



Guide pratique

Carrières et rémunérations



Je suis...

Secrétaire Administratif de classe normale

Secrétaire Administratif de classe supérieure

Secrétaire Administratif de classe exceptionnelle





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 secrétaires administratifs a été revue.

Entre 2017 et 2018, étaient prévues les deux dernières années des mesures de revalorisation progressives des grilles de salaires pour la catégorie B.

Cette progression aurait dû donc aboutir à une grille définitive en 2018, mais, le 1^{er} janvier 2018, le ministre de la fonction publique a repoussé d'un an l'application de toutes les mesures statutaires et indiciaires, si bien que les secrétaires administratifs devront attendre 2019 pour obtenir les derniers gains indiciaires prévus !

Les primes (page 7) :

Depuis janvier 2016, les secrétaires administratifs ont basculé dans un nouveau (et complexe) régime de primes, le « RIFSEEP ». Ce dernier commence à produire ses effets depuis 2017 seulement. Les augmentations annuelles uniformes sont désormais remplacées par un système individualisé, selon le poste que vous occupez et l'appréciation de vos chefs !

Les revendications de la CGT pour la catégorie B (page 8) :

La CGT revendique un rattrapage des salaires des agents de catégorie B qui doivent tous débiter à 1,4 fois le SMIC, développer une carrière sur deux grades maximum au lieu de trois actuellement, et doubler en fin de carrière leur rémunération de recrutement.

Le passage au second grade doit tenir compte des qualifications et de l'expérience professionnelle acquise.

Les agents de catégorie B exerçant des fonctions d'un niveau hiérarchique supérieur doivent accéder à la catégorie A grâce à un plan de requalification.

Le système de prime « RIFSEEP », au mérite et au poste de travail, facteur de casse des garanties statutaires, doit être abandonné.

La valeur du point indiciaire doit être progressivement réévaluée afin de rattraper les pertes constatées depuis l'année 2000.

LA REMUNERATION INDICIAIRE

Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
13	591	498		30 a
12	559	474	4 a	26 a
11	529	453	3 a	23 a
10	512	440	3 a	20 a
9	498	429	3 a	17 a
8	475	413	3 a	14 a
7	449	394	2 a	12 a
6	429	379	2 a	10 a
5	406	366	2 a	8 a
4	389	356	2 a	6 a
3	379	349	2 a	2 a
2	373	344	2 a	2 a
1	366	339	2 a	

Grille B 1

Secrétaire
administratif

Classe Normale

Année 2017 et 2018



Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
13	597	503		30 a
12	563	477	4 a	26 a
11	538	457	3 a	23 a
10	513	441	3 a	20 a
9	500	431	3 a	17 a
8	478	415	3 a	14 a
7	452	396	2 a	12 a
6	431	381	2 a	10 a
5	415	369	2 a	8 a
4	397	361	2 a	6 a
3	388	355	2 a	4 a
2	379	349	2 a	2 a
1	372	343	2 a	

Grille B 1

Secrétaire
Administratif

Classe Normale

Année 2019

Grille B 2

Secrétaire
administratif

Classe Supérieure

Année 2017 et 2018

Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
13	631	529		30
12	593	500	4	26
11	563	477	3	23
10	540	459	3	20
9	528	452	3	17
8	502	433	3	14
7	475	413	2	12
6	455	398	2	10
5	437	385	2	8
4	420	373	2	6
3	397	361	2	4
2	387	354	2	2
1	377	347	2	



Grille B 2

Secrétaire
administratif

Classe Supérieure

Année 2019

Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
13	638	534		30
12	599	504	4	26
11	567	480	3	23
10	542	461	3	20
9	528	452	3	17
8	506	436	3	14
7	480	416	2	12
6	458	401	2	10
5	444	390	2	8
4	429	379	2	6
3	415	369	2	4
2	399	362	2	2
1	389	356	2	

Grille B 3

Secrétaire
administratif

Classe
Exceptionnelle

Année 2017 et 2018

Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
11	701	582		24
10	684	569	3	21
9	657	548	3	18
8	631	529	3	15
7	599	504	3	12
6	567	480	3	9
5	541	460	2	7
4	508	437	2	5
3	482	417	2	3
2	459	402	2	1
1	442	389	1	



Grille B 3

Secrétaire
administratif

Classe
Exceptionnelle

Année 2019

Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
11	707	587		24
10	684	569	3	21
9	660	551	3	18
8	638	534	3	15
7	604	508	3	12
6	573	484	3	9
5	547	465	2	7
4	513	441	2	5
3	484	419	2	3
2	461	404	2	1
1	446	392	1	

LES DEROULEMENTS DE CARRIERE

Promotion au grade de secrétaire administratif de classe supérieure (SACS)

- *Par examen professionnel*

Les fonctionnaires ayant au moins atteint le 4e échelon du grade de secrétaire administratif de classe normale et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

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

Les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6e échelon du grade de secrétaire administratif de classe normale et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Promotion au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle (SACEx)

- *Par examen professionnel*

Les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 5e échelon du grade de secrétaire administratif de classe supérieure et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

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

Les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6e échelon du grade de secrétaire administratif de classe supérieure et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.



Comment est calculé le nombre de promotions au grade supérieur ?

- Pour passer au grade supérieur, des taux de promotions ont été définis au niveau des ministères sociaux, appelés « ratios promus/promouvables ». A ce jour, les taux qui seront en vigueur entre 2019 et 2021 sont en cours d'arbitrage et ne sont donc pas connus.

Pour mémoire, ces taux étaient fixés ainsi qu'il suit en 2018 :

- 11% des secrétaires administratifs de classe normale promouvables (c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade de SACS) sont promus secrétaires administratifs de classe supérieure,
- 7,5 % des secrétaires administratifs de classe supérieure promouvables (c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade de SACEx) sont promus secrétaires administratifs de classe exceptionnelle.

Le nombre de promotions varie **chaque année**, car proportionnel au nombre d'agents promouvables constaté.

LES PRIMES

Désormais, les secrétaires administratifs 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 soit dans le « groupe de fonctions » n°1, n°2 ou n°3. (Voir tableau)

- Chaque groupe comporte un **minimum** de primes (le « socle IFSE ») et un **maximum** (le « plafond IFSE ») et la hiérarchie peut fixer ma prime dans le cadre de cette fourchette.
- La hiérarchie me notifie mon **classement** dans un « groupe de fonctions », le **montant de l'IFSE, les voies de recours**.

- d'une part variable annuelle, facultative, non reconductible, le CIA (complément indemnitaire annuel)

- Elle constitue le support de la **prime exceptionnelle**, versée soit en milieu soit en fin d'année.
- Elle varie dans **une fourchette** de 0 euros à 2680 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** ».

Sec Adm.	Administration centrale			Services territoriaux			Services territoriaux Ile de France			
	Groupes Fonctions	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA
	Groupe 1	7.400	19.660	2.680	5.300	17.480	2.380	5.500	17.480	2.380
	Groupe 2	6.600	17.930	2.445	4.800	16.015	2.185	5.000	16.015	2.185
	Groupe 3	5.800	16.480	2.245	4.200	14.650	1.995	4.500	14.650	1.995

• 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,**
- **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)

Secrétaires administratifs	Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
Types d' « événements de carrière » et valorisation	+850 euros	+ 500 euros	+ 400 euros

LES REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LA CATEGORIE B

Sur le niveau de recrutement

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière	Salaire de début
B1 (1 ^{er} grade)	Bac	34 ans	1,4 fois le SMIC
B2 (2 ^{ème} grade)	Bac +2	33 ans	1,6 fois le SMIC

Une amplitude maximum de la grille indiciaire de 1 à 4,6 (la rémunération de fin de carrière doit être multipliée par 4,6 par rapport à la rémunération à l'embauche) pour un agent accédant au dernier échelon du dernier grade de la catégorie C

Sur le déroulement de carrière

- Une carrière linéaire avec 2 grades maximum par corps ;
- Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantissant à tout agent pour une carrière complète, le doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière ; exemple : un agent recruté à l'indice 343 est assuré de finir sa carrière à l'indice 686 ;
- Un passage automatique garanti dans le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade ;
- Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure par un concours interne, ayant le caractère d'un véritable concours professionnel qui prenne en compte l'expérience acquise afin que chaque candidat puisse utilement se servir de ses connaissances et qualifications obtenues lors de son parcours professionnel ;

Sur la reconnaissance des qualifications

Un plan de « requalification » en catégorie A pour tous les agents de catégorie B qui exercent une fonction de qualification supérieure à celle du corps auquel ils appartiennent, comme cela a été mis en œuvre dans certains ministères

Sur le point d'indice fonction publique

Un rattrapage progressif de la perte cumulée de valeur du point d'indice correspondant à la perte de pouvoir d'achat constatée par rapport à l'inflation qui s'élève depuis janvier 2000 à 14,80 % (hors tabac)

Sur les primes

- La suppression du RIFSEEP et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération, liée au mérite ou à l'évaluation professionnelle.
- Mettre fin à l'augmentation des primes et indemnités, au détriment du traitement indiciaire, qui lui, est gelé.
- L'intégration totale des primes dans le traitement brut, permettant leur prise en compte dans le calcul de la pension de retraite.
- Dans l'attente de la satisfaction de cette revendication, harmonisation par le haut des régimes indemnitaires des différents ministères ;

