



# La filière administrative

des ministères  
de la Transition Ecologique et Solidaire  
de la Cohésion des Territoires  
des Transports

novembre 2018

## Edito

Voici un guide CFDT sur la filière administrative pour vous informer, donner à réfléchir et échanger sur vos parcours de carrières.

Il est en effet facile de se perdre dans les méandres des déroulements de carrières des corps de notre Fonction Publique d'Etat. La CFDT vous propose ce petit vade mecum pour mieux connaître notre filière administrative. Chacun s'en emparera en fonction de son contexte, de sa situation, de son actualité.

Nous commencerons par rappeler des notions fondamentales : indices, points, avancements.

Nous présenterons également toutes les possibilités offertes pour progresser à l'intérieur de son corps, ou pour en changer (de corps), pour progresser dans sa carrière dans nos ministères.

La CFDT agit pour la reconnaissance des personnels de façon permanente et à tous les niveaux, au sein des instances de concertation locales et nationales (CT et CAP). Elle s'engage pour la négociation et sur des accords de progrès à l'instar de PPCE (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations). Le premier transfert de primes en points d'indice en 2017, les améliorations des indices de début et de fin de carrière, le cadencement unique des échelons, ainsi que l'assurance d'avoir des carrières sur au moins deux grades, tout cela constitue des avancées.

Au sein de nos ministères, la CFDT accompagne chaque agent pour une gestion optimale de sa carrière et la préservation de ses acquis sociaux.

Commentaires et retours sont les bienvenus (<mailto:cfdt.syndicat@i-carre.net>).

## Table des matières

Statuts des corps, et catégories A, B, C .....	2
Quelques références (les décrets).....	2
Construire sa carrière : changer d'échelon, de grade, ou de corps .....	2
La composition des corps.....	2
Quelques chiffres sur les adjoints administratifs (cat C) AAE.....	3
Carrière des adjoints administratifs.....	3
Changer de grade chez les adjoints administratifs.....	3
Passerelles de la catégorie C vers la catégorie B.....	4
Quelques chiffres sur les secrétaires administratifs (cat B) SACDD.....	4
Carrière dans le corps des SACDD.....	4
Changer de grade chez les SACDD.....	5
Passerelles de la catégorie B vers la catégorie A.....	5
Carrière dans le corps des attachés d'administration.....	5
Quelques chiffres sur les attachés d'administration.....	5
Changer de grade chez les attachés (cat A) .....	6
Les primes.....	7
La prime de référence : le RIFSEEP.....	7
Calcul des salaires .....	7
Les revendications CFDT pour l'ensemble des corps .....	8
Glossaire des termes utilisés dans le guide.....	9

## Statuts des corps, et catégories A, B, C

Chaque corps est classé dans l'une des trois catégories, A, B ou C : les agents de catégorie A exercent des emplois comportant des fonctions d'encadrement, les catégories B ont des emplois avec des fonctions d'application, les catégories C des fonctions d'exécution. La CFDT est consciente des glissements à l'oeuvre actuellement : les C occupent des postes de B et les B assurent des fonctions de A...

Le salaire repose sur des grilles avec des indices, et sur des primes (des « régimes indemnitaires).

### Quelques références (les décrets)

Les statuts particuliers déterminent les règles qui régissent les différents corps.

#### Adjoint administratif des administrations de l'État (AAAE)

[Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016](#) : c'est le statut des adjoints administratifs « AAAE ».

Ce corps comprend trois grades :

- 1° Le grade AAAE d'adjoint administratif ; ce grade comporte 11 échelons
- 2° Le 2<sup>ème</sup> grade AAPAE d'adjoint administratif principal ; ce grade comporte 12 échelons
- 3° Le 1<sup>er</sup> grade AAPAE d'adjoint administratif principal ; ce grade comporte 10 échelons.

#### Secrétaire d'Administration et de Contrôle du Développement Durable (SACDD)

[Décret 2012-1065 du 18 septembre 2012](#) : ce décret décrit les particularités du statut des secrétaires administratifs « SACDD ». Ce corps comprend trois grades :

- 1° Le grade SACDD de classe normale (CN) ; ce grade comporte 13 échelons
- 2° Le grade SACDD de classe supérieure (CS) ; ce grade comporte 13 échelons
- 3° Le grade SACDD de classe exceptionnelle (CE) ; ce grade comporte 11 échelons.

#### Attaché d'Administration de l'État (AAE)

[Décret 2011-1317 du 17 octobre 2011](#) : c'est le statut du corps interministériel des attachés « AAE »

Ce corps comprend trois grades :

- 1° Le grade d'attaché d'administration AAE, qui comporte 11 échelons ;
- 2° Le grade d'attaché principal d'administration APAE, qui comporte 9 échelons ;
- 3° Le grade d'attaché d'administration hors classe AAHC, qui comporte 6 échelons et un échelon spécial.

### Construire sa carrière : changer d'échelon, de grade, ou de corps

Un agent gravit les échelons, avec l'ancienneté. Son salaire s'améliore donc tous les 2 ou 3 ans sur la partie « indiciaire ». Il y a plusieurs grades : les plus gradés gagnent plus. En général, on ne change qu'une à deux fois de grade dans sa carrière.

Concernant le volet primes (les régimes indemnitaires), c'est plus aléatoire, et cela peut parfois descendre. Cela est de moins en moins rare avec le nouveau régime « Rifseep ».

Un agent peut obtenir une promotion, il progresse alors en grade. Il y a différents moyens d'être promu(e), notamment passer des concours ou examens, ou être reconnu comme « expert » sur ses fonctions.

Pour changer de corps, il faut travailler ses concours, sauf à bénéficier d'une « requalification ». Ce type de progression ne concerne qu'une petite part d'un corps. On n'en trouve pas à chaque coin de rue !

Les modalités pour changer de corps, les critères pour bénéficier d'un changement de grade ou passer des examens et concours, ainsi que les durées d'échelon sont décrits dans ce guide.

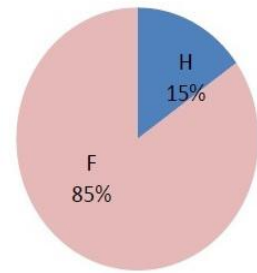
### La composition des corps

		<b>Attachés AAE</b>	<b>Attachés Conseillers</b>
	<b>SACDD</b>	AAHC	Postes fonctionnels
<b>Adjoints AAAE</b>	SACDD CE	AAEP	
AAPAE1	SACDD CS	AAE	
AAPAE2	SACDD CN		
AAAE			

## Quelques chiffres sur les adjoints administratifs (cat C) AAE

Grade	F	M	Total	% Femmes
Adjoint administratif principal 1er	2 218	546	2 765	80%
Adjoint administratif principal 2er	593	90	683	87%
Adjoint administratif 1ere classe	2 839	376	3 215	88%
<b>Total Général</b>	<b>5 650</b>	<b>1 012</b>	<b>6 663</b>	<b>85%</b>

Chaque agent ayant un ETPE supérieur à 0 compte pour un agent physique



## Carrière des adjoints administratifs

En début de carrière, on progresse en général lentement, le nombre de points gagnés est faible !  
Rappelons la valeur du point d'indice en 2018 : 4,686 €

Grade 1 adjoint administratif		
AAAE 1 <sup>ère</sup> classe		
Éche- Lon	IM	durée
11	367	
10	354	3 ans
9	342	3 ans
8	336	2 ans
7	332	2 ans
6	330	2 ans
5	329	2 ans
4	328	2 ans
3	327	2 ans
2	326	2 ans
1	325	1 an

Grade 2 adjoint principal classe 2		
AAPAE 2 <sup>e</sup> classe		
Éche- Lon	IM	durée
12	416	
11	411	4 ans
10	402	3 ans
9	390	3 ans
8	380	2 ans
7	364	2 ans
6	350	2 ans
5	343	2 ans
4	336	2 ans
3	332	2 ans
2	330	2 ans
1	328	1 an

Grade 3 adjoint principal 1ère classe		
AAPAE 1 <sup>ère</sup> classe		
Éche- Lon	IM	durée
10	466	
9	445	3 ans
8	430	3 ans
7	413	3 ans
6	400	2 ans
5	391	2 ans
4	375	2 ans
3	365	2 ans
2	355	1 an
1	345	1 an

## Changer de grade chez les adjoints administratifs

### Passer du grade 1 ⇒ au 2 (adjoint principal de 2<sup>ème</sup> classe)

Par examen professionnel : être à l'échelon 4 du grade 2 + 3 ans en catégorie B

Par tableau d'avancement (« au choix ») : être à l'échelon 5 du grade 2 + 5 ans d'ancienneté en cat. C

### Passer du grade 2 ⇒ au 3 (adjoint principal de 1<sup>ère</sup> classe)

Par tableau d'avancement (au choix de la direction) : être adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe au 4<sup>e</sup> échelon depuis au moins un an + 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent



Pour la Cfdt, chaque agent entrant dans un corps doit atteindre le grade le plus élevé de ce corps. En plus de l'avis des chefs de service, il y a les avis des CAP locales (en région) et de la CAP nationale. Dans ces instances les élus Cfdt agissent pour exprimer, si nécessaire et utile, un autre point de vue que celui des chefs de service.

La Cfdt examine les bilans qualitatifs des différents concours et examens professionnels du plan de requalification.

La Cfdt dénonce l'absence d'amélioration des mobilités entre poste, malgré un passage à deux cycles de mobilité ces dernières années.

Concernant les primes RIFSEEP, la Cfdt souhaite plus de transparence, certains agents ne savent pas à quoi rattacher leur niveau de prime.

## Passerelles de la catégorie C vers la catégorie B

### catégorie C ⇒ catégorie B grade 1 – SACDD de classe normale

Par concours interne : servir dans les services publics (ex. être fonctionnaire) depuis au moins 4 ans au 1er janvier de l'année du concours.

Par liste d'aptitude (au choix de la direction) : être adjoints administratifs depuis au moins 9 ans.

Par examen professionnel : servir dans les services publics (ex. fonctionnaire) depuis au moins 7 ans au 1er janvier de l'année de l'examen pour la spécialité AG avec priorité aux AAPAE 2e et 1ère classe

Par concours externe : posséder un diplôme du groupe IV (Bac) pour la spécialité AG

### catégorie C ⇒ catégorie B grade 2 – SACDD de classe supérieure

Par liste d'aptitude (au choix de la direction) : être adjoints administratifs depuis au moins 9 ans.

Par examen professionnel : 11 ans de services publics au 1er janvier de l'année de l'examen pour AG

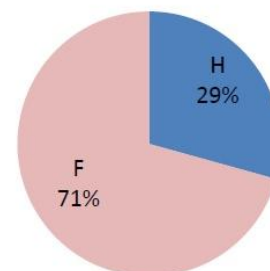
Par concours externe : posséder un diplôme du groupe III (Bac + 2) pour la spécialité CTT

Par concours interne vers la spécialité CTT : agents publics depuis au moins quatre ans au 1er janvier de l'année du concours, et titulaires du permis de conduire de catégorie B en cours de validité.

## Quelques chiffres sur les secrétaires administratifs (cat B) SACDD

Grade	F	M	Total	% Femmes
SACDD classe normale	1 385	549	1 934	72%
SACDD classe supérieure	923	456	1 379	67%
SACDD classe exceptionnelle	1 493	568	2 061	72%
<b>Total général</b>	<b>3 801</b>	<b>1 573</b>	<b>5 374</b>	<b>71%</b>

Chaque agent ayant un ETPE supérieur à 0 compte pour un agent physique



## Carrière dans le corps des SACDD

Grade 1		
Classe normale		
SACDD CN		
Éche-Lon	IM	durée
13	498	
12	474	4 ans
11	453	3 ans
10	440	3 ans
9	429	3 ans
8	413	3 ans
7	394	2 ans
6	379	2 ans
5	366	2 ans
4	356	2 ans
3	349	2 ans
2	344	2 ans
1	339	2 ans

Grade 2		
Classe supérieure		
SACDD CS		
Éche-Lon	IM	durée
13	529	
12	500	4 ans
11	477	3 ans
10	459	3 ans
9	452	3 ans
8	433	3 ans
7	413	2 ans
6	398	2 ans
5	385	2 ans
4	373	2 ans
3	361	2 ans
2	354	2 ans
1	347	2 ans

Grade 3		
Classe exceptionnelle		
SACDD CE		
Éche-Lon	IM	durée
11	582	
10	569	3 ans
9	548	3 ans
8	529	3 ans
7	504	3 ans
6	480	3 ans
5	460	2 ans
4	437	2 ans
3	417	2 ans
2	402	2 ans
1	389	1 an

En passant d'un grade à l'autre, on est « reclassé » selon le [décret 2009-1388](#), mieux vaut saisir la CFDT...

## Changer de grade chez les SACDD

### Passer du grade 1 ⇨ au 2

Par examen professionnel : 1 an dans l'échelon 4 du grade CN – Classe Normale + 3 ans en catégorie B  
 Par tableau d'avancement (« au choix ») : être depuis 1 an à l'échelon 6 du grade CN + 5 ans en cat. B

### Passer du grade 2 ⇨ au 3

Par examen professionnel : 1 an dans l'échelon 5 du grade 2 (CS – Classe Supérieure) + 3 ans en cat. B  
 Par tableau d'avancement (« au choix ») : être depuis 1 an à l'échelon 6 du grade CS + 5 ans en cat. B



La Cfdt dénonce l'absence d'amélioration du processus de mobilité malgré le passage à deux cycles. Les avis des services (départ et accueil) doivent être communiqués aux agents. La Cfdt demande des statistiques genrées pour les procédures d'affectation, de promotion. Enfin, concernant les primes RIFSEEP, la Cfdt souhaite plus de transparence, certains agents ne savent pas à quoi rattacher leur niveau de prime.

## Passerelles de la catégorie B vers la catégorie A

### SACDD ⇨ grade 1 – Attaché d'Administration de l'État

Par concours interne : Etre fonctionnaire depuis au moins 4 ans au 1er janvier de l'année du concours  
 Par examen professionnel : 6 ans de services effectifs en catégorie B (SACDD notamment)  
 Par liste d'aptitude (« au choix ») : 9 ans d'ancienneté en qualité de fonctionnaire dont 5 de service effectif  
 Par concours externe : Posséder un diplôme du groupe II (Licence)

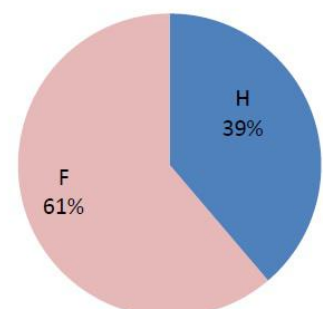
## Carrière dans le corps des attachés d'administration

Grade 1			Grade 2			Grade 3		
Attaché d'administration			Attaché principal			Attaché hors classe		
Éche-Lon	IM	durée	Éche-Lon	IM	durée	Éche-Lon	IM	durée
11	663		9	793		HEA3	967	
10	634	4 ans	8	755	3 ans	HEA2	920	
9	589	3 ans	7	717	2 ans et 6 mois	HEA1	885	
8	559	3 ans	6	680	2 ans et 6 mois	6	826	
7	531	3 ans	5	640	2 ans	5	793	3 ans
6	504	3 ans	4	600	2 ans	4	755	2 ans et 6 mois
5	467	2 ans et 6 mois	3	560	2 ans	3	719	2 ans
4	439	2 ans	2	525	2 ans	2	683	2 ans
3	417	2 ans	1	489	2 ans	1	645	2 ans
2	399	2 ans						
1	382	1 an et 6 mois						

## Quelques chiffres sur les (cat A) attachés d'administration

Grade	F	M	Total	% Femmes
Attaché	412	299	711	58%
Attaché principal	930	543	1 473	63%
Attaché CAEDAD	65	44	109	60%
Attaché hors classe	44	33	77	57%
Total Général	1 451	919	2 370	61%

Chaque agent ayant un ETPE supérieur à 0 compte pour un agent physique



## Changer de grade chez les attachés

### Passer du grade 1 ⇨ au 2

Par examen professionnel : au 31 décembre de l'année concernée, au moins trois ans de services en catégorie A, et être au 5e échelon d'attaché depuis au moins un an.

Par tableau d'avancement (au choix de la direction) : au 31 décembre de l'année concernée, au moins sept ans de services de catégorie A, et être au 9e échelon d'attaché depuis au moins un an.

Par contrat de fin de carrière : vise les agents « méritants » qui ont comme perspective exprimée un départ à la retraite à échéance de trois à six ans.

Par engagement de partir à la retraite : départ l'année de la promotion, mais disposé d'au moins 6 mois d'ancienneté dans le grade 2.

### Passer du grade 2 ⇨ grade 3 – hors classe, accès fonctionnel

Par tableau d'avancement (au choix de la direction) : trois viviers existent.

6 ans de détachement sur emploi culminant au moins à l'indice brut 985 ;

8 ans d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, sur emploi culminant au moins à l'indice brut 966 (la liste des fonctions est fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique) ;

Dans la limite de 20 % du nombre des promotions, ceux qui ont "fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle" parmi les attachés principaux avec trois ans d'ancienneté au 9e échelon et les directeurs de service ayant atteint le 14e échelon de leur grade.

### Le grade 3 ⇨ les emplois fonctionnels de conseillers (CAEDAD)

Etre de catégorie A dans un grade dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966, avec 10 ans d'ancienneté, dont trois de services effectifs dans un grade d'avancement. Seuls certains postes permettent cet accès.

#### GRAF et Emploi fonctionnel de CAEDAD

Un troisième grade a été mis en place avec le "GRAF" ; la CFDT a milité pour que les postes permettant d'accéder à ce grade soient le plus nombreux possible.

La CFDT est favorable à ce que les conditions d'accès aux emplois fonctionnels de CAEDAD fassent l'objet d'une note de l'administration la plus précise possible.

La "mobilité au fil de l'eau" a été introduite fin 2017. Les postes d'encadrement supérieur à pourvoir dans un délai resserré en administration centrale ne font pas l'objet d'un examen en CAP qu'en cas de changement de résidence de l'agent. La CFDT réclame la transparence sur ces mobilités. Ce type de gestion de la mobilité doit demeurer résiduel.

#### L'intégration des IAM

L'intégration d'une part des IAM Inspecteurs des Affaires Maritimes dans le corps des AAE nécessite de réviser la charte de gestion des AAE, et d'intégrer les experts et spécialistes de la filière maritime dans les comités de domaine.



VITAMINEZ LE  
DIALOGUE SOCIAL !



À POSTE ÉQUIVALENT,  
LES FEMMES GAGNENT  
AUTANT QUE LES HOMMES !

... SI UN JOUR, ELLES ONT  
DES POSTES ÉQUIVALENTS  
BIEN ENTENDU !



POUR L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME

## Les primes

En matière de primes, une « commission indemnitaire » est rattachée auprès de chaque responsable d'harmonisation. La [circulaire du 3 août 2012](#) décrit les principes généraux d'harmonisation, les modalités de recours concernant les primes accordées au sein [des ministères](#).

Si la plupart des primes ont été remplacées par le RIFSEEP (cf. ci-dessous), il existe toutefois d'autres compléments de salaire existants, à l'instar des « NBI » (Nouvelles Bonifications Indiciaires) sur certains postes. Pour un éclairage, renseignez-vous auprès de vos correspondants CFDT!

## La prime de référence : le RIFSEEP

Le régime (R) RIFSEEP repose sur l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire annuel (CIA) pour récompenser l'engagement professionnel (EP). Le RIFSEEP est applicable à tous les corps et emplois de la Fonction Publique de l'État. Les adjoints administratifs, les secrétaires administratifs, les corps interministériels d'attachés d'administration et de nombreux autres corps « bénéficient » de cette prime, au sein du ministère et au-delà.

L'IFSE constitue l'indemnité principale du dispositif RIFSEEP.

Elle valorise principalement l'exercice des fonctions. Au sein de chaque corps, un nombre limité de « groupe de fonctions » (de 2 à 4) est déterminé ; à chacun correspond un plafond indemnitaire.

La répartition des postes entre les différents groupes se fait au regard de critères tels que :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

Le montant individuel de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de grade, en cas de changement de groupe de fonctions, en cas de mobilité ou encore, a minima, tous les 4 ans. Lors du passage au RIFSEEP, le maintien du niveau de primes de chaque agent était obligatoire.

Le montant d'IFSE peut être réexaminé de manière tout à fait individuelle, notamment pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise.

Le CIA constitue la part de prime « au mérite ». Elle récompense « l'engagement professionnel et la manière de servir ». En 2018, une enveloppe de 6 millions € pour les 16215 agents au RIFSEEP y est dédiée, avec des taux de référence moyens établis à 778 € pour les A et A+, à 364€ pour les B et 200€ pour les C



**La politique salariale s'est individualisée à outrance avec la mise en œuvre du RIFSEEP.**

**La reconnaissance des compétences et des responsabilités exercées ne doit pas conduire à des écarts démobilisateurs et contre-performants.**

**Il convient de poursuivre et de façon plus nette l'intégration des primes dans le traitement.**

**Il convient aussi de revenir aux mesures catégorielles. Le ministère dégageait tous les ans plusieurs millions d'euros (14,6 en 2015, 21 en 2014 millions d'€) pour engager des mesures en faveur des agents. Des actions significatives en terme de rattrapage indemnitaire, de transformations d'emplois, de mesures statutaires nécessiteraient plusieurs dizaines de millions d'euros. Nous en serons loin en 2019 !**

## Calcul des salaires



A partir des grilles publiées dans ce document, on peut déduire son salaire indiciaire avec la valeur du point d'indice. Pour avoir son salaire net (indiciaire, donc sans primes), il faut en retirer la cotisation pour la pension de retraite, et les prélèvements des CSG et CRDS.

La CFDT l'a fait pour vous : cliquez sur le lien ci-dessous. Ou, si vous avez devant les yeux une version papier de ce document, allez sur internet : <https://www.cfdt-ufetam.org/grilles-des-salaires-au-1er-janvier-2018/>

Bon à savoir :

**Dans certains quartiers anciennement ZUS, aujourd'hui quartiers prioritaires de la politique de la ville**, les agents peuvent bénéficier de gain de mois d'ancienneté (3 mois pour 3ans d'affectation) pour leur avancement. Au-delà de la troisième année, la bonification d'ancienneté est de deux mois par année de service continu accomplie. En revanche, au taquet des échelons, il n'y a plus de bonifications possibles. cf. Décret n°95-313 du 21 mars 1995.

## Les revendications CFDT pour l'ensemble des corps

	<p><b>La CFDT revendique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une réelle négociation salariale notamment sur les évolutions de la valeur du point. Le gel de la valeur du point entre 2010 et 2015, puis de nouveau en 2018 est injuste et incompréhensible ;</li> <li>• La mise en œuvre d'une protection sociale complémentaire (PSC en santé et prévoyance) financée par les employeurs publics, à la même hauteur que les employeurs privés ;</li> <li>• L'abandon du jour de carence ;</li> <li>• Une amplitude indiciaire inscrite au moins dans un rapport de 2 entre le 1<sup>er</sup> échelon et le dernier échelon du corps.</li> <li>• Un dialogue social franc sur les ratios promus sur promouvables entre employeurs et organisations syndicales représentatives en CTM.</li> <li>• Un échelonnement indiciaire digne (avec plus de 10 points par échelon au minimum) : les gains de 1 à 2 points (7 premiers échelons) de l'échelle C1 ne le sont pas.</li> <li>• La valorisation des avancements de grades par un gain indiciaire significatif</li> <li>• La valorisation de la promotion interne avec un gain indiciaire significatif</li> </ul> <p>Les accords Jacob de 2006 ont inscrit un gain minimum de 60 points d'indices bruts pour les promotions de B en A. Aussi, pour les promotions de C en B, le gain pourrait être au minimum de 30 points d'indice brut.</p> <p>Une gestion des carrières avec des ratios promus / promouvables au moins égaux à 20%.</p> <p>Des surtaux temporaires négociés pour tenir compte de situation particulière et de la volonté de recherche d'une réelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.</p> <p>Le dialogue social doit être conforté et amélioré.</p> <p>En terme de critères de promotion interne, il faudrait remplacer les notions de valeur et de mérite par celles d'expérience et de montée en compétence, plus objectivables.</p> <p>A tous les niveaux, service, harmonisateur et DRH, nous demandons une concertation sur les propositions d'avancement avec les organisations syndicales représentatives au CTM et sur la base de critères connus et expliqués en toute transparence.</p> <p>Nous exigeons :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un examen attentif des obstacles à la carrière de tous, notamment à celles des femmes ;</li> <li>• Des communications sur les suites données à leur dossier de proposition à tous les agents proposables ;</li> <li>• L'ouverture d'une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs de nos ministères.</li> </ul>
	<p>La constitution des viviers pour les postes d'encadrement supérieur doit être négociée. Les compétences développées par les personnels des filières administrative et technique, au travers de leurs parcours professionnels doivent être au cœur du dispositif.</p> <p>La revue de missions et le redécoupage des régions exigent de nouvelles réflexions sur les modes de gestion des personnels d'encadrement., tant pour les attachés que pour les ingénieurs. Les emplois fonctionnels existent sur des postes communs et engendrent une forte concurrence entre les corps de ces filières, et avec les contractuels.</p> <p>La CFDT met aussi en garde contre la raréfaction des postes d'encadrement supérieur : la rareté des postes d'encadrement supérieur, le corporatisme excessif et des modes de gestion différents conduisent à l'exacerbation des oppositions entre les individus sans réelle amélioration du service.</p> <p>Pire, ils ont parfois pour conséquence le déclin des collaborations utiles et nécessaires pour qu'un service ou une direction rende le meilleur service...</p>



## Glossaire des termes utilisés dans le guide

### Notions de base

**FPE** : fonction publique de l'État

**FPT** : fonction publique territoriale

**FPH** : fonction publique hospitalière

**DGAFP** : direction générale de l'administration et de la fonction publique

### Instances de concertation

**CTM** : comité technique ministériel c'est l'instance suprême du ministère. Il est consulté notamment pour toutes les questions d'ordre statutaire. Il réunit des représentants élus du personnel et l'administration.

**CAP** : commission administrative paritaire, elle réunit des représentants des personnels élus sur liste syndicale (cf. élections du 6 décembre 2018) et des représentants de l'administration désignée par elle. Elle est consulté sur de nombreux actes de gestion des personnels (promotion par TA, mobilités, sanctions et discipline, titularisation etc.) ;

**CT** : comité technique, il y en a un dans chaque service et établissement public.

### Statuts et Déroulement de carrière

**Corps** : il regroupe les personnels soumis au même statut particulier (cf. décret et arrêtés définissant et organisant le corps). Dans ce guide sont présentés :

**Carrières** : elle s'inscrit dans le nombre de grades du corps, dans les conditions mises aux règles d'avancement entre grade inférieur et supérieur, dans les indices de début du grade de recrutement, l'indice sommital du grade le plus élevé (on parle d'amplitude indiciaire);

**Grade** : Le grade détenu vous positionne dans le corps. Vous êtes soit au 1er grade. Le grade détenu renvoie à un échelonnement indiciaire qui détermine votre traitement indiciaire à la mesure de votre ancienneté.

**Échelon** : L'échelon détenu détermine votre position dans le grade. Lui est associé un indice brut et un indice majoré. La durée des échelons détermine la durée de la carrière en fonction aussi du franchissement des obstacles que sont les avancements de grade.

Cadencement unique : il permet d'assurer à tous les agents le passage d'un échelon à l'autre à la même vitesse.

**LA** : liste d'aptitude, elle constitue un des modes de recrutements au même titre que les concours et examens. C'est une liste de noms établie, après avis de la CAP du corps dans lequel le recrutement s'opère.

**TA** : tableau d'avancement, il constitue un mode d'accès dans un corps donné au grade supérieur. Un TA peut regrouper des agents d'un concours sur épreuves professionnelles ou examen professionnel. Il peut y avoir report des promotions d'un mode sur l'autre.

**Ratio P/P** : Pourcentage qui détermine le nombre de promus parmi ceux remplissant les conditions de promotion.

### Rémunération et primes

**Indice** : Il y a les indices bruts (IB) et les indices majorés (IM) : les indices majorés qui déterminent le traitement brut. Les Indices bruts sont utilisés dans les grilles indiciaires que publient l'administration à chacune des modifications statutaires et/ou indiciaires. A un indice brut correspond un seul indice majoré.

**CSG** : contribution sociale généralisée

**CRDS** : contribution pour le remboursement de la dette sociale

**RAFP** : Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique est un régime par points. Instauré par la loi Fillon (2003), il reçoit les cotisations des salariés et employeurs. Chacun contribue à la hauteur de 5 % de cotisations sur les primes perçues dans la limite d'un plafond égale à 20 % du traitement indiciaire brut.