



# Guide pratique

## Carrières et rémunérations



*Je suis...*

*Attaché·e*

*Attaché·e Principal·e*

*Attaché·e hors 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 » (**P**arcours **P**rofessionnel, **C**arrière, **R**émunérations), la grille indiciaire du corps des attachés a été revue.

Entre 2018 et 2020, étaient prévues les trois dernières années des mesures de revalorisation progressives des grilles de salaires de la catégorie « A type » pour le corps des attachés.

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 attachés devront attendre 2021 pour obtenir les derniers gains indiciaires prévus !

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

Depuis janvier 2016, les attachés 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 A (page 8) :*

La CGT revendique un rattrapage des salaires des agents de catégorie A qui doivent tous débiter à 1,8 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 A doivent être promus à la catégorie A+ en carrière linéaire, sans grade à accès fonctionnel qui verrouille son accès et 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 A 1**  
**Attaché**  
**Année 2017 et 2018**

Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
11	<b>810</b>	664		<b>26 a</b>
10	772	635	4 a	22 a
9	712	590	3 a	19 a
8	672	560	3 a	16 a
7	635	532	3 a	13 a
6	600	505	3 a	10 a
5	551	468	2 a 6 m	7 a 6 m
4	512	440	2 a	5 a 6 m
3	483	418	2 a	3 a 6 m
2	457	400	2 a	1 a 6 m
1	434	383	1 a 6 m	

**Grille A 1**  
**Attaché**  
**Année 2019**

Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
11	<b>816</b>	669		<b>26 a</b>
10	778	640	4 a	22 a
9	718	595	3 a	19 a
8	679	565	3 a	16 a
7	642	537	3 a	13 a
6	607	510	3 a	10 a
5	558	473	2 a 6 m	7 a 6 m
4	518	445	2 a	5 a 6 m
3	490	423	2 a	3 a 6 m
2	462	405	2 a	1 a 6 m
1	441	388	1 a 6 m	0

**Grille A 1**  
**Attaché**  
**Année 2020**

Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
11	<b>821</b>	673		26 a
10	778	640	4 a	22 a
9	732	605	3 a	19 a
8	693	575	3 a	16 a
7	653	545	3 a	13 a
6	611	513	3 a	10 a
5	567	480	2 a 6 m	7 a 6 m
4	525	450	2 a	5 a 6 m
3	499	430	2 a	3 a 6 m
2	469	410	2 a	1 a 6 m
1	<b>444</b>	390	1 a 6 m	

Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
9	<b>979</b>	793		18 a
8	929	755	3 a	15 a
7	879	717	2 a 6 m	12 a 6 m
6	830	680	2 a 6 m	10 a
5	778	640	2 a	8 a
4	725	600	2 a	6 a
3	672	560	2 a	4 a
2	626	525	2 a	2 a
1	579	489	2 a	

**Grille A 2**  
**Attaché Principal**  
**Année 2017 et 2018**

Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
9	<b>985</b>	798		18 a
8	935	760	3 a	15 a
7	885	722	2 a 6 m	12 a 6 m
6	836	685	2 a 6 m	10 a
5	783	645	2 a	8 a
4	732	605	2 a	6 a
3	679	565	2 a	4 a
2	633	530	2 a	2 a
1	585	494	2 a	

**Grille A 2**  
**Attaché Principal**  
**Année 2019**

Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
10	<b>1015 (2021)</b>	821		21 a
9	995 (2020)	806	3 a	18 a
8	946 (2020)	768	3 a	15 a
7	896 (2020)	730	2 a 6 m	12 a 6 m
6	843 (2020)	690	2 a 6 m	10 a
5	791 (2020)	650	2 a	8 a
4	732 (2020)	605	2 a	6 a
3	693 (2020)	575	2 a	4 a
2	639 (2020)	535	2 a	2 a
1	593 (2020)	500	2 a	

**Grille A 2**  
**Attaché Principal**  
**Année 2020**  
**et 2021**

À compter de 2021, création d'un 10<sup>ème</sup> échelon doté de l'IB 1015 (IM 821) accessible après 3 ans dans le 9<sup>ème</sup> échelon.

Les indices définitifs des échelons 1 à 9 sont fixés en 2020

**Grille A 3**  
**Attaché Hors Classe**  
**Année 2017 et 2018**

Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
ES	<b>HEA</b>	885 à 967		
6	1022	826	3 a	11 a 6 m
5	979	793	3 a	8 a 6 m
4	929	755	2 a 6 m	6 a
3	882	719	2 a	4 a
2	834	683	2 a	2 a
1	<b>784</b>	645	2 a	

**Grille A 3**  
**Attaché Hors classe**  
**Année 2019**

Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
ES	<b>HEA</b>	890 à 972		
6	1027	830	3 a	11 a 6 m
5	985	798	3 a	8 a 6 m
4	935	760	2 a 6 m	6 a
3	888	724	2 a	4 a
2	841	688	2 a	2 a
1	<b>790</b>	650	2 a	

**Grille A 3**  
**Attaché Hors Classe**  
**Année 2020**

Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
ES	<b>HEA</b>	890 à 972		
6	1027	830	3 a	11 a 6 m
5	995	806	3 a	8 a 6 m
4	946	768	2 a 6 m	6 a
3	896	730	2 a	4 a
2	850	695	2 a	2 a
1	<b>797</b>	655	2 a	

**Remarque importante :** le grade d'attaché hors classe est un « grade à accès fonctionnel » (GRAF), dont l'accès est soumis à certaines conditions d'emplois occupés. De plus, le nombre de postes en est strictement contingenté.

# LES DEROULEMENTS DE CARRIERE

## Promotion au grade d'attaché principal

- *Par examen professionnel*

Attachés justifiant, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, de trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et ayant atteint le 5e échelon du grade d'attaché.

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

Attachés justifiant, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et d'avoir atteint le 8e échelon du grade d'attaché.

## Promotion au grade d'attaché hors classe (Grade à accès fonctionnel ou GRAF)

- *Par examen professionnel*

Pas de recrutement possible par examen professionnel pour ce grade

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

### Conditions statutaires du GRAF:

Attachés principaux ayant atteint au moins le cinquième échelon de leur grade et justifiant par ailleurs :

1° De six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement ;

2° Ou de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de

détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.

3 ° Dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées par chaque ministre ou autorité de rattachement, peuvent également être inscrits au tableau d'avancement, établi à compter de l'année 2017, les attachés principaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

### Contingentement des postes du GRAF :

Le grade d'attaché hors classe comporte un nombre d'emplois contingentés égal à 10% des effectifs des attachés d'administration de l'Etat considérés au 31 décembre de l'année précédente celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.

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

Le corps des attachés étant désormais géré en interministériel, des taux de promotions ont été définis au niveau de la fonction publique pour passer au grade supérieur, appelés « ratios promus/promouvables ». De cette façon:

- 7 % des attachés d'administration de l'Etat promouvables (c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade d'attaché principal) sont promus attaché principal.
- L'accès au grade d'attaché hors classe est soumis à des conditions statutaires et est contingenté (voir ci-dessus). Aucun taux réglementaire n'est donc défini.

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

# LES PRIMES

Désormais, les attachés 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 dans le « groupe de fonctions » n°1, n°2, n°3 ou n°4 (**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 7.110 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** ».

Attachés Groupes Fonctions	Administration centrale			Services territoriaux			Services territoriaux Ile de France		
	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA
Groupe 1	14.500	40.290	7.110	13.200	36.210	6.390	13.800	36.210	6.390
Groupe 2	13.200	35.700	6.300	11.230	32.130	5.670	11.600	32.130	5.670
Groupe 3	11.000	27.540	4.860	9.520	25.500	4.500	10.000	25.500	4.500
Groupe 4	10.520	22.030	3.890	8.990	20.400	3.600	9.300	20.400	3.600

## ● 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, de corps ;**
- **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**)

Attachés d'administration	Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
Types d' « événements de carrière » et valorisation	+1700 euros	+ 700 euros	+ 600 euros

# LES REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LA CATEGORIE A

## Sur le niveau de recrutement

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière	Salaire de début
A1	Bac +3	32 ans	1,8 fois le SMIC
A2	Bac + 5	31 ans	2 fois le SMIC
A3	Bac + 8	30 ans	2,3 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 A

## 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 390 est assuré de finir sa carrière à l'indice 780,*
- la promotion immédiate des agents ayant atteint le sommet de leur grade,
- L'abandon des grades à accès fonctionnels (GRAF) pour l'accès au « A+ », qui verrouillent les carrières des cadres en fin de grille indiciaire « chiffre ». Un agent de catégorie A

doit pouvoir en effet accéder à un grade situé en « hors échelle » dans la mesure où il remplit les conditions d'ancienneté d'échelon requises par son statut et non des conditions liées à l'emploi occupé actuellement ou précédemment.

Les conditions actuelles du GRAF des Attachés limitent en effet drastiquement le déroulement de carrière qui n'est plus linéaire.

Elles sont de plus en contradiction fondamentale avec le principe statutaire de séparation du grade de l'emploi inscrit dans la loi.

## 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 ;









