

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt

Guide pratique

Carrières et rémunérations



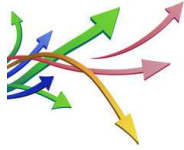
Je suis...

Attaché.e

Attaché.e Principale.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 » (Parcours Professionnel, Carrière, Rémunérations), la grille indiciaire du corps des attachés a été revue entre 2018 et 2020.

Et pourtant, compte tenu de l'effet conjugué du blocage de la valeur du point indiciaire depuis 2016 et de la reprise d'une forte inflation constatée en 2022, cette grille de la catégorie A « type » subit un déclassement sans précédent: le salaire d'embauche en attaché d'administration était ainsi de 37 % au-dessus du Smic il y a 20 ans contre seulement 11% du Smic en mai 2022. Et cet écart s'est encore restreint depuis !

Les primes (page 7)

Depuis janvier 2016, les attachés ont basculé dans un nouveau (et complexe) régime de primes, le « RIFSEEP ». Ce dernier a commencé à produire ses effets depuis 2017. 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 en attaché hors classe en carrière linéaire, sans grade à accès fonctionnel qui verrouille son accès ni échelon spécial de fin de grade.

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 fortement réévaluée afin de rattraper notamment les pertes constatées du fait de la forte inflation actuelle. Les 3,5% accordés en juillet 2022 ne permettent pas d'atteindre cet objectif et le pouvoir d'achat de la catégorie A continue de se dégrader !



TEXTES DE REFERENCE

- ✚ Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat
- ✚ Décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics

LA REMUNERATION INDICIAIRE



ATTACHE D'ADMINISTRATION

Echelon	Indice Brut	Indice majoré (permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €	Traitement indiciaire net mensuel en € (hors primes et indemnités)
1	444	390	1 an 6 mois	1 891,51	1501,29
2	469	410	2 ans	1 988,51	1578,28
3	499	430	2 ans	2 085,51	1655,27
4	525	450	2 ans	2 182,51	1732,26
5	567	480	2 ans 6 mois	2 328,01	1847,74
6	611	513	3 ans	2 488,07	1974,77
7	653	545	3 ans	2 643,27	2097,95
8	693	575	3 ans	2 788,77	2213,44
9	732	605	3 ans	2 934,27	2328,92
10	778	640	4 ans	3 104,02	2463,65
11	821	673	-	3 264,07	2590,68

Une grille à reconstruire d'urgence !

Compte tenu de l'effet conjugué du blocage de la valeur du point indiciaire depuis 2016 et de la reprise d'une forte inflation constatée en 2022, cette grille de la catégorie A « type » subit un déclassement sans précédent:

Une donnée à elle seule illustre les dégâts: en 2000, un attaché d'administration était recruté à 37 % au-dessus du SMIC. C'est 11 % aujourd'hui !

Et cet écart s'est encore restreint depuis !

De plus le **taux de promotion** au grade supérieur d'attaché principal n'a pas été révisé **depuis l'année 2015** : il est bloqué à **7%** de l'effectif des attachés d'administration affectés aux ministères chargés des affaires sociales et remplissant les conditions requises pour cet avancement de grade.

La grille des attachés est donc à reconstruire d'urgence, pour tenir compte des qualifications exercées par ces agents.

De plus, ce corps constitue à ce jour le seul débouché pour les agents de catégorie B par la voie interne.



ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION

Echelon	Indice Brut	Indice majoré (permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €	Traitement indiciaire net mensuel en € (hors primes et indemnités)
1	593	500	2 ans	2 425,02	1924,73
2	639	535	2 ans	2 594,77	2059,46
3	693	575	2 ans	2 788,77	2213,44
4	732	605	2 ans	2 934,27	2328,92
5	791	650	2 ans	3 152,52	2502,15
6	843	690	2 ans 6 mois	3 346,52	2656,13
7	896	730	2 ans 6 mois	3 540,52	2810,10
8	946	768	3 ans	3 724,82	2956,38
9	995	806	3 ans	3 909,12	3102,66
10	1015	821		3 981,87	3160,40

Une grille à reconstruire d'urgence !

Compte tenu de l'effet conjugué du blocage de la valeur du point indiciaire depuis 2016 et de la reprise d'une forte inflation constatée en 2022, l'ensemble de cette grille de la catégorie A « type » subit **un déclassement sans précédent**.

Si le 1^{er} grade est rattrapé par le SMIC (voir page précédente), le grade d'attaché principal n'a connu de son côté que quelques retouches indiciaires octroyées par le protocole « PPCR » (Parcours Professionnel, Carrière, Rémunérations) et la création d'un nouveau 10^{ème} échelon sommital à l'indice majoré 821, « revalorisation » de ce grade pourtant sans rapport avec l'augmentation du niveau de qualification des personnels de ce corps.

L'accès à la hors échelle lettre, (HEA), véritable marque de reconnaissance des grades supérieurs d'encadrement, relève du grade d'attaché hors classe, qui est à ce jour un grade à accès fonctionnel, c'est-à-dire réservé aux agents effectuant certaines fonctions particulières (Voir page suivante).



ATTACHE D'ADMINISTRATION HORS CLASSE

Echelon	Indice Brut	Indice majoré (permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €	Traitement indiciaire net mensuel en € (hors primes et indemnités)
1	797	655	2 ans	3 176,77	2521,39
2	850	695	2 ans	3 370,77	2675,37
3	896	730	2 ans	3 540,52	2810,10
4	946	768	2 ans 6 mois	3 724,82	2956,38
5	995	806	3 ans	3 909,12	3102,66
6	1027	830	-	4 025,52	3195,05
Echelon spécial	HEA	-	1 an	4 316,53	3426,02
	HEA2	-	1 an	4 486,28	3560,75
	HEA3	-	-	4 714,23	3741,67

Un grade inaccessible pour la majorité des personnels !

A l'occasion de la publication du statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat en 2011, un nouveau grade d'attaché hors classe a été créé.

Le principal intérêt de ce grade était de faire accéder le corps des attachés à la « hors échelle » véritable marque de reconnaissance des grades supérieurs d'encadrement, permettant de plus un saut indiciaire significatif.

Mais les personnels ont été vite refroidis par les modalités d'accès à ce 3ème grade; en effet :

- 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**. (10% des effectifs du corps : voir page 6).
- En outre, l'accès à l'indice HEA relève d'un « échelon spécial » c'est-à-dire comportant un nombre de postes limité à 20% des effectifs du seul grade d'attaché d'administration hors classe. (voir page 6) : il s'agit d'un **deuxième «contingentement»**.

Soumis à cette double contrainte (conditions d'emplois occupés et contingentement des postes), ce grade est donc particulièrement **verrouillé**: la majorité des attachés d'administration ne pourra pas dérouler une carrière au-delà du grade d'attaché principal !

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 et ayant atteint le 10ème échelon de leur grade.

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.

Accès à l'échelon spécial en HEA :

Peuvent accéder à l'échelon spécial les attachés d'administration hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6e échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle. (Le nombre d'emplois de l'échelon spécial est strictement contingenté à 20 % des effectifs des attachés d'administration hors classe

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 fonctionnelles. De plus, il 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.

Attention: depuis 2021, les promotions annuelles ne sont plus examinées pour avis en CAP nationale.

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 », **revalorisé en 2022 voir tableau en rouge**) 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	Administration centrale			Services territoriaux et ARS Hors Ile de France			Services territoriaux et ARS de l'île de France		
	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA
Groupe 1	17.600	40.290	7.110	16.000	36.210	6.390	17.600	36.210	6.390
Groupe 2	15.200	35.700	6.300	13.500	32.130	5.670	15.200	32.130	5.670
Groupe 3	13.800	27.540	4.860	12.000	25.500	4.500	13.800	25.500	4.500
Groupe 4	12.000	22.030	3.890	11.000	20.400	3.600	12.000	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

La CGT revendique trois niveaux de recrutement en catégorie A

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière	Salaires 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

Sur le déroulement de carrière

Le droit à la carrière linéaire avec deux grades maximum, et dans l'attente :

- 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 ») qui verrouillent les déroulements de carrière 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.

En outre, l'accès à l'échelon spécial HEA est contingenté (en clair comporte un nombre d'agents strictement limité) ce qui constitue un obstacle supplémentaire pour une carrière linéaire.

Sur le point d'indice fonction publique

La valeur du point indiciaire doit être fortement réévaluée (au moins de 10%) afin de rattraper notamment les pertes constatées du fait de la forte inflation actuelle et du gel de la valeur du point depuis 2010. Les 3,5% d'augmentation accordés en juillet 2022 ne permettent pas de répondre à cette légitime revendication. Pour cela, un mécanisme automatique d'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation doit être créé.

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, car arbitraires donc injustes et facteurs de divisions entre les agents.
- Mettre fin à l'augmentation des primes et indemnités, et basculer les crédits octroyés vers la revalorisation du point indiciaire.
- 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.

