



UNION NATIONALE
DES SYNDICATS
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

263, RUE DE PARIS
CASE 549 – 93515
MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION, DE
LA RECHERCHE ET
DE LA CULTURE

LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Février 2019

Le sommaire...

<u>Fiche 1</u>	<u>Adjaenes : missions et recrutement</u>	P 3 à 5
<u>Fiche 2</u>	<u>RIFSEEP(pour toutes les catégories)</u>	P 6 à 8
<u>Fiche 3</u>	<u>Traitement indiciaire (pour toutes les catégories)</u>	P 9



Circulaire de missions des Adjaenes

Fiche 1 :
ATSS - Adjaenes

Référence des textes :

- [l'article 4 du décret n°2006-1760](#) du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs (missions)
- [loi n° 2012-347 du 12 mars 2012](#) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- [l'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017](#) (article 5)
- [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- [arrêté du 20 mai 2014](#) pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Missions :

Les adjoint-es administratif-ves sont chargé-es de fonctions administratives d'exécution comportant la connaissance et l'application de règlements administratifs. Ils ou elles peuvent également être chargé-es de fonctions d'accueil et de secrétariat.

Ces missions peuvent varier d'un établissement ou service à l'autre, il est impératif de demander, dès la prise de poste, la fiche de poste détaillée. Cette fiche peut être revue avec votre supérieur-e hiérarchique, par exemple en cas d'ajout ou suppression de tâches supplémentaires. En fin d'année scolaire, elle sera jointe à votre compte-rendu professionnel.

A noter : les missions des personnels adjoints administratifs de catégorie C relèvent bien souvent de missions de personnels de secrétaire administratif-ve de catégorie B.

Pour la CGT Éduc'action, il s'agit d'une non-reconnaissance institutionnelle de la réalité de nos missions au quotidien. Si le ministère prétend à chaque rentrée ouvrir un plan « ambitieux » de reclassement pour ces agent-es, trop peu de personnels en bénéficient.

Les élu-es CGT réclament la valorisation des agent-es exerçant des missions de catégorie B afin de rétablir une inégalité de traitement et d'avancement.

Lieu d'exercice :

Les adjoint-es administratif-ves peuvent être affecté-es dans des établissements publics locaux d'enseignement ou dans des structures administratives du ministère de l'Éducation nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ou du ministère des sports.

Dès la nomination sur son poste, ils ou elles peuvent être affecté-es à titre définitif ou provisoire (dans ce cas une demande de mutation sera effectuée chaque année selon les circulaires académiques), et pour une quotité de travail à temps plein ou à temps partiel. Dans le cas d'une nomination sur plusieurs établissements ou services, ils ou elles auront un établissement de rattachement administratif.

Recrutement :

Il est possible d'accéder au corps des adjoint-es administratif-ves par les modes de recrutement suivants:

Les concours externes sont ouverts sans condition d'âge ni de diplôme.

Les concours internes sont ouverts aux fonctionnaires, aux militaires et aux agents non titulaires de la Fonction publique d'État, de la Fonction publique territoriale ou de la Fonction publique hospitalière qui sont en position d'activité, de détachement ou de congé parental. Cette condition s'apprécie à la date de l'épreuve écrite d'admissibilité du concours. Ces candidat-es doivent justifier d'au moins une année de services publics effectifs au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

Le recrutement sans concours pour l'accès au grade d'adjoint-e administratif-ve s'effectue par la voie de commissions de sélection. Ils peuvent être organisés par les services académiques ou l'administration centrale.

Le recrutement réservé est un dispositif qui a pour objectif de permettre aux agent-es non titulaires remplissant certaines conditions de service et exerçant dans les services centraux ou déconcentrés, établissements publics ou autorité publique relevant du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, d'accéder à l'emploi titulaire dans certains corps de fonctionnaires par la voie de recrutements spécifiques.

Conditions :

- les personnels qui avaient la qualité d'agent-e contractuel-le de droit public, en fonction ou en congés (prévus par le [décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#)) au 31 mars 2011 ou dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 (dispositif initial) ;

- les personnels qui avaient la qualité d'agent-e contractuel-le de droit public, en fonction ou en congés (prévus par le [décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#)) au 31 mars 2013 ou dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 (dispositif de prolongation).

Les agent-es éligibles au dispositif ne peuvent se présenter qu'à un seul recrutement réservé au titre d'une même session.

Pour la CGT Educ'action , la loi SAUVADET de 2012 qui devait permettre une titularisation des personnels administratifs contractuels n'a pas rempli son contrat, les conditions d'éligibilité sont limitées, trop peu d'agent-es sont renouvelé-es avec une continuité de contrat d'année en année. En réalité, peu d'agent-es peuvent bénéficier d'un CDI.

L'ordonnance [n°2017-543 du 13 avril 2017](#) (article 5) reconduit ce dispositif une nouvelle fois, jusqu'en 2020, mais pour les seul-es agent-es contractuel-les de certains établissements publics de l'État. **Les autres contractuel-les ne sont hélas pas concerné-es par cette prolongation.**

Attention : Les assistant-es d'éducation (AED) ne sont pas éligibles aux recrutements réservés.

Pour la CGT Educ'action , il s'agit d'une inégalité de traitement entre agent-es de l'Éducation nationale. Le statut des AED tend à se précariser et l'ouverture des concours réservés leur permettrait une intégration dans le corps des ADJAENES, notamment pour les AED exerçant déjà des missions de secrétariat.

Le recrutement PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) est un contrat de droit public, d'une durée d'un an minimum à deux ans maximum, alternant des périodes de formation et d'activité professionnelle et permettant d'intégrer la Fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire à l'issue d'une vérification d'aptitude. Le recrutement peut être organisé par les services académiques ou par l'administration centrale. Les candidat-es doivent constituer un dossier à déposer auprès du Pôle emploi de leur domicile et répondre à des certains critères d'éligibilité :

Etre âgé-e d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans à la date de signature du contrat PACTE et être sorti-e du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle ou avoir un diplôme d'un niveau inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général ou de l'enseignement technologique ou professionnel, c'est à dire avoir au plus un diplôme de niveau VI, V bis ou V. Cette condition s'apprécie à la date de signature du contrat PACTE.

Grades et rémunération

La CGT Educ'action revendique :

• **Catégorie C : ADJAENES : recrutement niveau brevet des collèges ou CAP. Salaire de début : 1,2 fois le SMIC.**

• **Catégorie B 1 : SAENES : recrutement niveau BAC. Salaire de début : 1,4 fois le SMIC.**

• **Catégorie B 2 : SAENES classe supérieure, Informaticiens : recrutement niveau BAC + 2. Salaire de début : 1,6 fois le SMIC.**

[Retour](#)



RIFSEEP

Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel

Fiche 2

ATSS – Administratif-ves

Références

Le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#)

Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire sont définies dans la [circulaire du 5 décembre 2014](#).

Depuis le 1^{er} janvier 2016 le RIFSEEP remplace la Prime de Fonctions et Résultats (PFR) et l'Indemnité d'Administration et de technicité (IAT). Ce nouveau régime prétend réduire et simplifier les 1600 régimes indemnitaires existants dans la Fonction publique. Pourtant il aggrave les inégalités de traitement entre agent-es d'un même corps, et fait la part belle à l'iniquité et l'arbitraire. Cette indemnité induit une inégalité de traitement des agent-es par son individualisation.

Comprendre le RIFSEEP

Le RIFSEEP reprend l'idée centrale de la PFR. Ce dispositif est articulé autour de deux indemnités :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise **-IFSE-** versée mensuellement et ajustée aux fonctions exercées

- le complément indemnitaire annuel **-CIA-** qui permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Ce complément annuel est facultatif.

Le déploiement du RIFSEEP est effectué à moyens budgétaires constants. La prime principale (IFSE) absorbe les parts F et R – hors versements exceptionnels - de l'ancienne PFR. La répartition entre IFSE et CIA est donc différente de celle qui prévalait entre les parts F et R de la PFR.

Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise - IFSE-

L'IFSE repose sur la formalisation de trois séries de critères professionnels à partir desquels sont construits les groupes de fonctions.

Les séries de critères professionnels sont :

- Encadrement, coordination, pilotage, conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Chaque poste de travail est donc rangé dans un groupe de fonctions, déconnecté du grade et dûment coté pour chaque catégorie de personnel. La DGAFP a fixé :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C.

Complément Indemnitare Annuel - CIA-

Il est destiné à récompenser l'engagement professionnel de l'agent et son investissement personnel. Il s'agit d'un complément indemnitaire annuel facultatif. Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels, ou à certaines d'entre elles uniquement, ou encore à aucune.

La part du CIA dans l'attribution indemnitaire globale d'un agent est contingentée :

Catégorie A : 15%

Catégorie B : 12%

Catégorie C : 10%

Le RIFSEEP entraîne des disparités importantes selon les services, les académies voire les départements. Les montants des IFSE et CIA sont différents selon les académies. Ce régime indemnitaire sape donc les piliers du statut général de la Fonction publique qui reposent d'une part sur la qualification et le concours et d'autre part sur les droits et obligations des fonctionnaires.

Ces piliers sont remplacés par l'individualisme, la concurrence et leur cortège d'inefficacité, de violence et de souffrance au travail.

Le RIFSEEP ouvre encore un peu plus la porte à la rémunération soumise au bon vouloir du/de la supérieur.e hiérarchique et casse les logiques de solidarité des équipes de travail. Ce régime incite chaque agent.e à plaider pour sa cause, à se valoriser au détriment de ses collègues et accentue les effets de « copinage/coquinage » lors du versement de l'éventuel CIA ou lors de changement de poste.

En résumé, le RIFSEEP :

- individualise les salaires et les politiques indemnitaires ;
- impacte les mobilités : frein à la mutation en cas de poste moins coté ;
- définit des groupes de fonctions différents d'un.e collègue à l'autre ;
- introduit, au travers du CIA (complément indemnitaire annuel), un système inégalitaire et opaque dont on ne connaît ni les modalités de répartition, ni les critères, ni les montants ;
- implique que chaque agent.e négociera seul.e son indemnité tous les 3 ans lors de l'entretien professionnel

Opposée à ce glissement d'une Fonction publique de carrière vers une Fonction publique de missions avec rémunération au mérite, la CGT s'oppose au salaire à la performance avec modulation des indemnités et dénonce la logique de fonctionnalisation de la rémunération des grades portée par le RIFSEEP.

La séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car elle garantit la rémunération du niveau de qualification quel que soit l'emploi exercé.

La CGT Educ'action revendique :

- aucune rémunération nette inférieure à 1800 euros mensuel et une augmentation immédiate de 400 euros pour tou.tes ;
- la revalorisation immédiate du point d'indice de 8% ;
- la refonte de l'ensemble des grilles de traitement, au-delà du misérable protocole PPCR finalement gelé par le gouvernement pour l'année 2018 ;
- l'abrogation du RIFSEEP, avec la suppression de toutes les primes et leur intégration dans le traitement indiciaire ;
- suppression de l'évaluation dans l'entretien professionnel et de tout dispositif qui remettrait en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et du déroulement de carrière

La **CGT** rappelle que ses revendications permettraient de répondre rapidement, clairement et facilement à la nécessaire révision en profondeur du traitement des agent-es de la Fonction publique en général et des salarié-es de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche en particulier.

[Retour](#)

La rémunération de chaque agent-e est composée du traitement indiciaire et d'un régime indemnitaire. Depuis 2016, pour les personnels administratifs du MEN, le régime indemnitaire est le RIFSEEP (voir fiche spéciale sur le RIFSEEP).

Le traitement indiciaire (ou traitement brut) correspond à la valeur du point indiciaire brut multiplié par l'indice nouveau majoré de chaque agent-e. Chaque agent-e appartient à un corps et est classé dans un grade à un échelon auquel correspond un indice.

Exemple

En 2017, un-e secrétaire administratif (corps) de classe normale (grade) à l'échelon 2 a donc un indice 344.

Depuis le 1er février 2017, le point d'indice brut est fixé à 4,69 euros.

Le traitement brut mensuel de cet-te agent-e est égal à $344 \times 4,69 = 1613,36$ euros

A savoir que le point d'indice a été gelé de 2010 à 2016 avant de connaître deux minuscules augmentations de 0,6% en juillet 2016 comme en février 2017.

Depuis 2000, la baisse cumulée du pouvoir d'achat des agent-es est d'environ 14% !

La CGT Educ'action revendique :

- la CGT Educ'action défend le principe de la hausse du point d'indice qui est garant d'une égalité de traitement entre fonctionnaires. Le point d'indice et les grilles indiciaires constituent des remparts contre la rémunération arbitraire et assurent une évolution de carrière.

- la CGT Educ'action revendique l'intégration de toutes les primes dans le régime indiciaire afin de mettre fin à la rémunération au mérite qui se fait au détriment du grade et des missions.

[Retour](#)



A remettre à un militant **CGT** ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Guide juridique : Droits et obligations des fonctionnaires et agents non-titulaires de droit public de l'État

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Nom (Mme, Melle, M.) Prénom

Adresse personnelle

Code postal Ville

Tél. E-mail

Établissement

Code postal Ville

CGT Educ'action - 263, rue de Paris – Case 549 – 93515 Montreuil Cedex

CGT Educ'action - Union Nationale des Syndicats de l'Éducation Nationale

263, rue de Paris – case 549 – 93515 Montreuil cedex

Tél. 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 – Mél : unsen@ferc.cgt.fr

FERC-CGT - Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

263, rue de Paris – case 544 – 93515 Montreuil cedex

Tél. 01.55.82.76.12 – Fax : 01.49.88.07.43 – Mél : ferc@cgt.fr

NOS COORDONNÉES LOCALES

Vous pouvez consulter sur le [site national](#) de la **CGT**-Éduc'action à la rubrique « [Les cahiers de l'UNSEN](#) » la version html du guide.