



## **PERSONNELS ADMINISTRATIFS**

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

1

### **UNE FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT STATUTAIRE, INTERMINISTÉRIELLE ET INTERCATÉGORIELLE**

Nous voulons inscrire 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 transversalité statutaire et la spécificité des missions nécessitent une direction unique de gestion des personnels, dans la diversité et la complémentarité de leurs métiers.

Nos propositions s'inscrivent dans cette double démarche : celle de l'évolution de la Fonction publique de l'État et celle de la refondation du service public national de l'Éducation.

Pour travailler 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, issu de la loi du 22 juillet 2013 sur l'Enseignement supérieur et la recherche précise que « l'État est le garant de l'égalité devant le service public de l'enseignement supérieur sur l'ensemble du territoire ».

Elle doit aussi permettre :

- D'assurer l'équité interministérielle : exercer des métiers d'administration dans ce ministère à la vocation pédagogique naturelle doit se traduire par la même reconnaissance que dans les autres ministères, en terme de métiers et de carrières (régime indemnitaire et avancements).
- De conforter « la priorité catégorie C », décidée par le gouvernement et le Ministre. En corollaire, il convient de créer un véritable espace indiciaire pour les corps de SAENES et d'encadrement, à même de favoriser les parcours professionnels tout au long de la carrière.
- De requalifier les emplois des collègues, trop souvent exploités sur des postes à responsabilités supérieures à la réalité de leur fiche de paye.
- De favoriser la mobilité choisie.

## I. POURQUOI ?

La Fonction publique a connu de **grandes évolutions** depuis le premier statut de 1946, notamment avec les lois de décentralisation des années 1982-1983 et 2003-2004. Un certain nombre de rapports est venu depuis, nourrir la réflexion sur le sujet. Le rapport Silicani d'avril 2008, on le verra plus loin, n'est donc ni une nouveauté ni un aboutissement. Il marque une étape importante dans la **construction d'une fonction publique par grandes filières de métiers**. Construction statutaire accélérée par la réforme de l'administration territoriale de l'Etat (la « fameuse » RéATE) lancée par le Premier ministre en juillet 2008.

Le rapport Pêcheur, remis en novembre 2013 au gouvernement, poursuit dans ce sens.

Durant ces dernières années, notre **combat syndical** a été conduit sur deux fronts : s'opposer aux mesures injustes représentant des dérives libérales et continuer à revendiquer la mise en place de la **filière administrative interministérielle**.

### **CRÉATION DU PREMIER CORPS INTERMINISTÉRIEL AU 2 OCTOBRE 2013**

L'idée d'une « fonction publique d'Etat organisé par filières » remonte à 2003 avec la sortie du **rapport Pochard** (Marcel Pochard - Conseiller d'Etat). Certaines propositions contenues dans ce rapport ont été reprises dans le **projet DGAFP** d'avril 2005. C'est ainsi que nous avons vu apparaître la notion de « cadres statutaires » : les 900 corps de l'époque devaient laisser place à 28 cadres statutaires répartis dans 6 filières et 5 niveaux de responsabilités. Le projet aurait pu connaître un écho favorable s'il ne contenait pas en plus un recrutement « au choix » (par le biais de bourses d'emploi) et une rémunération « trinôme » (grade, poste et performance).

L'idée a fait son chemin puisqu'elle est reprise dans le **Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique et des services publics** remis en avril 2008 par son rapporteur, Jean-Ludovic Silicani. L'orientation stratégique n°III s'intitule en effet : « refonder et simplifier l'organisation statutaire générale pour construire une fonction publique de métiers ». La différence réside dans le nombre de filières (7 au lieu de 6) et de niveaux de qualification (4 au lieu de 5). Plus récemment, en 2013, le rapport Pêcheur (Bernard PECHEUR, Conseiller d'Etat) évoque l'établissement d'un répertoire commun des emplois pour les trois versants de la Fonction publique et le développement des CIGEM en en faisant des cadres professionnels interministériels.

Suite à ce rapport, la Ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique a présenté, le 9 décembre, les orientations retenues par le gouvernement pour réformer la fonction publique. Les négociations avec les organisations syndicales commenceront au printemps 2014.

Pour bâtir une fonction publique de métiers, un outil essentiel a été mis en place par la DGAFP : le **RIME** (Référentiel interministériel des métiers de l'État) dont la première version est sortie en 2006. Une mise à jour a été faite en 2010 référencant 261 métiers. Ce RIME se décline par chaque ministère.

Les rapports successifs partaient du même constat : la trop grande rigidité des corps, frein à la mobilité des agents. Les objectifs à atteindre étaient clairs : diminuer le nombre de corps et mettre un grand nombre de ces corps sous statut commun dans la fonction publique afin d'améliorer la gestion des personnels.

Au niveau ministériel, on a vu ainsi **fusionner bon nombre de corps**, comme les corps administratifs des administrations centrales et des services déconcentrés (toutes catégories confondues).

Le bilan des fusions 2005-2012 montre que la fonction publique de l'État est passée de 695 à 342 corps (corps vivants) répartis comme suit : 63 en catégorie C, 70 en catégorie B et 209 en catégorie A.

Au delà des fusions, c'est la mise en place des filières professionnelles, en commençant par la filière administrative, qui est en marche : après l'avis du Conseil d'État, le ministre de la Fonction publique décide la **création du premier Corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM)**.

C'est ainsi que le décret n°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 a acté cette décision. Il semble que le gouvernement ait la volonté de poursuivre dans l'interministérialisation des corps de la fonction publique de l'État puisqu'il a créé un CIGEM de la filière sociale et évoque la mise en œuvre d'un CIGEM des corps d'adjoints administratifs.

## **II. RÉFORME DE L'ÉTAT : RESPECT DU STATUT ET DES CORPS TYPE**

La Fonction publique a connu ces dernières années des évolutions statutaires importantes. La loi constitutionnelle du 28 mars 2003 dispose : « son organisation est décentralisée ». Cette loi sera suivie de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, acte II de la décentralisation. L'État adapte ses services déconcentrés : c'est la naissance de l'administration territoriale de l'État.

La **RÉATE (Réforme de l'administration territoriale de l'État)** qui s'appuie sur les décrets de 2004 (relatifs aux pouvoirs des préfets de région et de département et à l'organisation des services de l'État à ces différents échelons) est accélérée par voie de circulaire du Premier ministre à partir de 2008. Ainsi la région (via le préfet de région) devient l'échelon majeur (qui s'organise autour de huit pôles) alors que le département demeure le cadre d'action des politiques de l'État (cadre interministériel à travers les DDI – Directions départementales interministérielles). Une circulaire, en date du 4 décembre 2013, renforce les pouvoirs du préfet de région puisqu'elle le désigne comme responsable de BOP (budget opérationnel de programme) pour les services territoriaux placés sous son autorité. Sont concernés les collègues exerçant leurs fonctions dans les directions départementales et régionales. Rappel : le Recteur d'académie est placé sous son autorité fonctionnelle mais non hiérarchique.

# LES 28 CADRES STATUTAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

	Administration	Formation et culture	Administration financière	Santé Social	Technique	Sécurité
<b>Niveau V</b> Emplois fonctionnels	Cadre de contrôle de l'État					
<b>Niveau IV</b> A + Directeurs de service Administrateurs (master ou équivalent)	Cadre supérieur d'administration	Cadre supérieur de l'éducation et de la culture	Cadre supérieur des finances	Médecin	Cadre supérieur technique	Cadre supérieur de sécurité
		Professeur et chercheur de niveau IV				
<b>Niveau III</b> A type (licence ou équivalent)	Cadre d'administration	Cadre de l'éducation et de la culture	Cadre des finances	Cadre médico-social	Ingénieur	Officier de sécurité (niveau A)
<b>Niveau II</b> B type (BAC ou équivalent)	Assistant d'administration	Assistant de l'éducation et de la culture	Infirmier et assistant paramédical	Assistant social et éducatif	Technicien	
<b>Niveau I</b> (CAP-BEP ou équivalent)	Adjoint d'administration	Adjoint de l'éducation et de la culture	Adjoint des finances	Adjoint de santé	Adjoint technique et de service	

4

Avril 2005 - DGAPF

### III. COMMENT ?

C'est dans ce contexte institutionnel et statutaire que nous réaffirmons notre **volonté de sortir d'un corporatisme ministériel réducteur et notre engagement 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** (non à des conventions collectives à l'identique du privé !) **organisée par grandes filières de métiers.**

L'autonomie des universités –loi ESR de juillet 2013, dans la continuité de la loi LRU d'août 2007- ne peut 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. Entre un État qui continue à être organisé par ministères et une gestion interministérielle des personnels, il faut aller au bout du processus engagé depuis plusieurs années, notamment par la mise en place de CAP interministérielles (CAPI).

### La filière d'administration générale :

⇒ **Quatre niveaux de responsabilités** répartis comme suit :

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

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

Le recours à des **contractuels de droit public** doit rester limité à des cas précis et contingenté pour ne pas précariser la fonction publique. 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 du gel du point d'indice en 2014, pour une quatrième année consécutive, est inacceptable. La crise que traverse notre pays frappe tout le monde. Nos collègues en subissent aussi les effets néfastes.

⇒ 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 dispositif de la formation tout au long de la vie doit participer pleinement à l'évolution du parcours et de la carrière professionnelle de chacun.

⇒ **L'action sociale** constitue un véritable outil de gestion des ressources humaines. Elle doit être dotée de moyens au moins égaux aux autres ministères.

⇒ La mise en place des dispositifs « **santé, sécurité au travail** » participe de la sécurisation des parcours professionnels. Ce dispositif encore peu connu doit être développé.

⇒ **Déroulement des carrières et des grilles indiciaires** : notre proposition tient compte des dernières évolutions fonction publique. 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.

SYNDICATA&I-UNSA



## III-1- NOTRE PROJET POUR L'ADJOINT D'ADMINISTRATION

### (Catégorie C)

La réforme statutaire et indiciaire de la catégorie C, présentée au conseil supérieur de la fonction publique de l'État du 6 novembre 2013, est une revalorisation en 2 étapes :

1<sup>er</sup> février 2014 :

- une nouvelle grille indiciaire
- un raccourcissement de la durée de certains échelons
- création d'un échelon supplémentaire pour les 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> grades.
- 

1<sup>er</sup> janvier 2015 : 5 points indiciaires supplémentaires à chaque échelon.

Lors des négociations qui ont conduit à la réforme, la Ministre de la Réforme de l'État, de la décentralisation et de la Fonction publique a mis en perspective la mise en place d'un CIGEM de l'administration générale à l'instar des cadres.

### Nos revendications

**Nous exigeons la suppression du grade d'adjoint administratif 2<sup>ème</sup> classe.**

**1. Le recrutement :** Nous demandons un corps à 3 grades dont le recrutement se fait distinctement au 1<sup>er</sup> ou au 2<sup>e</sup> grade.

- ❖ Le 1<sup>er</sup> grade (adjoints administratifs 1<sup>ère</sup> classe) devient le grade dit « social ». Le recrutement dans ce grade se fait par la titularisation des PACTE et des recrutements sans concours. La grille indiciaire évolue entre IM 325 et IM 400, soit une amplitude de 75 points. Rappel : le SMIC au 01 janvier 2014 correspond à IM 309.
- ❖ Le 2<sup>ème</sup> grade (adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe) devient le grade d'entrée par concours externe, concours interne (écrit professionnalisé), examen professionnel (oral sur dossier RAEP). La grille indiciaire évolue entre IM 331 et IM 443 soit une amplitude indiciaire de 112 points.
- ❖ Le 3<sup>ème</sup> grade (adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe). L'entrée dans le grade se fait par examen professionnel (oral sur dossier RAEP) et tableau d'avancement. La grille indiciaire évolue entre IM 387 et IM 486 soit une amplitude indiciaire de 99 points.

**2. Le reclassement dans la nouvelle grille :**

**Pour 1<sup>er</sup> grade :**

- le reclassement du grade actuel d'AA2 se fait à indice égal ou immédiatement supérieur sans ancienneté sauf pour le 5<sup>ème</sup> échelon ou l'ancienneté serait reprise de 1/3.
- le reclassement du grade actuel d'AA1 se fait à échelon égal avec doublement de l'ancienneté du 1<sup>er</sup> au 8<sup>ème</sup> échelon et ancienneté acquise du 9<sup>ème</sup> au 12<sup>ème</sup>.

**Pour 2<sup>e</sup> grade,** le reclassement du grade actuel d'AAP2 se fait à échelon égal avec ancienneté acquise.

Pour 1<sup>er</sup> grade, le reclassement du grade actuel d'AAP1 se fait à échelon égal avec ancienneté acquise.

3. **Les concours et examens professionnels** : nous demandons une prise en compte de la RAEP (**R**econnaittance des **A**cquis de l'**E**xpérience **P**rofessionnelle) dans l'ensemble des concours internes et examens professionnels.

Nous demandons 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 C que pour la promotion de corps de C en B par liste d'aptitude.

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

a. **Les ratios pour une période triennale 2015-2017** :

❖ Nous considérons que ce corps sera équilibré avec un premier grade à 50%, un deuxième grade à 30% et un troisième grade à 20%.

❖ Nous exigeons un ratio promu/promouvables de 50% pour le passage du 1<sup>er</sup> au 2<sup>e</sup> grade et de 30% pour le passage du 2<sup>e</sup> au 3<sup>e</sup> grade, *ce qui fluidifiera le déroulé de carrière de l'ensemble du corps*. A ces promotions s'ajoutera l'avancement par examen professionnel.

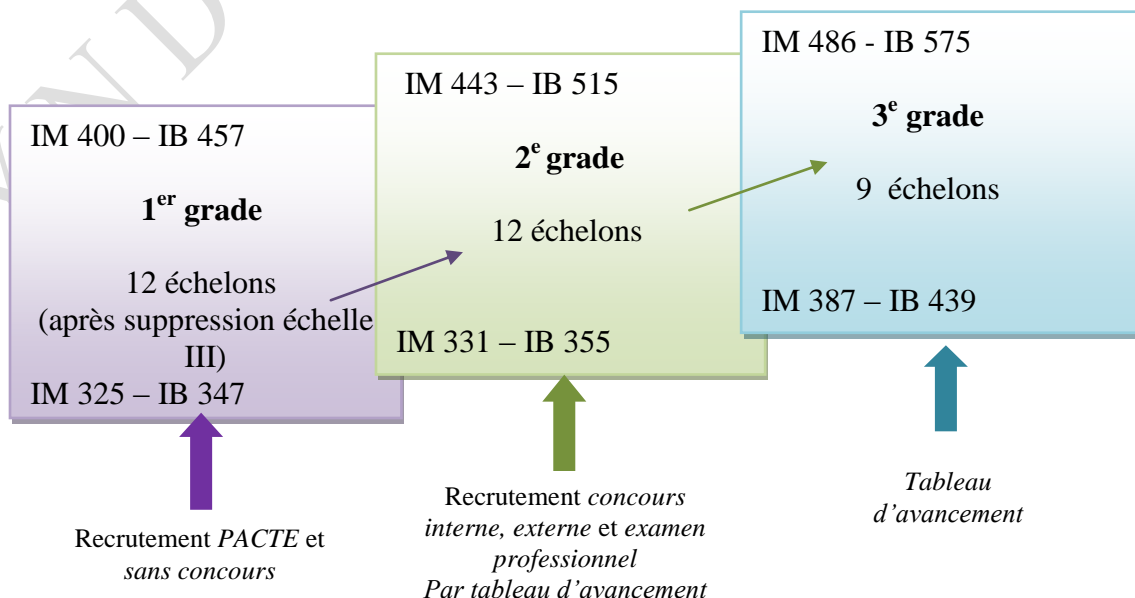
b. **Les conditions à remplir** :

➤ 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 7<sup>e</sup> échelon et 5 ans 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 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 dans le grade pour un reclassement à l'indice immédiatement supérieur.





## 5. L'avancement de corps :

De trop nombreux collègues de catégorie C exercent des missions de niveau supérieur. Nous demandons une reconnaissance des missions exercées par une **requalification des emplois de C en B** afin de mettre fin à cette exploitation.

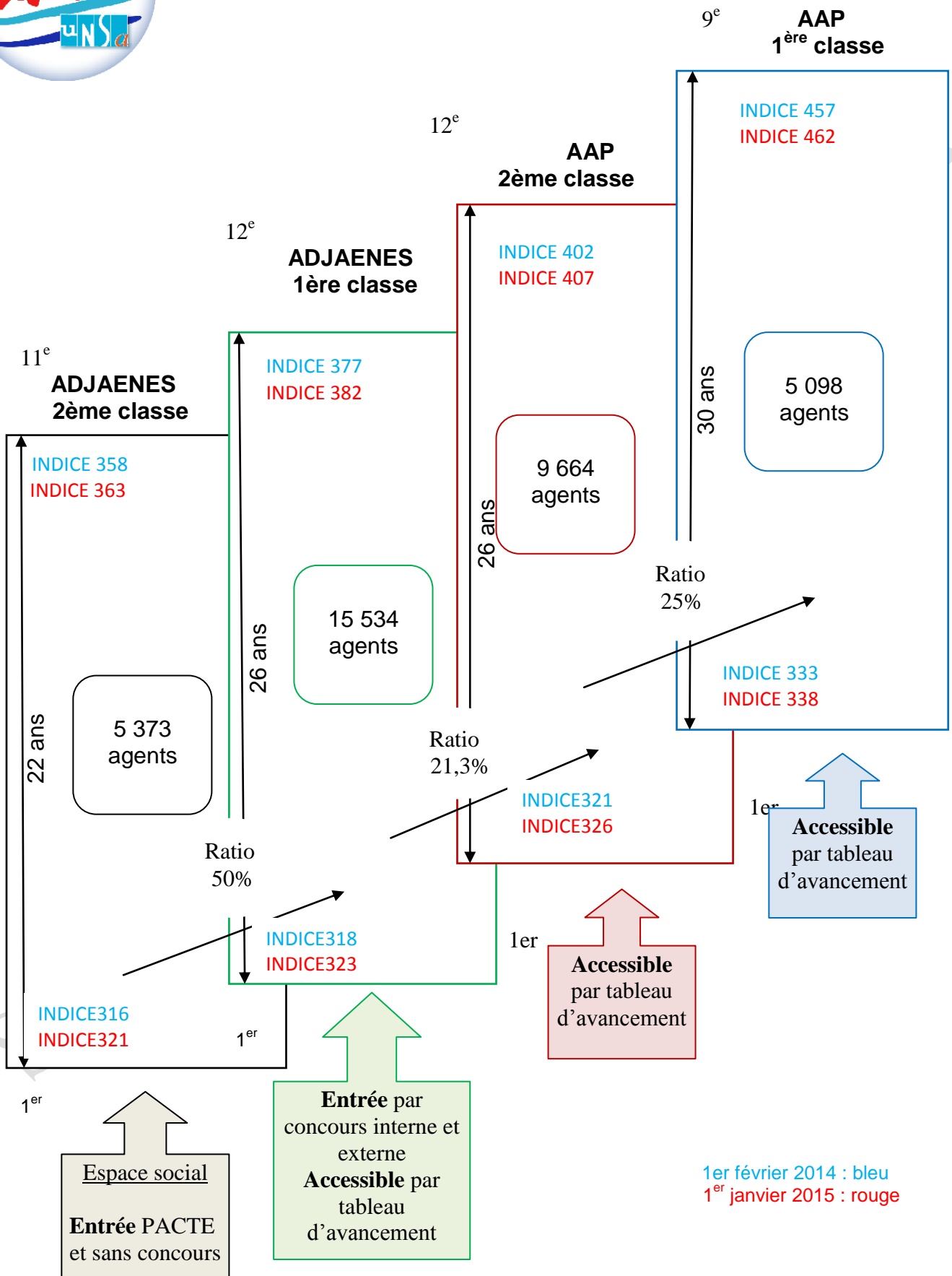
**Nous exigeons** les mêmes conditions de **reclassement** de C en B que pour le passage de B en A : soit à l'indice le plus proche de celui détenu dans le corps d'origine augmenté de 40 points d'IB (lorsque deux échelons successifs présentent un écart égal avec cet indice augmenté, le classement est 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.

SYNDICATA & I - UNSA



# CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

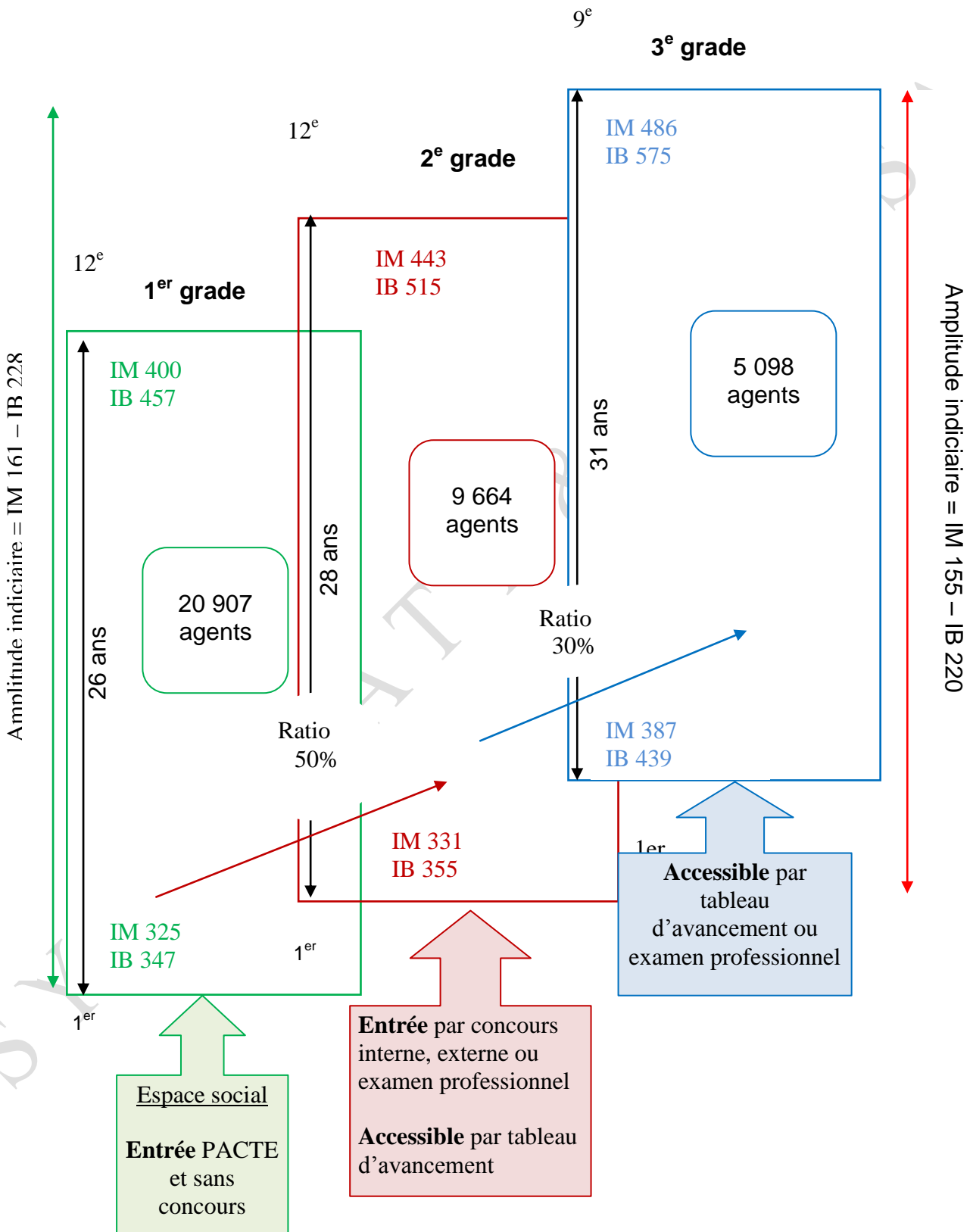
Situation au 1<sup>er</sup> février 2014 et au 1<sup>er</sup> janvier 2015





# CORPS DES ADJOINTS D'ADMINISTRATION

## Proposition 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>						
9 <sup>e</sup>		31a	575	486	+24	
8 <sup>e</sup>	3a	28a	551	468	+32	
7 <sup>e</sup>	3a	25a	539	458	+36	
6 <sup>e</sup>	3a	22a	510	439	+39	
5 <sup>e</sup>	3a	19a	496	428	+43	
4 <sup>e</sup>	3a	16a	481	417	+47	
3 <sup>e</sup>	3a	13a	465	407	+52	
2 <sup>e</sup>	2a	11a	453	397	+52	
1 <sup>er</sup>	1a	10a	439	387	+49	
<b>2<sup>e</sup> grade</b>						
12 <sup>e</sup>		28a	515	443	+36	
11 <sup>e</sup>	3a	25a	492	425	+27	
10 <sup>e</sup>	3a	22a	469	410	+25	
9 <sup>e</sup>	3a	19a	454	398	+22	
8 <sup>e</sup>	3a	16a	441	388	+28	
7 <sup>e</sup>	3a	13a	426	378	+32	
6 <sup>e</sup>	3a	10a	409	368	+29	
5 <sup>e</sup>	3a	7a	394	359	+27	
4 <sup>e</sup>	2a	5a	381	351	+21	
3 <sup>e</sup>	2a	3a	371	343	+15	
2 <sup>e</sup>	2a	1a	363	337	+10	
1 <sup>er</sup>	1a	/	355	331	+5	
<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>		26a	457	400	/	+18
11 <sup>e</sup>	4a	22a	443	390	+27	+15
10 <sup>e</sup>	4a	18a	432	382	+32	+14
9 <sup>e</sup>	3a	15a	421	374	+36	+20
8 <sup>e</sup>	3a	12a	402	364	+32	+19
7 <sup>e</sup>	2a	10a	390	357	+29	+25
6 <sup>e</sup>	2a	8a	381	351	+25	+22
5 <sup>e</sup>	2a	6a	374	345	+20	+18
4 <sup>e</sup>	2a	4a	366	339	+15	+13
3 <sup>e</sup>	2a	2a	358	333	+10	+8
2 <sup>e</sup>	1a	1a	352	329	+7	+5
1 <sup>er</sup>	1a	/	347	325	+4	+2

## III-2- NOTRE PROJET POUR L'ASSISTANT D'ADMINISTRATION (Catégorie B)

La mise en place du CIGEM des attachés d'administration de l'État ouvre 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. L'adhésion de 15 ministères au nouvel espace statutaire (NES), pour le corps des secrétaires administratifs y contribue.

13

Nous avons signé, avec l'UNSA, cette réforme statutaire qui permet une amélioration indiciaire immédiate. En revanche, nous avons toujours contesté pour la filière administrative, la mise en place d'un concours de recrutement au 2<sup>e</sup> grade, initialement destiné à la filière technique. De même, nous nous sommes opposés à un examen professionnel écrit en classe supérieure et en classe exceptionnelle. Le syndicat A&I – UNSA a demandé et obtenu la suppression de l'épreuve écrite en classe exceptionnelle dans nos ministères.

### 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 (il est égal en 2013 à 76% de celui proposé en 2009). Une des conséquences directe 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 le 1<sup>er</sup> grade**, l'indice de départ à l'IM 326 – IB 348 n'est pas acceptable pour un recrutement au niveau Bac. *Nous proposons donc un IM 354 – IB 386 et un IM 509 - IB 605 pour l'indice terminal de ce grade.*

**Pour le 2<sup>e</sup> grade**, l'indice plancher a été largement revu à la baisse par le gouvernement lors de la réforme avec un IM 327 - IB 350, sous prétexte que c'est un grade de recrutement. *Nous demandons un IM 405 – IB 463 au 1<sup>er</sup> échelon et un IM 544 – IB 651 pour l'indice terminal.*

**Pour le 3<sup>e</sup> grade** qui est un vivier naturel de recrutement en A, nous demandons *un IM 448 – IB 523 et un indice terminal à IM 596 - IB 703.*

**4. Les concours et examens professionnels :** nous demandons une prise en compte de la RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle) 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 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.**

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

**a. Les ratios pour une période triennale 2015-2017 :**

❖ 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 compte actuellement 61,38% du corps en classe normale, 21,22% en classe supérieure et 17,40% en classe exceptionnelle. Nous considérons que ce corps serait équilibré avec une classe normale à 50%, une classe supérieure à 30% et une classe exceptionnelle à 20%.

❖ 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% pour 2014 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 le NES, des seules promotions par examen professionnel et tableau d'avancement de collègues en fin de carrière et dans des pourcentages moindres. Le ratio pour 2014 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 6<sup>e</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade, soit 9 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 13 ans d'ancienneté pour un reclassement au 2<sup>e</sup> échelon du 3<sup>e</sup> grade suivant avec l'ancienneté conservée.

➤ L'examen professionnel :

- Au 2<sup>e</sup> grade : à partir du 5<sup>e</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade, soit 7 ans d'ancienneté pour un reclassement au 2<sup>e</sup> échelon du 2<sup>e</sup> grade.
- Au 3<sup>e</sup> grade : à partir du 4<sup>e</sup> échelon du 2<sup>e</sup> grade, soit 11 ans d'ancienneté pour un reclassement au 1<sup>er</sup> échelon du grade suivant avec l'ancienneté conservée.

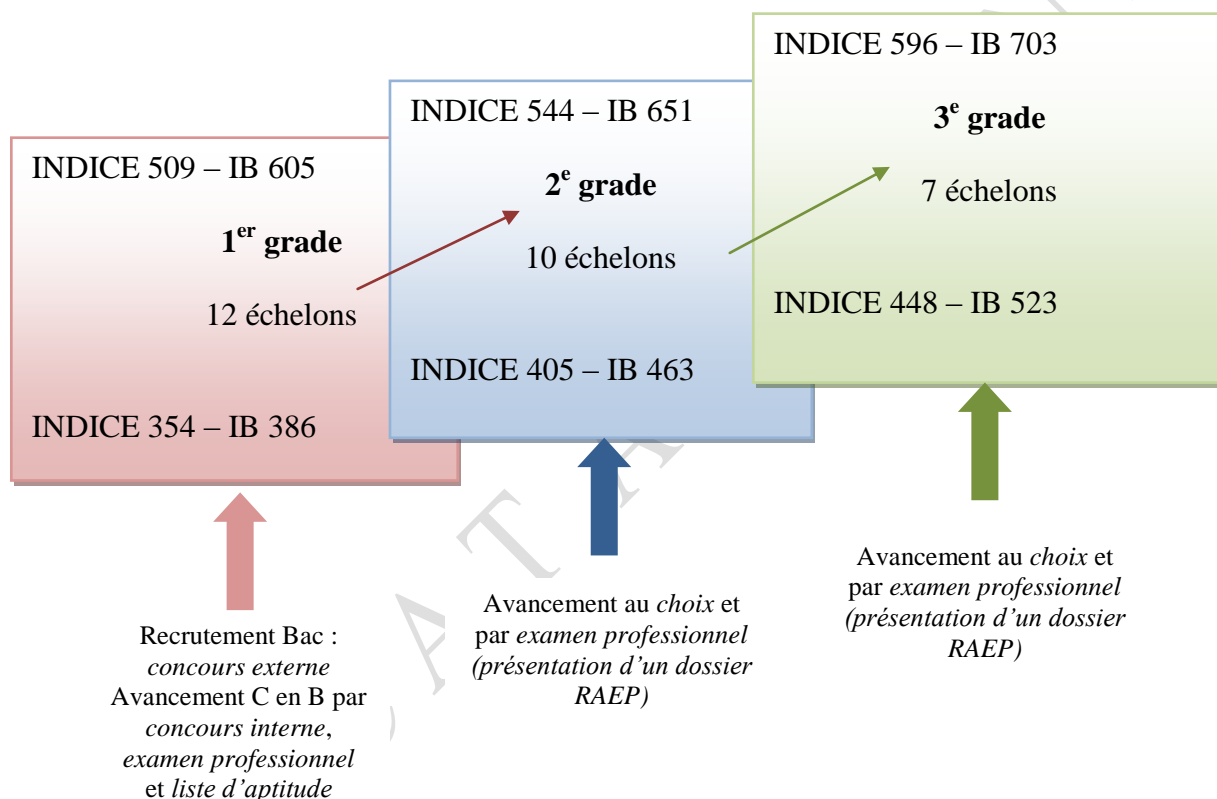


## 6. L'avancement de corps :

La mise en œuvre du CIGeM (corps interministériel à gestion ministérielle) des attachés d'administration de l'État permet de doubler les promotions de B en A. En effet, le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié par le décret n°2013-876 du 30 septembre 2013 prévoit cette disposition sur une durée de 4 ans à compter de 2013

Nous demandons également **la requalification des emplois de B en A** 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.

15





## PROJET DE GRILLE ASSISTANT D'ADMINISTRATION

Échelons	Avancement	Cumulée	Indices		Augmentation indiciaire revendiquée
	Durée		IB	INDICE	
<b>3<sup>e</sup> grade</b>					
7 <sup>e</sup>		28a	703	596	+35
6 <sup>e</sup>	4a	24a	675	562	+34
5 <sup>e</sup>	4a	21a	632	530	+55
4 <sup>e</sup>	3a	18a	601	506	+55
3 <sup>e</sup>	2a	15a	572	483	+70
2 <sup>e</sup>	2a	13a	547	465	+65
1 <sup>er</sup>	2a	11a	523	448	+80
<b>2<sup>e</sup> grade</b>					
10 <sup>e</sup>		28a	651	544	+50
9 <sup>e</sup>	4a	24a	629	527	+53
8 <sup>e</sup>	3a	21a	607	510	+58
7 <sup>e</sup>	3a	18a	586	495	+58
6 <sup>e</sup>	3a	15a	565	478	+73
5 <sup>e</sup>	2a	13a	544	463	+72
4 <sup>e</sup>	2a	11a	521	447	+85
3 <sup>e</sup>	2a	9a	502	433	+85
2 <sup>e</sup>	2a		481	417	+77
1 <sup>er</sup>	1a		463	405	+78
<b>1<sup>er</sup> grade</b>					
12 <sup>e</sup>		28a	605	509	+28
11 <sup>e</sup>	4a	24a	585	494	+35
10 <sup>e</sup>	4a	20a	565	478	+44
9 <sup>e</sup>	3a	17a	546	464	+51
8 <sup>e</sup>	3a	14a	527	451	+53
7 <sup>e</sup>	3a	11a	508	437	+51
6 <sup>e</sup>	2a	9a	489	422	+51
5 <sup>e</sup>	2a	7a	468	409	+34
4 <sup>e</sup>	2a	5a	447	393	+32
3 <sup>e</sup>	2a	3a	428	379	+35
2 <sup>e</sup>	2a	1a	407	367	+38
1 <sup>er</sup>	1a		386	354	+28

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

#### (Catégorie A)

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) : corps rattaché au Premier ministre, création d'un troisième grade d'attaché hors classe à accès fonctionnel culminant à la HEA (hors échelle A). Nos ministères d'exercice se sont engagés à entrer dans le nouveau corps dès l'application du texte soit le 2 Octobre 2013.

#### 1. Les attachés d'administration de l'Etat

Au-delà de la réforme mise en œuvre par le ministère de la Fonction publique qui va impacter les quelques **26 570 attachés d'administration dont 11 127 dans nos ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur ainsi que celui de la jeunesse et des Sports**, le syndicat A&I UNSA revendique d'ores et déjà une amélioration du nouveau statut. En effet, le gouvernement doit reconnaître les compétences et le niveau de responsabilités des attachés à travers un **déroulement de carrière attractif et dynamique**.

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

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

Afin de garantir l'occupation de tous les postes d'attachés d'administration dans nos ministères d'exercice, il est nécessaire d'ouvrir le concours IRA et le concours interne à hauteur des besoins. 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 et affectation des IRA.

#### 2 Les CASU, nouveaux directeurs de service

Le décret du 30 septembre 2013 intègre 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*. Cette dénomination permet :

- l'adhésion globale des collègues, qui ont été des attachés avant d'accéder par concours aux corps placés en extinction,
- le bénéfice du dispositif d'intégration dans un corps interministériel relevant de la Fonction publique alors que les CASU étaient enfermés à l'Éducation Nationale sans possibilité d'accès à l'IB 1015.

Le nouveau corps permet l'accès au grade à accès fonctionnel (GRAF) dans une gestion globalisée des cadres A.

### 3 Les emplois fonctionnels

Dans nos ministères d'exercice, les différents emplois fonctionnels de débouchés sont :

- Secrétaire général d'académie
- Directeur général des services d'EPSCP et Agent comptable d'EPSCP
- Directeur de CROUS et Agent comptable de CROUS
- Secrétaire général d'EPNA
- Administrateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le décret du 30 décembre 2008 modifiant le décret du 3 décembre 1983 crée l'emploi d'AENESR. L'emploi d'AENESR est le seul qui concerne à la fois les services académiques- emplois de SGA adjoints, de DRH, de SG de DSDEN- les EPLE, les EPSCP –DGS adjoints, DRH...-

L'arrêté interministériel du 3 août 2012 modifié le 9 septembre 2013 fixe à 780 le nombre d'emplois d'AENESR d'ici 2014 et précise qu'il y a 100 emplois conduisant à la HEA à compter du 1<sup>er</sup> août 2012.

A l'heure actuelle, les emplois d'AENESR sont le principal débouché pour les directeurs de service, grade mis en extinction. Dans l'avenir, le corps des attachés sera le vivier de ces emplois fonctionnels.

### 4 Nos revendications

**Dans le cadre du CIGeM, le déroulé de carrière doit se faire en 30 ans avec trois grades et 27 échelons.** Le 7<sup>ème</sup> échelon du troisième grade doit atteindre la HEA sans contingentement.

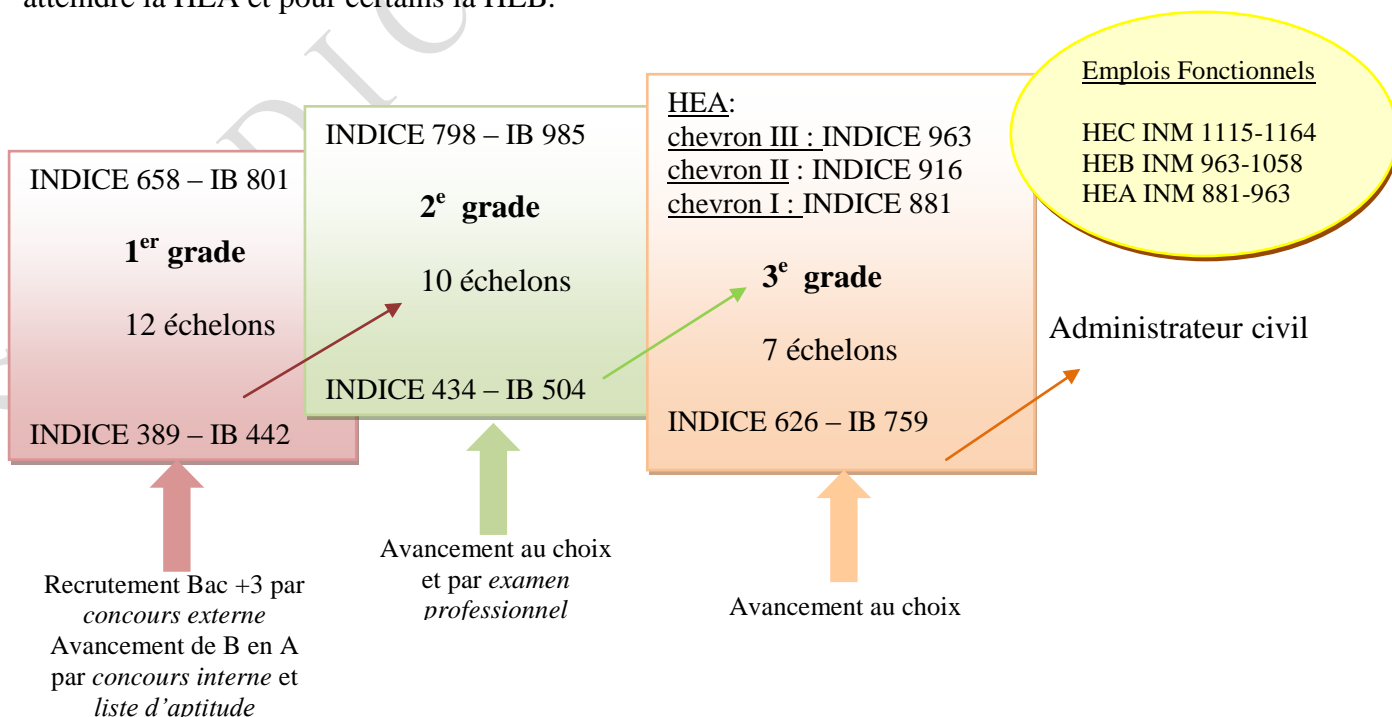
Les grades d'attaché principal et d'attaché hors classe seront accessibles par examen professionnel à partir du 6<sup>ème</sup> échelon ou par tableau d'avancement au choix à partir du 8<sup>ème</sup> échelon.

L'examen professionnel d'accès au grade supérieur –attaché principal- doit rester 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.

A côté des emplois fonctionnels, le débouché du grade à accès fonctionnel (GRAF) du CIGeM des attachés d'administration de l'Etat doit être l'accès au CIGeM du corps des administrateurs civils.

Les emplois de SGA, de DGS de certaines universités doivent avoir un débouché en HEC.

Nous demandons la prorogation du plan triennal (2015 à 2017) de création d'emplois d'AENESR pour l'enseignement scolaire mais aussi pour l'enseignement supérieur. Ces emplois doivent atteindre la HEA et pour certains la HEB.



## PROJET DE GRILLE ENCADREMENT

Echelons	Avancement		Indices		Augmentation indiciaire revendiquée
	Durée	Cumulée	IB	INDICE	
Création d'un 3 <sup>ème</sup> grade					
7 <sup>e</sup>		30a	HEA III	963	+142
			HEA II	916	+95
			HEA I	881	+60
6 <sup>e</sup>	3a	27a	1015	821	+23
5 <sup>e</sup>	3a	24a	965	782	+14
4 <sup>e</sup>	2a	22a	935	760	+19
3 <sup>e</sup>	2a	20a	883	720	+19
2 <sup>e</sup>	2a	18a	830	680	+9
1 <sup>er</sup>	2a	16a	778	640	+19
Attaché principal					
10 <sup>e</sup>		27a	985	798	+15
9 <sup>e</sup>	3a	24a	935	760	+14
8 <sup>e</sup>	3a	21a	883	720	+14
7 <sup>e</sup>	3a	18a	830	680	+7
6 <sup>e</sup>	2a	16a	778	640	+14
5 <sup>e</sup>	2a	14a	725	600	+10
4 <sup>e</sup>	2a	12a	672	560	+9
3 <sup>e</sup>	2a	10a	626	525	+8
2 <sup>e</sup>	2a	8a	572	483	/
1 <sup>er</sup>	1a	7a	504	434	/
Attaché					
10 <sup>e</sup>		22a	801	658	+76
9 <sup>e</sup>	3a	19a	764	630	+85
8 <sup>e</sup>	3a	16a	711	590	+66
7 <sup>e</sup>	3a	13a	669	558	+62
6 <sup>e</sup>	3a	10a	635	532	+71
5 <sup>e</sup>	3a	7a	596	502	+71
4 <sup>e</sup>	2a	5a	548	466	+58
3 <sup>e</sup>	2a	3a	505	435	+46
2 <sup>e</sup>	2a	1a	469	410	+34
1 <sup>er</sup>	1a		442	389	+24