



# Guide pratique

## Carrières et rémunérations



*Je suis...*

*Adjoint·e administrati·ve*

*Adjoint·e administrati·ve Principal·e 2<sup>ème</sup> classe*

*Adjoint·e administrati·ve Principal·e 1ère classe*





## *L'essentiel à retenir*

### *La rémunération indiciaire (pages 3 à 5) et le déroulement de carrière (page 6)*

Dans le cadre du protocole « PPCR » (Parcours Professionnel, Carrière, Rémunérations), le corps des adjoints administratifs est passé de 4 grades à 3 grades, par la fusion des grades d'AA1 et d'AAP2.

Entre 2018 et 2020, étaient prévues les trois dernières années des mesures de revalorisation progressives des grilles de salaires pour la catégorie C, Cette progression aurait dû aboutir à une grille définitive en 2020, mais, le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le ministre de la fonction publique a repoussé d'un an l'application de toutes les mesures statutaires et indiciaires, si bien que les adjoints administratifs devront attendre 2021 pour obtenir les derniers gains indiciaires prévus !

### *Les primes (page 7) :*

Depuis novembre 2015, les adjoints administratifs ont basculé dans un nouveau (et complexe) régime de primes, le « RIFSEEP ». Ce dernier commence à produire ses effets depuis 2017 seulement. Les augmentations annuelles uniformes sont désormais remplacées par un système individualisé, selon le poste que vous occupez et l'appréciation de vos chefs !

### *Les revendications de la CGT pour la catégorie C (page 8) :*

La CGT revendique un rattrapage des salaires des agents de catégorie C qui doivent tous débiter à 1,2 fois le SMIC, doubler en fin de carrière leur rémunération de recrutement et bénéficier d'une carrière linéaire.

Elle revendique la promotion immédiate des agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade.

Les agents de catégorie C doivent accéder à la catégorie B grâce à un plan de requalification massif.

Le système de prime « RIFSEEP », au mérite et au poste de travail, facteur de casse des garanties statutaires, doit être abandonné.

La valeur du point indiciaire doit être progressivement réévaluée afin de rattraper les pertes constatées depuis l'année 2000.

**LA REMUNERATION INDICIAIRE**

**Grille C 1**

**Adjoint administratif**

**Année 2019**



Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
11	407	367		21
10	386	354	3	18
9	372	343	3	15
8	366	339	2	13
7	361	335	2	11
6	356	332	2	9
5	354	330	2	7
4	353	329	2	5
3	351	328	2	3
2	350	327	2	1
1	348	326	1	

**Grille C 1**

**Adjoint administratif**

**Année 2020**



Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
11	412	368		21
10	389	356	3	18
9	376	346	3	15
8	370	342	2	13
7	365	338	2	11
6	359	334	2	9
5	356	332	2	7
4	354	330	2	5
3	353	329	2	3
2	351	328	2	1
1	350	327	1	

**Grille C 1**

**Adjoint administratif**

**Année 2021**

Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
12	432	382		25
11	419	372	4	21
10	401	363	3	18
9	387	354	3	15
8	378	348	2	13
7	370	342	2	11
6	363	337	2	9
5	361	335	2	7
4	358	333	2	5
3	356	332	2	3
2	355	331	2	1
1	354	330	1	

## Grille C2

Adjoint administratif  
principal 2ème classe

Année 2019



## Grille C 2

Adjoint administratif  
principal 2ème classe

Année 2020



## Grille C 2

Adjoint administratif  
principal 2ème classe

Année 2021

Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
12	483	418		25
11	471	411	4	21
10	459	402	3	18
9	444	390	3	15
8	430	380	2	13
7	403	364	2	11
6	381	351	2	9
5	374	345	2	7
4	362	336	2	5
3	358	333	2	3
2	354	330	2	1
1	351	328	1	

Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
12	483	418		25
11	471	411	4	21
10	459	402	3	18
9	444	390	3	15
8	430	380	2	13
7	403	364	2	11
6	381	351	2	9
5	374	345	2	7
4	362	336	2	5
3	358	333	2	3
2	354	330	2	1
1	353	329	1	

Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
12	486	420		25
11	473	412	4	21
10	461	404	3	18
9	446	392	3	15
8	430	380	2	13
7	404	365	2	11
6	387	354	2	9
5	376	346	2	7
4	364	338	2	5
3	362	336	2	3
2	359	334	2	1
1	356	332	1	

### Grille C 3

Adjoint administratif  
principal 1ère classe

Année 2019



Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
10	548	466		19
9	525	450	3	16
8	499	430	3	13
7	478	415	3	10
6	460	403	2	8
5	448	393	2	6
4	430	380	2	4
3	412	368	2	2
2	393	358	1	1
1	380	350	1	

### Grille C 3

Adjoint administratif  
principal 1ère classe

Année 2020



Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
10	548	466		19
9	525	450	3	16
8	499	430	3	13
7	478	415	3	10
6	460	403	2	8
5	448	393	2	6
4	430	380	2	4
3	412	368	2	2
2	393	358	1	1
1	380	350	1	

### Grille C 3

Adjoint administratif  
principal 1ère classe

Année 2021

Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
10	558	473		19
9	525	450	3	16
8	499	430	3	13
7	478	415	3	10
6	460	403	2	8
5	448	393	2	6
4	430	380	2	4
3	412	368	2	2
2	393	358	1	1
1	380	350	1	

# LES DEROULEMENTS DE CARRIERE

## Promotion au grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe (AAP2)

- *Par examen professionnel*

Adjoint administratif ayant atteint le 4<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade

- *Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement*

Adjoint administratif ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade

## Promotion au grade d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe (AAP1)

- *Par examen professionnel*

Pas de recrutement possible par examen professionnel pour ce grade

- *Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement*

Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade



## Comment est calculé le nombre de promotions au grade supérieur ?

- Pour passer au grade supérieur, des taux de promotions sont définis au niveau des ministères sociaux, appelés « ratios promus/promouvables ». A ce jour, les taux qui seront en vigueur entre 2019 et 2021 sont en cours d'arbitrage et ne sont donc pas connus.

Pour mémoire, ces taux étaient fixés ainsi qu'il suit en 2018 :

- 25% des adjoints administratifs promouvables (c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade d'AAP2) sont promus AAP2
- 7,5 % des adjoints administratifs principaux de 2<sup>ème</sup> classe promouvables (c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade d'AAP1) sont promus AAP1

Le nombre de promotions varie donc **chaque année**, car proportionnel au nombre d'agents promouvables.

# LES PRIMES

Désormais, les adjoints administratifs touchent le « **RIFSEEP** » (*Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel*)

● **Ce RIFSEEP, qui remplace toutes les primes existantes à ce jour, se compose :**

- d'une part fixe mensuelle, l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise). L'IFSE est liée à l'**emploi occupé**, classé soit dans le « groupe de fonctions » n°1, soit dans le « groupe de fonctions » n°2. (Voir tableau)

- Chaque groupe comporte un **minimum** de primes (le « socle IFSE ») et un **maximum** (le « plafond IFSE ») et la hiérarchie peut fixer ma prime dans le cadre de cette fourchette.
- La hiérarchie me notifie mon **classement** dans un « groupe de fonctions », le **montant de l'IFSE, les voies de recours**.

- d'une part variable annuelle, facultative, non reconductible, le CIA (complément indemnitaire annuel)

- Elle constitue le support de la **prime exceptionnelle**, versée soit en milieu soit en fin d'année.
- Elle varie dans **une fourchette** de 0 euros à 1350 euros maximum (« Plafond CIA » du groupe 1 en Centrale voir tableau) et ses modalités de versement sont décidées localement par chaque directeur. (Versement identique à tous les agents, versement différencié, exclusion de tout versement etc...) C'est la prime « **à la tête du client** ».

Adj Adm.	Administration centrale			Services territoriaux			Services territoriaux Ile de France		
Groupes Fonctions	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA
Groupe 1	5.100	12.150	1.350	3.700	11.340	1.260	3.900	11.340	1.260
Groupe 2	5.000	11.880	1.320	3.600	10.800	1.200	3.800	10.800	1.200

● **Ces primes RIFSEEP, peuvent augmenter au fil du temps.**

Cependant, il n'y aura plus désormais d'augmentation annuelle uniforme pour tous les agents ! Pour être augmenté, il faut désormais connaître un changement de situation par :

- **changement de grade,**
- **changement de poste**

**En l'absence de tout changement, au moins tous les trois ans**, par une évaluation positive de l'expérience professionnelle acquise sur son poste. Mais dans ce cas, une revalorisation de la prime n'est pas obligatoire !



On appelle ces changements de situation des « **événements de carrière** ». Ils sont valorisés dans un barème national qui permet d'augmenter la prime annuelle « IFSE » de chaque agent. Cette augmentation est alors acquise et ne peut lui être retirée l'année suivante. (Voir tableau)

Adjoints Administratifs	Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
Types d' « événements de carrière » et valorisation	+700 euros	+ 400 euros	+ 360 euros



# LES REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LA CATEGORIE C

## Sur le niveau de recrutement

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière	Salaire de début
C	Brevet des collèges ou CAP	35 ans	1,2 fois le SMIC

Une amplitude maximum de la grille indiciaire de 1 à 4,6 (la rémunération de fin de carrière doit être multipliée par 4,6 par rapport à la rémunération à l'embauche) pour un agent accédant au dernier échelon du dernier grade de la catégorie C

## Sur le déroulement de carrière

- Le droit à la carrière linéaire dans chaque corps,
- Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantissant à tout agent pour une carrière complète, le doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière ;  
*exemple : un agent recruté à l'indice 330 est assuré de finir sa carrière à l'indice 660 ;*
- la promotion immédiate des agents ayant atteint le sommet de leur grade,
- Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure par un concours interne, ayant le caractère d'un véritable concours professionnel qui prenne en compte l'expérience acquise afin que chaque candidat puisse utilement se servir de ses connaissances et qualifications obtenues lors de son parcours professionnel ;

## Sur la reconnaissance des qualifications

Un plan de « requalification » massif en catégorie B pour tous les agents de catégorie C comme cela a été mis en œuvre dans certains ministères.

## Sur le point d'indice fonction publique

Un rattrapage progressif de la perte cumulée de valeur du point d'indice correspondant à la perte de pouvoir d'achat constatée par rapport à l'inflation qui s'élève depuis janvier 2000 à 14,80 % (hors tabac)

## Sur les primes

- La suppression du RIFSEEP et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération, liée au mérite ou à l'évaluation professionnelle.
- Mettre fin à l'augmentation des primes et indemnités, au détriment du traitement indiciaire, qui lui, est gelé.
- L'intégration totale des primes dans le traitement brut, permettant leur prise en compte dans le calcul de la pension de retraite.
- Dans l'attente de la satisfaction de cette revendication, harmonisation par le haut des régimes indemnitaires des différents ministères ;





