratios sont inacceptables. Ils ne font qu'aggraver le déséquilibre de la représentation de chaque grade « Tout le monde dans le 2<sup>e</sup> grade du corps ! ».

C'est pourquoi A&I-UNSA exige un ratio promus/promouvables de 10% pour le passage du 1<sup>er</sup> au 2<sup>e</sup> grade et de 25% pour le passage du 2<sup>e</sup> au 3<sup>e</sup> grade, ***ce qui fluidifiera le déroulé de carrière de l'ensemble de nos collègues.***

A&I-UNSA considère que le corps sera équilibré lorsque le premier grade représentera 10% de l'effectif du corps, le deuxième grade 55% et le troisième grade 35%.

### **Les conditions à remplir :**

**A&I-UNSA** demande la création d'un examen professionnel ouvert aux candidats qui remplissent les mêmes conditions que celles établies pour le tableau d'avancement au 2<sup>e</sup> grade. Ainsi l'avancement dans les deux grades se fait par tableau d'avancement et examen professionnel composé d'un oral basé sur un dossier RAEP.



## 2<sup>e</sup> grade :

A&I-UNSA considère qu'il est essentiel de maintenir l'examen professionnel qui offre aux agents issus des recrutements "sans concours" une possibilité d'accéder plus rapidement à l'échelle C2. En effet, dans le tableau d'avancement au grade C2, ils sont systématiquement devancés par les recrutements "réservés sans concours" - Loi Sauvadet - pour qui l'ancienneté de contractuel est reprise en totalité.

Nous veillerons à ce que le nombre de promotions global soit conservé. Dans le cas où le recrutement par examen professionnel s'avérerait infructueux ou insuffisant, le contingent non utilisé devra être basculé dans le contingent du tableau d'avancement.

Dans l'intérêt de nos collègues, la combinaison des deux modalités devra être retenue.

## 3<sup>e</sup> grade :

### **Tableau d'avancement :**

Au 2<sup>e</sup> grade : à partir du 5<sup>e</sup> échelon et 5 ans dans le grade, pour un reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur.

Au 3<sup>e</sup> grade : à partir du 4<sup>e</sup> échelon et 1 an dans le grade pour un reclassement à l'indice immédiatement supérieur.

### **L'examen professionnel :**

Au 2<sup>e</sup> grade : à partir du 4<sup>e</sup> échelon et 3 ans dans le grade, pour un reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur.

Au 3<sup>e</sup> grade : à partir du 6<sup>e</sup> échelon et 1 an dans le grade pour un reclassement à l'indice immédiatement supérieur.

### **b) De corps :**

Nous considérons que de trop nombreux collègues de catégorie C exercent des missions de niveau supérieur.

Nous demandons une reconnaissance des missions exercées par ceux-ci par une **requalification accrue des emplois de C en B** afin de mettre fin à cette exploitation.

**Nous exigeons** les mêmes conditions de reclassement de C en B que pour le passage de B en A, c'est-à-dire un reclassement à l'indice le plus proche de celui détenu dans le corps d'origine augmenté de 40 points d'IB (lorsque deux échelons successifs présentent un écart égal avec cet indice augmenté, le classement est prononcé dans l'indice le moins élevé). Lorsque l'indice de reclassement présente un écart inférieur aux 40 points d'IB, l'ancienneté dans l'échelon d'origine est conservée.

## **3. LA GRILLE INDICIAIRE :**

La grille indiciaire au 1<sup>er</sup> janvier 2018 qui en fait est celle du 1<sup>er</sup> janvier 2017 suite au report de PPCR en 2019 évolue entre IM 325 et IM 466 soit une amplitude indiciaire de 141 points pour une carrière complète dans les trois grades mais de 138 points pour un déroulé sur deux grades  
La grille indiciaire du 1<sup>er</sup> grade évolue entre IM 325 et IM 367, soit une amplitude de 42 points.

La grille indiciaire du 2<sup>e</sup> grade évolue entre IM 328 et IM 416 soit une amplitude indiciaire de 88 points.

La grille indiciaire du 3<sup>e</sup> grade évolue entre IM 365 et IM 466, soit une amplitude de 101 points.

**Rappel : le SMIC au 01 janvier 2018 correspond à IM 319.**

Nous ne pouvons pas accepter, alors que le point d'indice est à nouveau gelé et que PPCR est reporté, qu'il n'y ait aucune évolution pour nos collègues Adjaenes cette année et que la grille indiciaire ait un déroulé de carrière si peu attractif.

## NOS REVENDICATIONS

10

Nous revendiquons une grille indiciaire qui prenne en compte une évolution de celle-ci sur l'ensemble de la carrière.

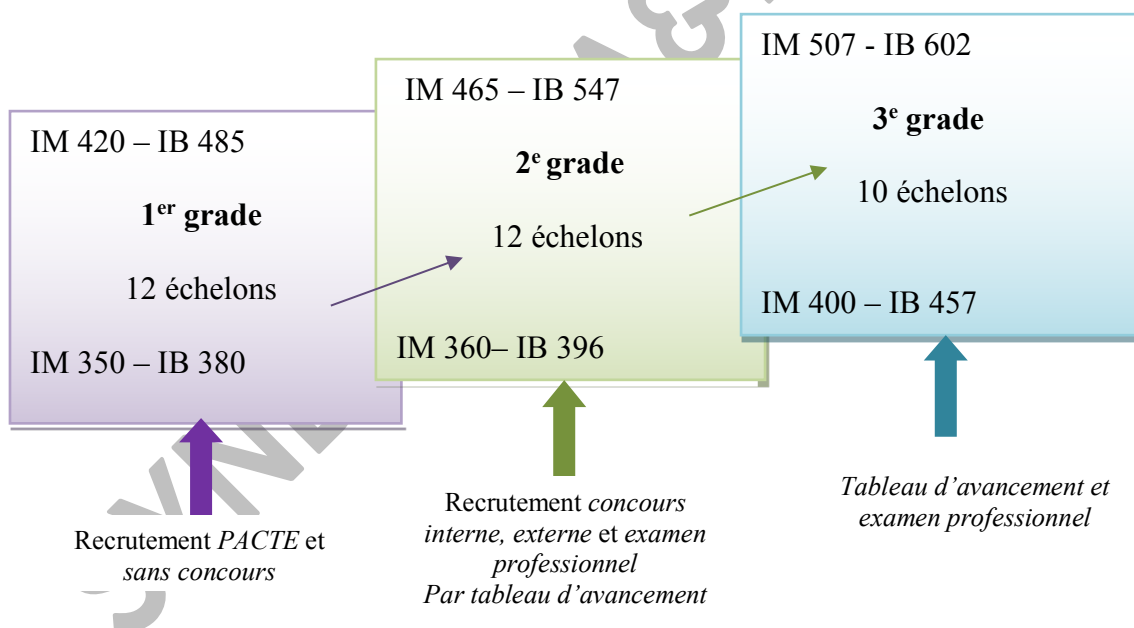
Ainsi elle évolue entre IM 350 et IM 507 soit une amplitude indiciaire de 157 points, soit +52 points par rapport à l'existant.

Le grade C1 est composé de 12 échelons et a une amplitude de 70 points.

Le grade C2 est composé de 12 échelons et a une amplitude de 105 points.

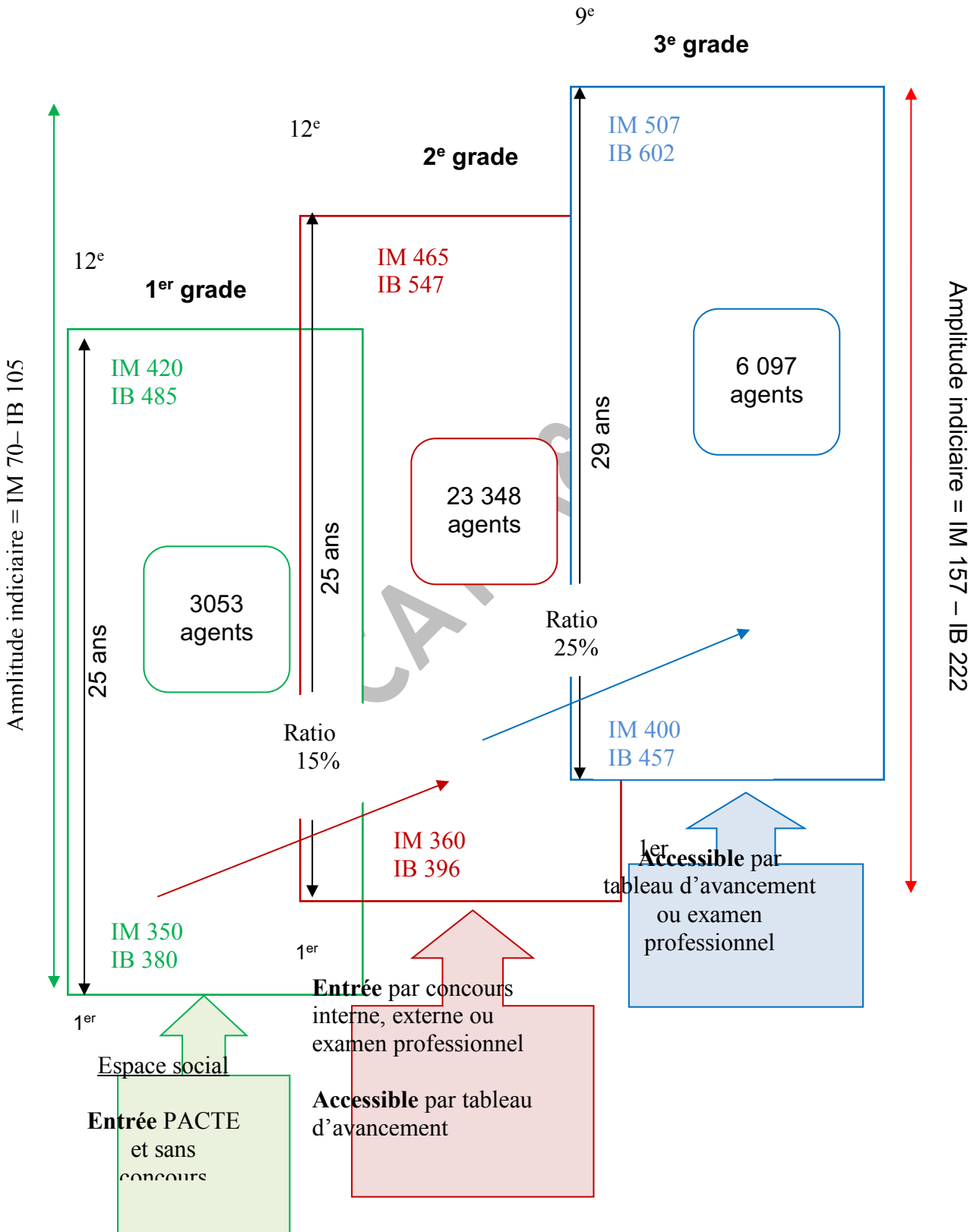
Le grade C3 est composé de 10 échelons et a une amplitude de 97 points.

Le reclassement dans la nouvelle grille s'opère avec une reprise de l'ancienneté acquise dans les trois grades selon les reclassements qui suivent.





# CORPS DES ADJOINTS D'ADMINISTRATION A&I-UNSA sur 3 grades





## PROJET DE GRILLE ADJOINT D'ADMINISTRATION

Échelons	Avancement		Indices		Augmentation indiciaire revendiquée	
	Durée	Cumulée	IB	INM		
<b>3<sup>e</sup> grade</b>						
10 <sup>e</sup>		29a	602	507		
9 <sup>e</sup>	3a	26a	582	492		+30
8 <sup>e</sup>	3a	23a	566	479		+43
7 <sup>e</sup>	3a	20a	549	467		+45
6 <sup>e</sup>	2a	18a	532	455		+55
5 <sup>e</sup>	2a	16a	516	443		+58
4 <sup>e</sup>	2a	14a	501	432		+62
3 <sup>e</sup>	2a	12a	487	421		+66
2 <sup>e</sup>	1a	11a	469	410		+65
1 <sup>er</sup>	1a	10a	457	400		+62
<b>2<sup>e</sup> grade</b>						
12 <sup>e</sup>		25a	547	465		+58
11 <sup>e</sup>	4a	21a	527	451		+53
10 <sup>e</sup>	3a	19a	506	436		+51
9 <sup>e</sup>	3a	16a	491	424		+48
8 <sup>e</sup>	3a	13a	476	414		+54
7 <sup>e</sup>	2a	11a	461	404		+58
6 <sup>e</sup>	2a	9a	449	394		+55
5 <sup>e</sup>	2a	7a	437	385		+53
4 <sup>e</sup>	2a	5a	426	378		+48
3 <sup>e</sup>	2a	3a	419	372		+44
2 <sup>e</sup>	2a	1a	405	366		+39
1 <sup>er</sup>	1a	/	396	360		+34
<b>1<sup>er</sup> grade</b>					<b>1<sup>er</sup> gr</b>	<b>2<sup>e</sup> gr</b>
12 <sup>e</sup>		25a	485	420	/	/
11 <sup>e</sup>	4a	21a	472	412	+49	+37
10 <sup>e</sup>	3a	18a	461	404	+54	+36
9 <sup>e</sup>	3a	15a	452	396	+58	+42
8 <sup>e</sup>	3a	12a	441	388	+56	+43
7 <sup>e</sup>	2a	10a	431	381	+53	+49
6 <sup>e</sup>	2a	8a	422	375	+49	+46
5 <sup>e</sup>	2a	6a	413	369	+44	+32
4 <sup>e</sup>	2a	4a	400	363	+39	+37
3 <sup>e</sup>	2a	2a	390	357	+34	+32
2 <sup>e</sup>	1a	1a	386	354	+32	+30
1 <sup>er</sup>	1a	/	380	350	+29	+27

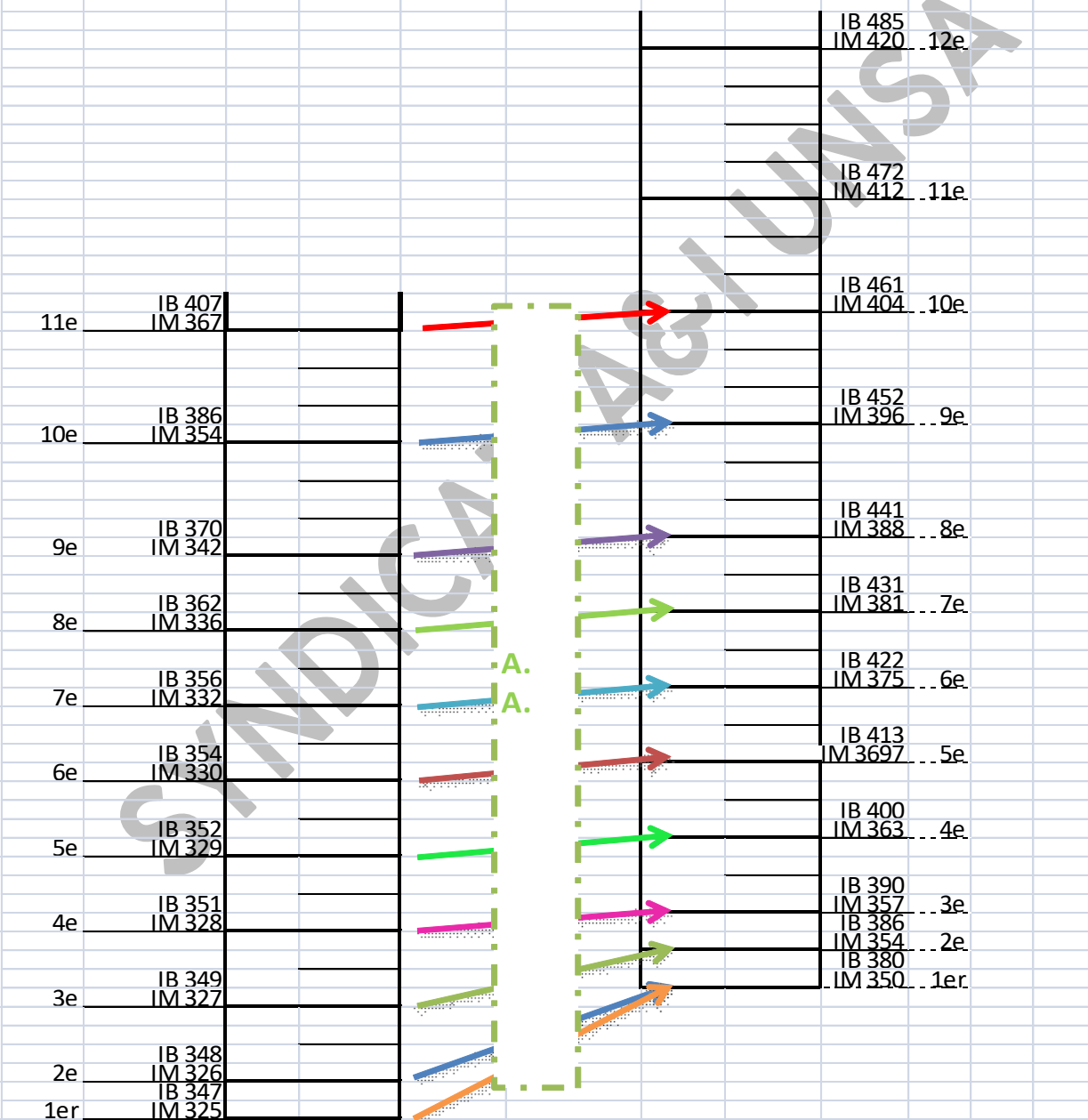


## ADJOINT D'ADMINISTRATION

Projet de reclassement du grade d'ADJAENES (C1)

**1er grade actuel  
au 01.01.2017**

**Proposition A&I-UNSA**





## ADJOINT D'ADMINISTRATION

Projet de reclassement du grade d'AAP 2ème classe (C2)

	Grade actuel		Proposition A&I-UNSA
			IB 547 IM 465 ..... 12e
			IB 527 IM 451 ..... 11e
			IB 506 IM 436 ..... 10e
			IB 491 IM 424 ..... 9e
			IB 476 IM 414 ..... 8e
			IB 461 IM 404 ..... 7e
			IB 449 IM 394 ..... 6e
			IB 437 IM 385 ..... 5e
			IB 426 IM 378 ..... 4e
			IB 419 IM 372 ..... 3e
			IB 405 IM 366 ..... 2e
			IB 396 IM 360 ..... 1er
12e	IB 479 IM 416		
11e	IB 471 IM 411		
10e	IB 459 IM 402		
9e	IB 444 IM 390		
8e	IB 430 IM 380		
7e	IB 403 IM 364		
6e	IB 380 IM 350		
5e	IB 372 IM 343		
4e	IB 362 IM 336		
3e	IB 357 IM 332		
2e	IB 354 IM 330		
1er	IB 351 IM 328		



## ADJOINT D'ADMINISTRATION

Projet de reclassement du grade d'AAP 1ère classe  
(C3)

Grade actuel		Proposition A&I-UNSA	
10e	IB 548 IM 466		IB 602 IM 507 .. 10e
9e	IB 518 IM 445		IB 582 IM 492 .. 9e
8e	IB 499 IM 430		IB 566 IM 479 .. 8e
7e	IB 475 IM 413	A.	IB 549 IM 467 .. 7e
6e	IB 457 IM 400	A.	IB 532 IM 455 .. 6e
5e	IB 445 IM 391		IB 516 IM 443 .. 5e
4e	IB 422 IM 375		IB 520 IM 432 .. 4e
3e	IB 404 IM 365		IB 487 IM 421 .. 3e
2e	IB 388 IM 355		IB 469 IM 410 .. 2e
1er	IB 374 IM 345		IB 457 IM 400 .. 1er

## III-2- NOTRE PROJET POUR LE CORPS DES SECRETAIRES ADMINISTRATIFS

### (Catégorie B- agent d'élaboration et de conseil)

Bien que nous considérons que la mise en œuvre du protocole PPCR est bénéfique pour nos collègues parce qu'il réaffirme une fonction publique de carrière, il n'en reste pas moins que sa mise en œuvre a un goût amer pour la catégorie B qui reste « l'oubliée » de ce progrès social.

A&I-UNSA a dénoncé, dès la publication du décret n°2016-581 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières de la catégorie B, l'absence de revalorisation et de progrès dans le déroulement de carrière des catégories B.

A l'exception du transfert prime-points et de l'augmentation de 1,2% du point d'indice dont ont bénéficié tous les fonctionnaires, les SAENES n'ont rien obtenu, bien au contraire, la plupart ayant même reculé d'un échelon. Où est le progrès ? Nulle part ou presque...

Et ce n'est pas sans conséquence sur la carrière de nos collègues de catégorie C car il n'y a, aujourd'hui, aucun intérêt pour un Adjaenes principal 1<sup>ère</sup> classe ou C3 d'obtenir une promotion dans le corps des Saenes. En effet, le reclassement à l'échelon égal ou immédiatement supérieur lui donnera un gain indiciaire proche de zéro.

Et ce n'est pas le maintien en 2018 des pourcentages de promotion au choix entre les différentes classes qui va arranger la situation d'une catégorie délaissée par l'Etat employeur.

A&I-UNSA exige avec raison de l'Etat, une revalorisation de la catégorie B qui exerce des missions de service public d'un niveau bien souvent supérieur au niveau défini dans son statut, sans aucune reconnaissance en échange.

Mais A&I-UNSA exige aussi que le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat soit modifié afin de permettre la poursuite du plan de requalification des emplois de B en A et parallèlement la promotion de nos collègues.

La mise en place du CIGEM des attachés d'administration de l'État a ouvert de nouvelles perspectives pour les collègues. Notre souhait de mise en place d'une filière d'administration générale doit se concrétiser rapidement dans ses volets interministériel et catégoriel par la création d'un CIGeM des corps de secrétaires administratifs.

## NOS REVENDICATIONS

**1. Le recrutement** : nous exigeons l'augmentation du nombre de postes offerts au concours de recrutement dans le 1<sup>er</sup> grade : le nombre des postes mis au concours de recrutement quel que soit le mode, est en baisse depuis 2010. Une des conséquences directes est la baisse du nombre de promotions de corps par liste d'aptitude de C en B, ce qui équivaut à la fermeture du débouché de carrière naturel de cette catégorie.

**2. Le parcours de carrière** : la réforme initiée par le gouvernement en 2010 a allongé le déroulé de carrière de 27 à 33 ans avec une grille indiciaire comprenant 37 échelons dans une logique de recul de l'âge légal de départ à la retraite. Nous ne pouvons pas accepter d'attendre 33 ans pour aboutir à une fin de grade ou de corps et de franchir autant d'échelons.

*Nous demandons un déroulé plus rapide en 28 ans.*

**3. La grille indiciaire** : nous demandons une augmentation des indices plancher et plafond des 3 grades qui sont bien insuffisants et ne sont pas représentatifs des missions dévolues aux assistants d'administration.

**Pour 1<sup>er</sup> grade**, l'indice de départ à l'IM 339 – IB 366 n'est pas acceptable pour un recrutement au niveau Bac. *Nous proposons donc un IM 365 – IB 404 et un IM 545 - IB 653 pour l'indice terminal de ce grade.*



**Pour le 2<sup>e</sup> grade**, l'indice plancher n'a été suffisamment augmenté par le gouvernement lors de la réforme de 2016. *Nous demandons un IM 396 – IB 451 au 1<sup>er</sup> échelon et un IM 588 – IB 709 pour l'indice terminal.*

**Pour le 3<sup>e</sup> grade** qui est un vivier naturel de recrutement en A, nous demandons *un IM 430 – IB 499 et un indice terminal à IM 625 - IB 758.*

**4. Les concours et examens professionnels** : nous demandons une prise en compte réelle de la RAEP (**R**econnaissance des **A**cquis de l'**E**xpérience **P**rofessionnelle) dans l'ensemble des concours internes et examens professionnels. Il est inacceptable de recruter au 2<sup>e</sup> grade avec un Bac +2 des candidats qui se trouvent déjà parmi nos collègues et qui ont les compétences recherchées. Ils doivent être reconnus.

Nous demandons également une meilleure prise en compte des différentes missions exercées dans le contenu des concours et examens professionnels, au niveau des épreuves écrites et des épreuves orales par la valorisation du dossier élaboré par le candidat à l'appui de celles-ci tant dans le déroulé de carrière en B (absence d'écrit pour les examens professionnels) que pour la promotion de corps de B en A par liste d'aptitude.

**Nous demandons l'abandon des épreuves écrites pour les examens professionnels, notamment pour le recrutement au grade de classe supérieure, en parallèle à l'avancement au grade d'attaché principal dans le corps des attachés.**

**5. L'avancement de grade :**

a) **Les ratios :**

❖ nous demandons l'augmentation réelle des ratios pro/pro pour l'avancement des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> grades. Le corps des SAENES est composé actuellement d'environ 60% du corps en classe normale, 20% en classe supérieure et 20% en classe exceptionnelle. Nous considérons que ce corps serait équilibré avec une classe normale à 45%, une classe supérieure à 30% et une classe exceptionnelle à 25%.

❖ Le grade de classe supérieure est une classe dite « creuse ». La possibilité de recrutement direct au 2<sup>e</sup> grade et la mise en œuvre d'un avancement par examen professionnel font évoluer trop lentement ses effectifs. Le ratio prévu à 8,5% pour 2018 est insuffisant. Il convient de donner un nouvel élan à la carrière de nos collègues de classe normale. ***Il faut porter le ratio d'avancement au 2<sup>e</sup> grade à 20%.***

❖ De même, il est nécessaire d'augmenter le ratio pro/pro (promus/promouvables) du **2<sup>e</sup> au 3<sup>e</sup> grade**. En effet, ce grade a une population vieillissante qui part à la retraite ou est en passe de le faire, puisqu'il était abondé, avant la réforme du nouvel espace statutaire du B, des seules promotions par examen professionnel et tableau d'avancement de collègues en fin de carrière et dans des pourcentages moindres. Le ratio pour 2018 est prévu à 11%. ***Nous exigeons un ratio à 15%, ce qui fluidifiera le déroulé de carrière de l'ensemble du corps.***

b) **Les conditions à remplir :**

➤ **Tableau d'avancement :**

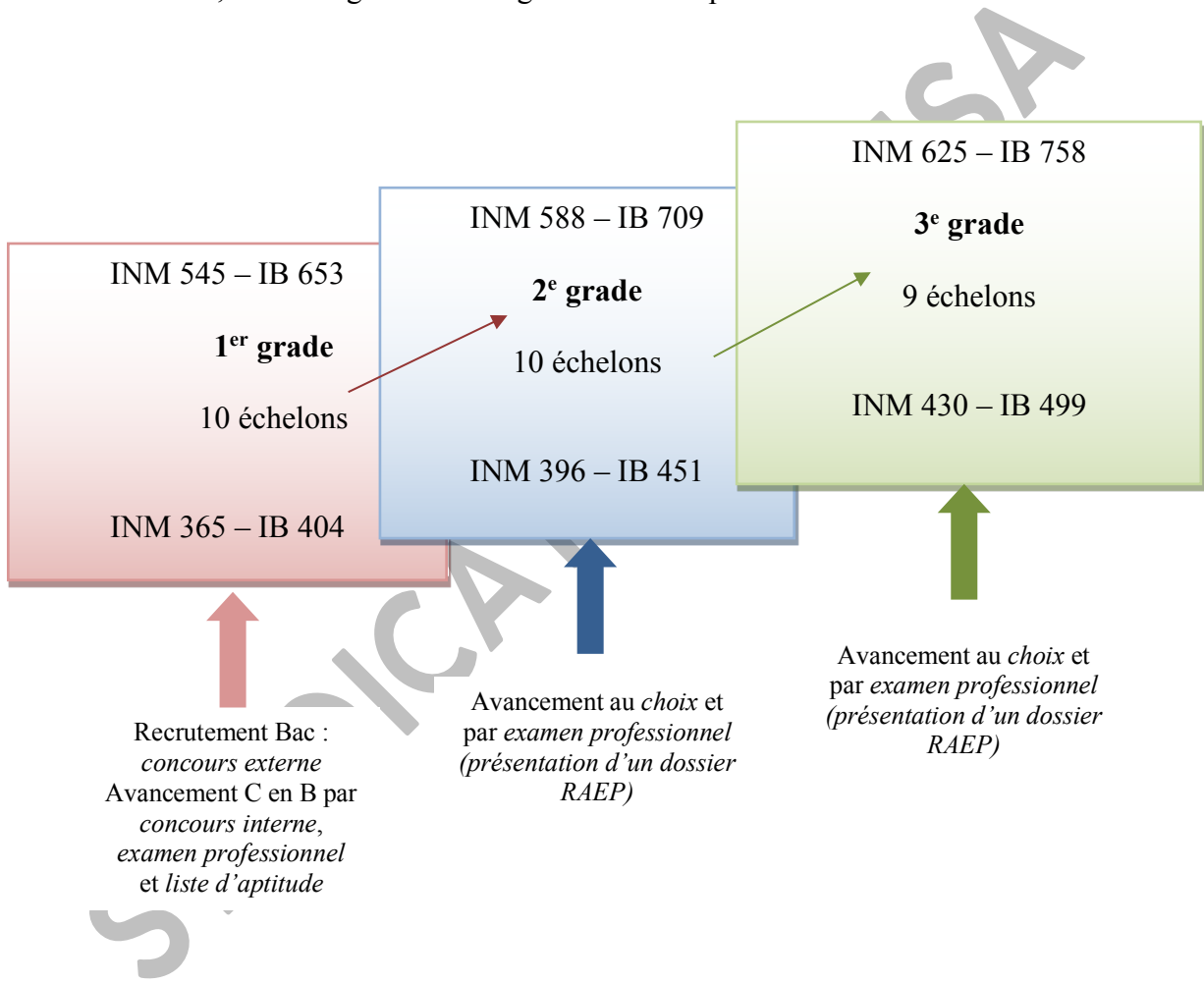
- Au 2<sup>e</sup> grade : à partir du 5<sup>e</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade, soit 10 ans d'ancienneté pour un reclassement au 3<sup>e</sup> échelon du 2<sup>e</sup> grade.
- Au 3<sup>e</sup> grade : à partir du 6<sup>e</sup> échelon du 2<sup>e</sup> grade, soit 13 ans d'ancienneté pour un reclassement au 4<sup>e</sup> échelon du 3<sup>e</sup> grade.

➤ L'examen professionnel :

- Au 2<sup>e</sup> grade : à partir du 4<sup>e</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade, soit 8 ans d'ancienneté pour un reclassement au 3<sup>e</sup> échelon du 2<sup>e</sup> grade.
- Au 3<sup>e</sup> grade : à partir du 5<sup>e</sup> échelon du 2<sup>e</sup> grade, soit 10 ans d'ancienneté pour un reclassement au 3<sup>e</sup> échelon du grade.

6. L'avancement de corps :

Nous demandons la poursuite du plan de requalification des emplois de B en A, mis en œuvre de 2013 à 2017, pour les collègues trop souvent exploités sur des postes à responsabilités supérieures, par la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) dans tous nos ministères d'exercice, et une augmentation significative des possibilités.





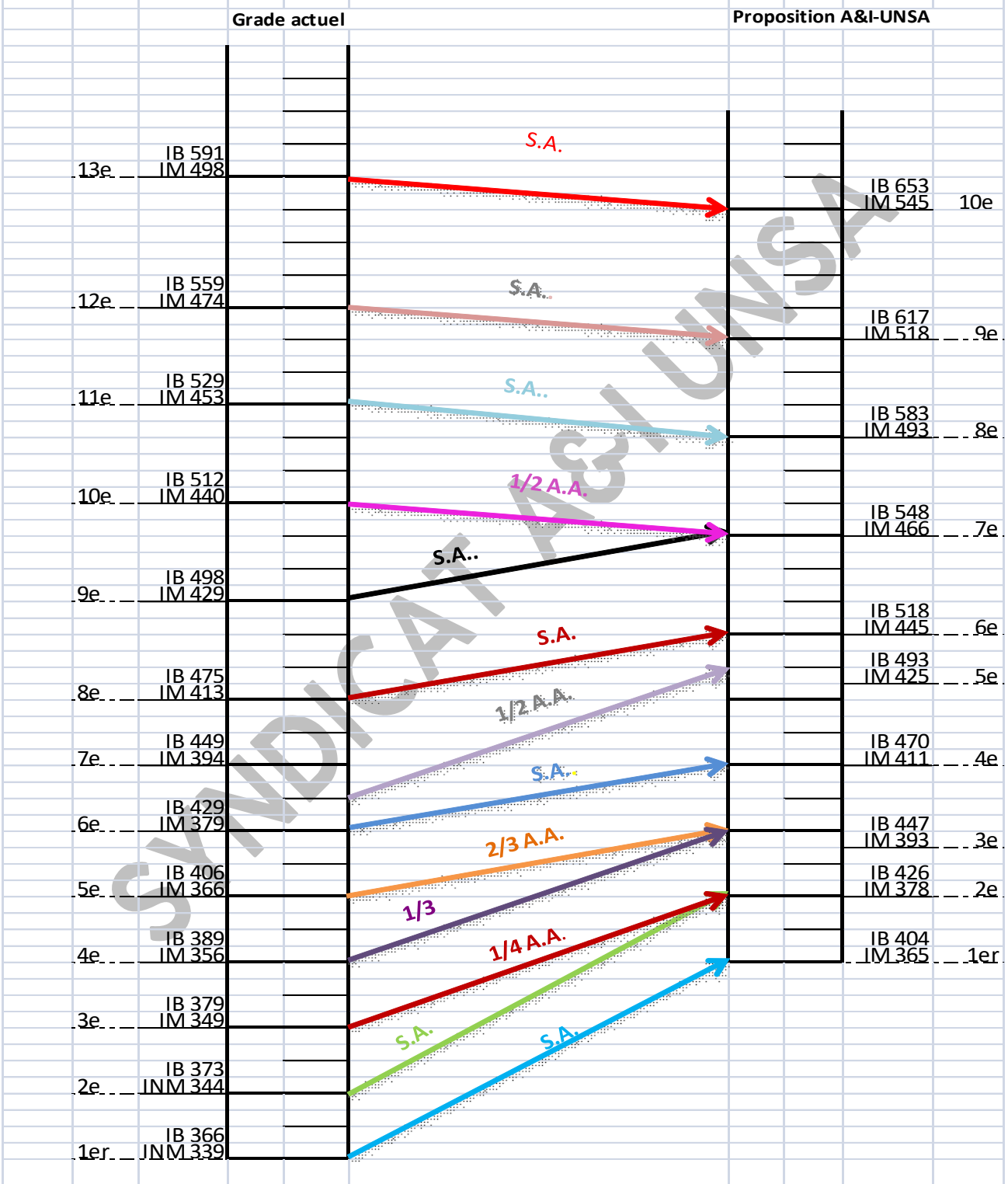
## PROJET DE GRILLE LE CORPS DES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS

Échelons	Avancement		Indices		Augmentation indiciaire revendiquée
	Durée	Cumulée	IB	INDICE	
<b>3<sup>e</sup> grade</b>					
9 <sup>e</sup>			758	625	+26
8 <sup>e</sup>	3a	21a	722	598	+22
7 <sup>e</sup>	2a	18a	683	568	+22
6 <sup>e</sup>	2a	16a	653	545	+22
5 <sup>e</sup>	2a	14a	621	521	+48
4 <sup>e</sup>	2a	12a	589	497	+49
3 <sup>e</sup>	2a	10a	557	472	+49
2 <sup>e</sup>	2a	8a	525	450	+40
1 <sup>er</sup>	2a		499	430	+57
<b>2<sup>e</sup> grade</b>					
10 <sup>e</sup>		28a	709	588	+75
9 <sup>e</sup>	3a	25a	680	566	+58
8 <sup>e</sup>	3a	22a	650	543	+54
7 <sup>e</sup>	3a	19a	615	516	+49
6 <sup>e</sup>	3a	16a	586	495	+69
5 <sup>e</sup>	2a	14a	556	472	+62
4 <sup>e</sup>	2a	12a	524	449	+85
3 <sup>e</sup>	2a	10a	499	430	+80
2 <sup>e</sup>	2a	8a	477	415	+64
1 <sup>er</sup>	2a		451	396	+74
<b>1<sup>er</sup> grade</b>					
10 <sup>e</sup>		23a	653	545	+36
9 <sup>e</sup>	4a	19a	617	518	+50
8 <sup>e</sup>	3a	16a	583	493	+53
7 <sup>e</sup>	3a	13a	548	466	+44
6 <sup>e</sup>	3a	10a	518	445	+41
5 <sup>e</sup>	2a	8a	493	425	+41
4 <sup>e</sup>	2a	6a	470	411	+58
3 <sup>e</sup>	2a	4a	447	393	+47
2 <sup>e</sup>	2a	2a	426	378	+53
1 <sup>er</sup>	2a		404	365	+38



## SECRÉTAIRE ADMINISTRIF

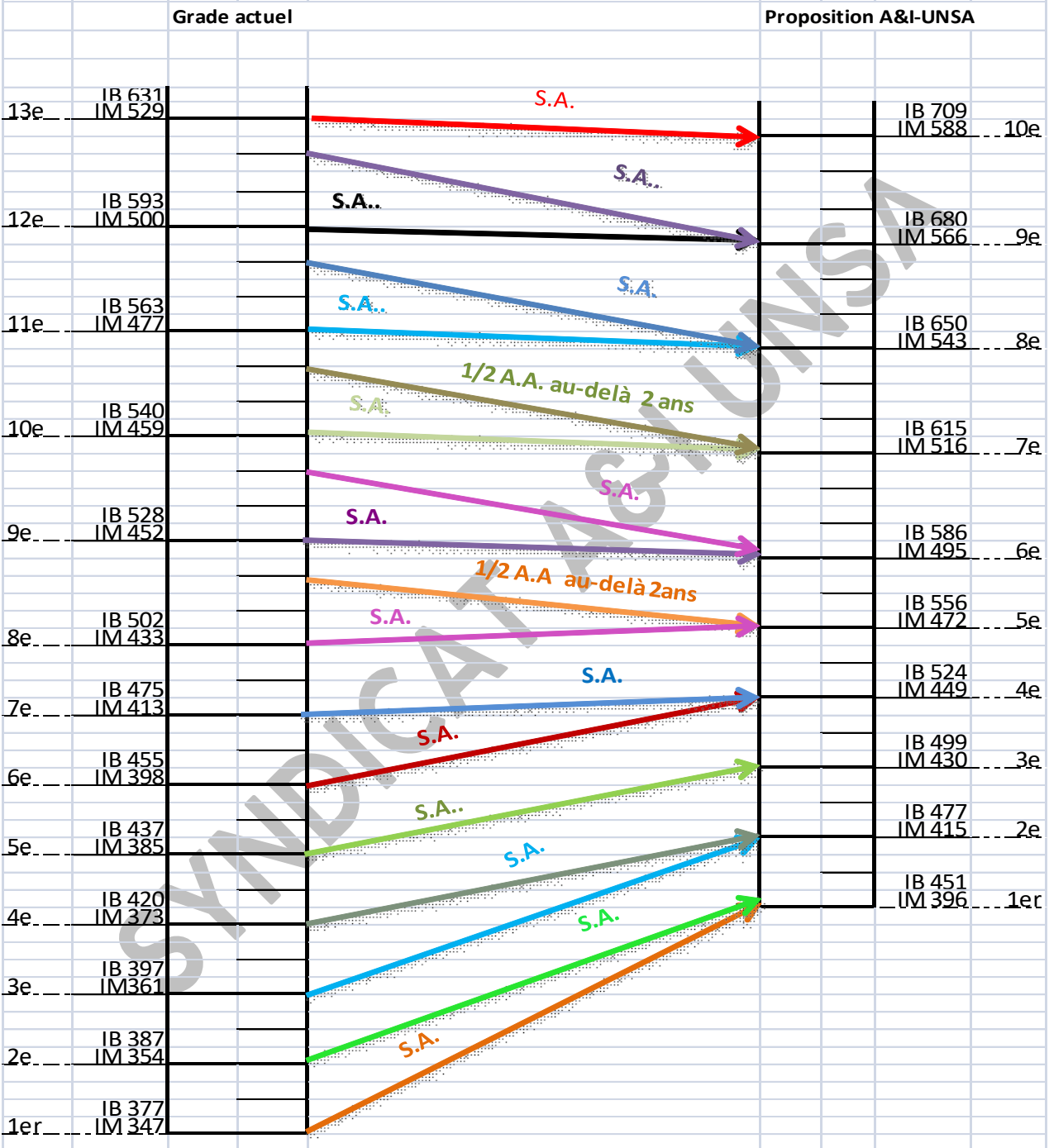
Projet A&I de reclassement du grade SAENES classe normale  
dans le nouveau 1<sup>er</sup> grade de secrétaire administratif





## SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF

Projet A&I de reclassement du grade SAENES classe supérieure  
dans le nouveau 2<sup>ème</sup> grade de secrétaire administratif





## SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF

Projet A&I de reclassement du grade SAENES classe exceptionnelle dans le nouveau 3<sup>ème</sup> grade de secrétaire administratif

Grade actuel		Proposition A&I-UNSA	
			IB 758 IM 625 9e
11e	IB 701 IM 582	S.A.	
		S.A.	IB 722 IM 598 8e
10e	IB 684 IM 569		IB 683 IM 568 7e
		S.A.	IB 653 IM 545 6e
9e	IB 657 IM 548		IB 621 IM 521 5e
		S.A.	IB 589 IM 497 4e
8e	IB 631 IM 529		IB 557 IM 472 3e
		S.A.	IB 525 IM 450 2e
7e	IB 599 IM 504	1/3 A.A.	IB 499 IM 430 1er
		S.A.	
6e	IB 567 IM 480	1/2 A.A.	
		S.A.	
5e	IB 541 IM 460		
		1/2 A.A.	
4e	IB 508 IM 437		
		S.A.	
3e	IB 482 IM 417		
		S.A.	
2e	IB 459 IM 402		
1er	IB 442 IM 389		

### III-3 NOTRE PROJET POUR L'ENCADREMENT

#### (Catégorie A- Agent de conception et de pilotage)

**Le corps des attachés d'administration, corps pivot de la catégorie A**, a connu ces dernières années d'importantes évolutions.

En effet, la volonté politique de mise en place des filières de métiers au sein de la Fonction publique passant par la fusion des corps avait abouti au **statut commun des attachés d'administration du 26 septembre 2005** : déroulement de carrière sur 26 ans, fusion des deux classes du principalat, revalorisation indiciaire, amélioration des conditions d'accès à l'examen professionnel.

Nos ministères d'exercice ont adhéré au nouveau statut au 1<sup>er</sup> janvier 2007 (décret du 23 décembre 2006).

Une nouvelle étape a été franchie avec la mise en place du **corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) des attachés d'administration** (décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié par le décret n°2013-876 du 30 septembre 2013).

Ce corps rattaché au Premier ministre dont la gestion et les nominations sont confiées par délégation aux ministres d'affectation, a connu la création d'un troisième grade, celui d'attaché hors classe à accès fonctionnel culminant à la HEA (hors échelle A). Nos ministères d'exercice ont adhéré à ce nouveau corps dès l'application du texte soit le 2 octobre 2013.

#### 1. LES ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'ETAT

Au-delà des nouvelles grilles indiciaires mises en œuvre jusqu'en 2021, dans le cadre du protocole Parcours Professionnel Carrières et Rémunération (PPCR) pour les **12 115 attachés dans nos ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur ainsi que celui de la jeunesse et des sports sur un effectif de 31 453 attachés d'administration de l'Etat**, le syndicat A&I UNSA revendique d'ores et déjà une nouvelle amélioration de nos grilles statutaires.

En effet, le gouvernement doit reconnaître les compétences et le niveau de responsabilité des attachés à travers un **déroulement de carrière attractif et dynamique**.

Le **recrutement** dans le corps des attachés d'administration se fait par :

- Le concours IRA (interministériel)
- Le concours interne de B (Secrétaires administratifs) en A
- La liste d'aptitude de B en A.

Pour garantir l'occupation de tous les postes d'attachés d'administration dans nos ministères d'exercice, il est nécessaire d'ouvrir le recrutement à hauteur des besoins.

Beaucoup de postes restent inoccupés à l'issue des opérations de recrutement.

C'est pourquoi A&I-UNSA revendique, afin de favoriser plus spécifiquement la promotion de nos collègues SAENES et la requalification de leurs emplois, **l'ouverture d'un examen professionnel** comme prévu par le décret CIGEM.

A cet effet, A&I-UNSA demande une prolongation de 3 années supplémentaires des promotions au choix (liste d'aptitude, examen professionnel), permettant ainsi la poursuite du plan de requalification de B en A.

Le recrutement peut également se faire par la voie du détachement de personnels de catégorie A d'autres corps de fonctionnaires de l'Etat, de l'Hospitalière et des Collectivités territoriales.

Favorable au principe de la mobilité choisie, **le syndicat A&I UNSA privilégie le recrutement, la promotion et la mobilité au sein de la filière administrative interministérielle**.

Dans la logique fonction publique, la mobilité entre différentes filières de métiers doit être strictement encadrée. L'accueil de ces personnels doit se faire sur des postes restés vacants à l'issue

des mouvements et des recrutements par liste d'aptitude, concours interne, examen professionnel et affectation des IRA et pas en lieu et place de nos collègues de l'AENES.

## 2 LES DIRECTEURS DE SERVICE (Dds)

Le décret du 30 septembre 2013 a intégré les CASU, mais aussi les directeurs de préfecture et les chefs des services administratifs du Conseil d'Etat dans le nouveau corps interministériel à gestion ministérielle avec un grade mis en extinction, dénommé *directeurs de service*.

Dans une gestion globalisée, cette intégration a notamment facilité l'accession au grade à accès fonctionnel (GRAF) d'attaché hors classe et pour certains permis d'accéder à l'échelon spécial.

Néanmoins en juin 2018, il restait encore 201 Dds. **A&I-UNSA a rappelé** au ministère qu'une solution devrait être trouvée pour ces collègues appartenant à un ancien corps d'encadrement supérieur.

## 3 LES EMPLOIS FONCTIONNELS

Dans nos ministères d'exercice, il existe plusieurs types d'emplois fonctionnels de débouchés :

- Les emplois de secrétaire général d'académie, secrétaire général-adjoint d'académie et secrétaire général de DSDEN ;
- Les emplois de directeur général des services d'EPSCP et Agent comptable d'EPSCP ;
- Les emplois de directeur général adjoint d'EPNA et secrétaire général d'EPNA ;
- Les emplois de directeurs général et d'agent comptable de Crous ;
- Les emplois d'Administrateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le décret 2017-404 du 27 mars 2017 porte sur les conditions de nomination à l'emploi de directeur général des services et à l'emploi d'agent comptable des établissements publics à caractère scientifique culturel et professionnel (EPSCP).

Le décret 2005-1312 du 21 octobre 2005 fixe les conditions d'accès aux emplois de directeur-adjoint et secrétaire général d'établissement public national à caractère administratif (EPNA).

Le décret 2017-405 du 37 mars 2017 a traité aux emplois de directeur général et d'agent comptable des centres régionaux des œuvres universitaires (CROUS).

Le décret 2008-1518 du 30 décembre 2008 modifiant le décret du 3 décembre 1983 a créé l'emploi d'AENESR.

Le décret n°2016-1413 du 20 octobre 2016 a donné un nouveau statut pour certains emplois fonctionnels se trouvant dans les services académiques. Il introduit une classification hiérarchique des emplois en 3 groupes ; groupes I, II et III. Outre les emplois de secrétaires généraux, nous retrouvons dans ces groupes les vice-recteurs, les DASEN, DASEN-Adjoint, les conseillers de recteur et les directeurs de cabinet.

La répartition des emplois entre les deux premiers groupes est déterminée en fonction de l'importance des responsabilités fonctionnelle et territoriale afférentes à ces emplois.

L'emploi d'AENESR concerne dorénavant certains emplois dans les services académiques (chef de division par exemple), les EPLE, les EPSCP et les Crous.

L'arrêté ministériel du 22 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2008 fixe le nombre d'emplois d'AENESR à **749** dont :

- 49 dans le réseau des œuvres universitaires et 271 dans les Universités
- 101 à l'Administration centrale,
- 123 en Rectorat,
- 193 en EPLE,



- 4 au CNED,
- 7 dans le réseau CANOPE,
- 1 à l'ONISEP

#### 4 NOS REVENDICATIONS

Dans le cadre du CIGeM, nous demandons que le corps des attachés comporte 3 grades, 24 échelons et que le déroulé de carrière se fasse en 28 ans.

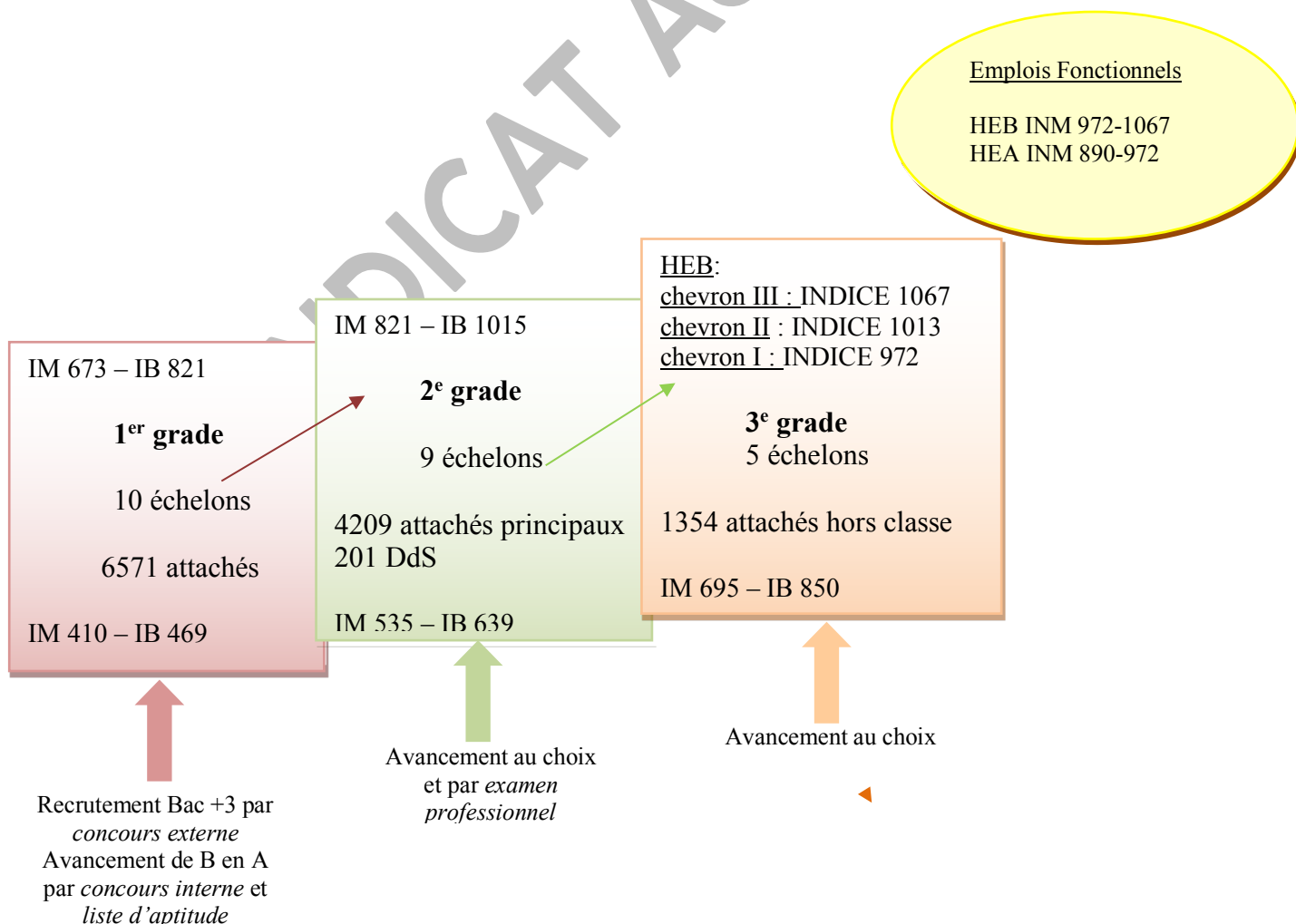
Nous demandons également que l'échelon terminal, soit le 5<sup>ème</sup> échelon du grade hors classe atteigne la HEA sans contingentement.

Et comme pour les attachés hors-classe, nous demandons que les emplois fonctionnels d'AENESR de l'enseignement scolaire mais aussi de l'enseignement supérieur atteignent obligatoirement la HEA et pour certains la HEB.

Nous demandons que l'examen professionnel d'accès au grade supérieur – attaché principal - reste une épreuve orale d'admission : entretien avec un jury sur la base d'un dossier RAEP (reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle) et des missions exercées.

Nous demandons encore que le taux de promotion d'accès au GRAF d'attaché hors classe fixé à 10% par le décret CIGEM ayant été atteint en 2017, soit relevé à 20% pour débloquer l'accès au 3<sup>ème</sup> grade.

Enfin nous revendiquons pour les attachés un accès plus large au tour extérieur du corps des administrateurs civils. En effet, nous constatons de plus en plus une corrélation entre les emplois occupés par les administrateurs civils et nos collègues attachés, tant dans les fonctions occupées que dans les responsabilités confiées. Pour cette raison, l'accès au corps des administrateurs civils doit devenir un réel débouché de carrière pour les attachés.



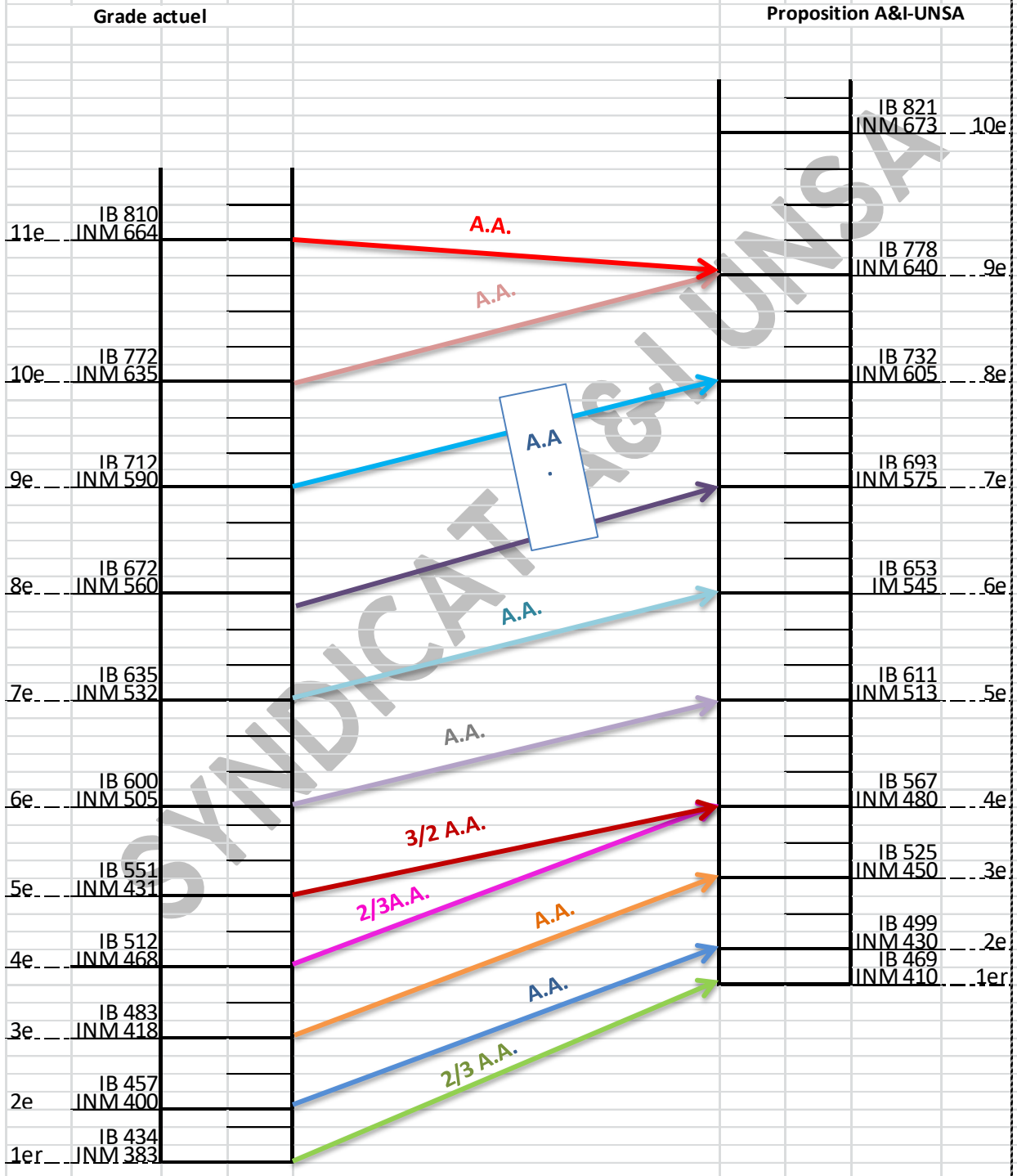
## PROJET DE GRILLE Attaché d'Administration de l'Etat

Echelons	Avancement		Indices		Augmentation indiciaire revendiquée par rapport à grille 2017
	Durée	Cumulée	IB	IM	
ES	3ans		HEB3	1067	
			HEB2	1013	
			HEB1	972	
Attaché hors classe					
HEA3		28ans	/	972	
HEA2	1a	27ans	/	925	
HEA1	1a	26ans	/	890	
4 <sup>e</sup>	2a	24ans	1027	830	+ 75
3 <sup>e</sup>	2a	22ans	956	775	+ 56
2 <sup>e</sup>	2a	20ans	902	735	+ 52
1 <sup>er</sup>	2a	18ans	850	695	+ 50
Attaché principal					
9 <sup>e</sup>		27ans	1015	821	+ 28
8 <sup>e</sup>	3a	23ans	995	806	+ 51
7 <sup>e</sup>	3a	20ans	946	768	+ 51
6 <sup>e</sup>	2a	18ans	896	730	+ 50
5 <sup>e</sup>	2a	16ans	843	690	+ 50
4 <sup>e</sup>	2a	14ans	790	650	+ 50
3 <sup>e</sup>	2a	12ans	732	605	+ 45
2 <sup>e</sup>	2a	10ans	692	575	+ 50
1 <sup>er</sup>	2a	8ans	639	535	+ 46
Attaché					
10 <sup>e</sup>		24ans	821	673	+ 38
9 <sup>e</sup>	4a	20ans	778	640	+ 50
8 <sup>e</sup>	3a	17ans	732	605	+ 45
7 <sup>e</sup>	3a	14ans	693	575	+ 33
6 <sup>e</sup>	3a	11ans	653	545	+ 40
5 <sup>e</sup>	3a	8ans	611	513	+ 45
4 <sup>e</sup>	3a	5ans	567	480	+40
3 <sup>e</sup>	2a	3ans	525	450	+ 32
2 <sup>e</sup>	2a	1an	499	430	+ 30
1 <sup>er</sup>	1a		469	410	+ 27



## CADRE D'ADMINISTRATION

Projet A&I-UNSA de reclassement du grade d'Attaché  
dans le nouveau grade d'Attaché

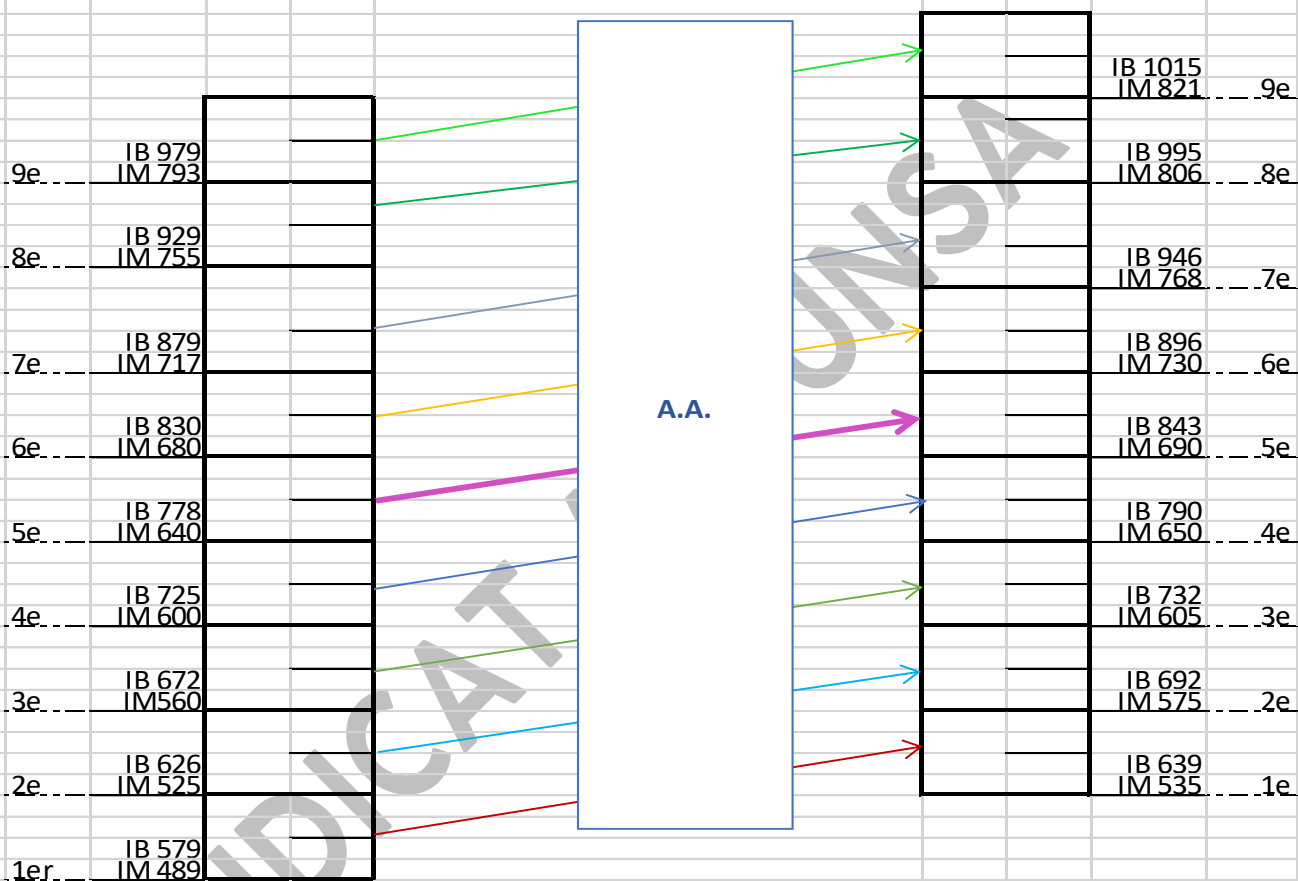




**Attaché d'Administration de l'Etat**  
**Projet A&I- UNSA de reclassement du grade d'Attaché principal**

**Grade actuel**  
**Grille 2017**

**Proposition A&I-UNSA**



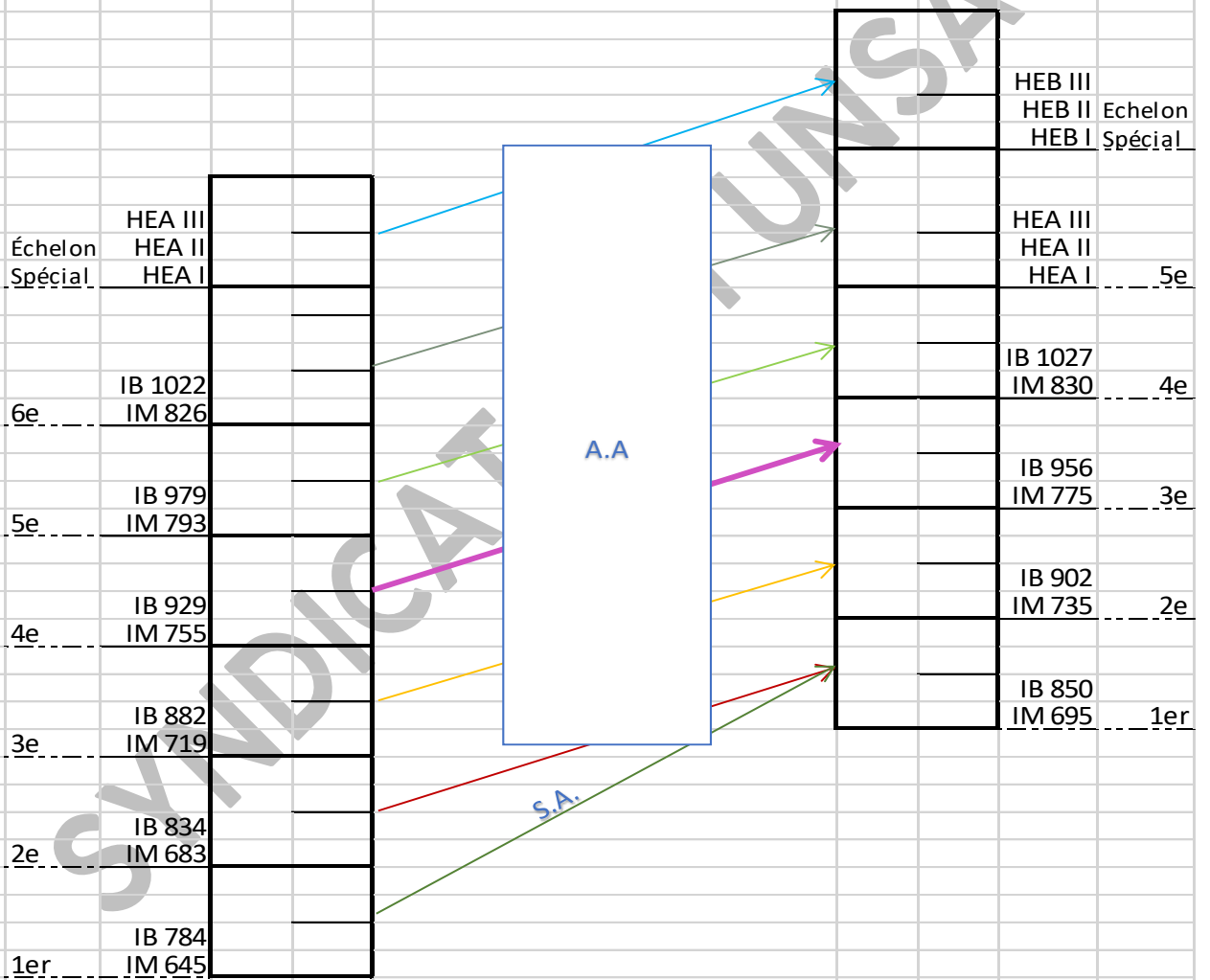


## Attache d'Administration de l'Etat

Projet A&I-UNSA de reclassement du grade d'Attaché hors classe

**Grade actuel  
Grille 2017**

**Proposition A&I-UNSA**



## ANNEXE

### Sigles et abréviations :

A.A. :	ancienneté acquise
CIGEM :	corps interministériel à gestion ministérielle
CAPI :	commission administrative paritaire interministérielle
DGAFP :	Direction générale de l'administration et de la Fonction publique
GRAF :	grade à accès fonctionnel
HEA :	hors échelle A (hors grille indiciaire)
HEB :	hors échelle B
IM :	indice majoré
IB :	indice brut
RAEP :	reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
S.A. :	sans ancienneté



[www.aeti-unsa.org](http://www.aeti-unsa.org)



AetiUNSA



aeti\_unsa



A&I UNSA

Tour Essor · 14, rue Scandicci · 93500 Pantin · Tél. :  
01 57 14 07 80 · Courriel : [aeti@aeti-unsa.org](mailto:aeti@aeti-unsa.org)