



LA CARRIERE DES AGENTS DU
MINISTERE DU TRAVAIL

ADJOINTS
ADMINISTRATIFS ET
ADJOINTS TECHNIQUES

Les C pour compte : un corps en voie d'extinction.	3
La rémunération	7
Le point d'indice	7
Les inégalités de rémunération entre les corps	8
Le RIFSEEP	8
Les grilles des adjoints administratifs	9
Notre analyse des grilles des adjoints administratifs.....	9
L'impact du PPCR.....	10
Les grilles par grade de 2017 à 2021	12
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe.....	12
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	13
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	14
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	15
Avancement d'échelon, avancement de grade et changement de corps	16
L'avancement d'échelon est automatique.....	16
L'avancement de grade n'est pas automatique.....	17
Le changement de corps : une exception	21
La CAP	25
Nos revendications	27
Annexe : le bilan social 2015 du ministère	28

LES TEXTES APPLICABLES

- décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat
- décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat
- décret n° 2006-1761 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat
- décret n° 2014-76 du 29 janvier 2014 modifiant le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005.
- décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat

Les C pour compte : un corps en voie d'extinction.

Une évolution des effectifs catastrophique

Année	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectifs physiques	Pourcentage par rapport à l'effectif total	Effectifs physiques	Pourcentage par rapport à l'effectif total	Effectifs physiques	Pourcentage par rapport à l'effectif total	
2008	3019	29	3577	34	3799	37	10395
2009*	3118	29	4064	37	3703	34	10885
2010	3294	31	3891	37	3372	32	10557
2011	3311	31	3979	38	3242	31	10532
2012	3412	32	4027	38	3227	30	10666
2013**	3512	34	3794	37	2997	29	10303
2014	3732	37	3474	35	2755	28	9961
2015	3982	41	3157	32	2665	27	9804

Année	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectifs physiques	% par rapport à l'effectif total	Effectifs physiques	% par rapport à l'effectif total	Effectifs physiques	% par rapport à l'effectif total	Effectifs physiques	% par rapport à l'effectif total	
2016	2691	28	1504	16	2797	29	2628	27	9620

* Fusion des trois inspections

** Mise en place de l'EPIT

La structure de notre administration a été profondément modifiée en 8 ans. 30% des effectifs des catégories C ont été perdu dans cet intervalle! En 2008, ceux-ci étaient les plus nombreux au sein du ministère. En 2015, ils sont désormais derrière les A et les B. Les contrôleurs n'étant plus recrutés et passant en partie en A, les A et A+ représente désormais plus de 40% des effectifs. Notre administration est devenue une administration d'élites surdiplômées.

24 recrutements de C seulement en 2015 au sein du ministère du travail : avec un chiffre aussi ridicule, notre ministère comprend en fait 2 corps qui sont en voie d'extinction : les adjoints et les contrôleurs! La fonction publique n'intègre plus toutes les classes sociales et en particulier les classes les moins aisées. Elle perd sa fonction républicaine.

Recrutement d'adjoints administratifs au ministère du travail (258 agents en 15 ans !!!)

Année	Effectifs AC	Effectifs SD	Concours	Recrutement travailleurs handicapés
2000				

2001				
2002				
2003			48	
2004			15	
2005	282	4358	34	
2006	307	3755	0	15
2007	244	3594	0	
2008	235	3422	0	
2009*	222	3309*	0	
2010	209	3174		
2011	197	2874	0	9
2012	179	2743	45	7
2013	210	2635	18	3
2014			40	
2015	155	2312	24	
2016	144	2186	0	
TOTAL			224	34

* fusion des trois inspections

Par ailleurs, notre administration ne peut prétendre recruter des secrétaires administratifs au lieu des adjoints administratifs. En effet, les chiffres du recrutement pour ce corps sont tout aussi ridicules:

Recrutements de secrétaires administratifs au ministère du travail

Année	Effectifs AC présents	Effectifs SD	Concours interne	Concours externe	Exam pro
2005	209				
2006	189	48			
2007				0	0
2008	165	42	0	0	0
2009	168	301		0	379
2010	149	313	0	0	
2011	147	374	4	0	
2012	129	399	44	0	
2013	122	411	24	16	80
2014	121	412		55 (ext + int)	22
2015	149	517		41 (ext + int)	40
2016			0	0	28

Sociologie du corps

Il y avait en 2015 2467 adjoints administratifs au sein du ministère du travail dont 2312 travaillent en services déconcentrés dans les DIRECCTES. Le corps est extrêmement féminisé :

	Hommes	Femmes	Part de femmes
Administration Centrale	39	116	75%
DIRECCTES	325	1987	86%

La moyenne d'âges des adjoints administratifs de l'ensemble des ministères sociaux dont 40% sont affectés en DIRECCTE est de 52 ans. 84 % des adjoints ont plus de 45 ans. Quasiment un sur deux a plus de 55 ans.

La formation : un scandale

Au ministère du travail, la formation est dispensée principalement par l'INTEFP. Aucune formation initiale n'est prévue pour les quelques adjoints administratifs nouvellement recrutés qui doivent en conséquence s'inscrire aux modules éparpillés proposés dans le cadre de la formation continue. On est très loin des 15 mois de formation initiale prévue pour les inspecteurs du travail.

Les années 2010 ont vu une diminution drastique de l'offre de formation pour les catégories C : un mouvement inverse à la multiplication de formations (ou plutôt de coaching) fumeuses à destination des cadres. A titre d'exemples :

- *Accompagnement des cadres supérieurs sur leurs nouvelles fonctions + la déontologie du cadre + accompagnement spécifique encadrement + les fondamentaux du management + manager en transversal + Travailler en mode projet*
- *Le pilotage des politiques publiques par la performance*
- *La conduite du dialogue social interne + communiquer pour accompagner le changement*
- *Media-training, Ecole du management ou club des managers*

Gageons que toutes ces formations permettront une élévation du niveau de nos managers de compétition !

Le ministère se targue pour 2015 d'avoir redressé la barre et de constater une augmentation du nombre de catégories C ayant suivies une formation. En réalité, ce phénomène s'explique par le matraquage idéologique d'un ministère qui, face aux résistances du terrain, tente par tous les moyens d'imposer son « ministère fort », notamment en passant par la formation. Ainsi, outre les formations pléthoriques sur « wik-it » (trahissant par là-même la complexité d'un outil aussi peu utile au service public qu'il est mal conçu), les formations au métier d' « assistant de contrôle » ont fleuri pour les adjoints administratifs en section. Hélas pour les agents concernés, ces formations ont en réalité formé les agents à des tâches qu'ils n'accomplissent que partiellement, voire pas du tout. En effet, les sous-effectifs dramatiques dans les secrétariats de section conduisent les agents concernés à effectuer les tâches prioritaires indispensables au fonctionnement des services. Par ailleurs, ces nouvelles compétences ne répondent pas nécessairement au besoin des agents de contrôle avec qui les agents de secrétariat travaillent créant ainsi parfois de fortes tensions entre collègues. En conclusion, ces formations dispensées n'ont donc répondu ni aux besoins des agents ni à ceux du service public.

Par ailleurs, les formations à destination des agents des autres services (emploi notamment) restent secondaires pour le ministère. Malgré les formations à destinations des agents de secrétariat de section, les catégories C sont donc toujours derrière les autres catégories en termes de formation. Ainsi, alors qu'ils représentent 27% des effectifs, ils ne représentent que 24% des stagiaires en 2015. Et si l'on se concentre sur le nombre de jours de formations, seuls 20% d'entre eux ont été délivrés pour les catégories C.

Combattre le mépris du ministère

Où travaillent les catégories C ? En secrétariat de section d'inspection, à l'emploi en tant que gestionnaire, aux ressources humaines mais aussi au service de renseignements, au SRC, etc... La multiplicité des emplois occupés se heurte à l'absence frappante et totale de considération de la part du ministère du travail pour ce corps et les missions qu'ils effectuent.

Le constat est en effet cruel : les adjoints sont un corps vieillissant, en voie d'extinction. Ils sont les plus touchés par un double phénomène : la politique de suppression de postes dans la fonction publique et la bureaucratisation de l'administration avec la multiplication des petits chefs de tous poils, toujours plus exigeants pour qu'on leur rende les bons chiffres qui serviront leur promotion.

Les adjoints administratifs attendent depuis longtemps et en vain une reconnaissance de la part du ministère du travail. Ils sont sous-payés et freinés dans leur progression de carrière par de multiples grades difficiles à franchir, ce d'autant plus qu'ils appartiennent à un corps interministériel dont la gestion échappe au ministère du travail. La présente brochure vise à la fois à faire le point sur les dispositions applicables aux adjoints administratifs, ce afin de mieux mettre en avant les droits des agents, mais aussi à présenter les revendications de notre syndicat pour ce

corps, essentiel au fonctionnement de notre service public. Les adjoints ne doivent plus être les oubliés de notre ministère!

La rémunération

Derrière l'opacité, de profondes inégalités

Le point d'indice

Entre 1995 et 2016, la valeur du point d'indice a subi une véritable dégringolade par rapport à l'inflation : -22% de décrochage ! Cette perte du pouvoir d'achat a été moins importante pour les agent.e.s bénéficiant de nombreuses primes, et, paradoxalement, pour les agents en bas de la grille de catégorie C, puisque la grille a été relevée au fur et à mesure que le Smic du privé a « progressé ». Avant, le minimum fonction publique était 15% plus haut que le Smic. Ce n'est plus le cas.

Ce préjudice durant 21 ans s'est traduit par un appauvrissement des fonctionnaires, d'autant plus préjudiciable pour ceux qui gagnent peu : les catégories C.

En 2016, il a été annoncé une augmentation de 1,2% du point d'indice qui n'avait plus bougé depuis 2010. Cette augmentation s'est déroulée en deux temps : +0,6 au 01/07/2016, +0,6 au 01/02/2017. La valeur du point est d'aujourd'hui de 4,68€.

Cette augmentation est très loin de compenser le décrochage vertigineux du point d'indice. Décrochage auquel il faut ajouter les 2,09% d'augmentation de la cotisation salariale pour pension, mise en œuvre depuis 2010 et qui va se poursuivre jusqu'en 2020 pour parvenir au même taux de prélèvement que le secteur privé.

Date	Valeur annuelle du point en euros	variation en %
1/02/2017	56,2323	
1/07/2016	55,8969	1,2
1/01/2015	55,5635	0,0
1/01/2014	55,5635	0,0
1/01/2013	55,5635	0,0
1/02/2012	55,5635	0,0
1/07/2011	55,5635	0,0
1/07/2010	55,5635	0,50
1/10/2009	55,2871	0,30
1/07/2009	55,1217	0,50
1/10/2008	54,8475	0,30
1/03/2008	54,6834	0,50
1/02/2007	54,4113	0,80
1/07/2006	53,9795	0,50
1/11/2005	53,7110	0,80
1/07/2005	53,2847	0,50
1/02/2005	53,0196	0,50
1/01/2004	52,7558	0,50
1/12/2002	52,4933	0,70
1/03/2002	52,1284	0,60
1/01/2002	51,8175	0,00
1/11/2001	51,8174	0,70
1/05/2001	51,4576	0,50
1/12/2000	51,2015	0,50

L'indice minimum majoré 295 de janvier 2012 (pour les fonctionnaires à temps plein) est passé à 321 en avril 2015 puis à 325 en 2017. Cet indice de départ est continuellement réévalué du fait qu'il passe souvent en dessous du SMIC.

Les inégalités de rémunération entre les corps

Le salaire de début de carrière d'un agent de catégorie C est de 325 points x 4.68 soit 1521€ brut par mois : il manque les primes, le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence, mais ne sont pas encore soustraites les cotisations sociales divers (environ 21%) et la mutuelle.

L'administration maintient une opacité sur les rémunérations effectivement perçues par les agents selon les catégories et les fonctions. Elle se refuse à nous communiquer des informations, par catégorie, sur le nombre d'agents par indice, le nombre d'agents par nombre de parts variables et pour les directeurs les montants de primes par fonction (RUT, SG, DIRECCTE). A partir du bilan social 2013, on peut néanmoins procéder à des estimations : on sait que les A+++ (emplois fonctionnels) représentent en moyenne par an un coût pour l'administration (y.c. cotisations sociales) de 101 000 €, les attachés 59 200 €, les SA 37 107 €, les IT, DA et DT 55 000 €, les contrôleurs 41 082 € et les C 31 000 €. Soit des salaires moyens théoriques de 1 à 3,25. Dans les faits, les C débutent beaucoup plus bas à 16 000 € et certains A+++ touchent beaucoup de primes par rapport à leurs collègues. On peut estimer donc l'écart réel de salaire de 1 à 6.

Sur les primes, répétons-le : c'est le black-out complet ! Ce alors que la part des primes dans la rémunération peut aller jusqu'à 45 % du salaire pour certains A+++...

Le RIFSEEP

Le RIFSEEP est le nouveau système de primes : il s'applique aux adjoints administratifs depuis le 1er novembre 2015. Désormais, deux primes subsistent, l'IFSE et le CIA.

S'il a permis de relever le plafond, jusque-là ridiculement bas, des primes des catégories C, il a créé deux groupes distincts au sein même du corps qui aggraveront, à terme, les disparités en la matière.

Pour comprendre au mieux ce système de primes inégalitaire et opaque et connaître vos droits, vous pouvez consulter notre brochure sur [notre site internet](#)¹. Elle comprend notamment les informations relatives au corps des adjoints administratifs.

¹ <http://www.sud-travail-affaires-sociales.org/spip.php?article836>

Les grilles des adjoints administratifs

Un parcours du combattant pour gratter quelques points d'indice.

Notre analyse des grilles des adjoints administratifs

La carrière d'adjoint administratif se fait sur 141 points (de l'indice 325 à l'indice 466) en 2017. Elle sera de 143 points en 2020 (de l'indice 330 à l'indice 473).

La carrière des catégories C est très compliquée et pleine d'obstacles avec un corps à 3 grades, sans réelle progression substantielle de points d'indice à l'ancienneté. Il s'agit d'un corps complexe (4 grades avant 2017, désormais 3) auquel notre hiérarchie ne comprend pas grand-chose.

La carrière est très lente, puisqu'il faudra 29 ans, dans les meilleures conditions de promotion pour qu'un agent catégorie C recruté sans concours arrive au dernier échelon du grade d'adjoint administratif principal 1^{ère} classe et puisse, ainsi, gagner 141 points. De plus, généralement peu d'agent qui partent de tout en bas arrivent tout en haut, car l'avancement est très restrictif.

A titre de comparaison, un inspecteur du travail en 12 ans gagne près de 200 points, sans obstacle, à l'ancienneté. La progression de carrière à l'ancienneté de chacun de ces corps est donc incomparable.

Les nouvelles grilles mises en place dans le cadre du protocole PPCR représentent une revalorisation minable, à la hauteur de la considération qu'a la fonction publique pour les catégories C. Résumons :

- la grille du grade d'adjoint administratif (C1) fait progresser de 52 points d'indice en 25 ans de carrière soit **un différentiel de 243,36 euros sur 25 ans, autrement dit un gain annuel moyen de 9,73€.**
- Le transfert points/primes a un effet pervers pour cette grille : en effet, l'indice minimum est rehaussé artificiellement et permet d'attendre quelques années avant qu'il ne soit rattrapé par le SMIC, ce, sans que le salaire net de l'agent ne soit modifié !
- **Le grade d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe**, fusion de l'ancien AA1 et de l'ancien AAP2 **va désormais constituer la grosse majorité des effectifs.** La nouvelle grille permet d'améliorer à la marge la situation des anciens AA1 au détriment d'un allongement significatif de la durée de carrière pour les agents en poste avant 2017. Pour les anciens AAP2, cette nouvelle grille est clairement une aumône insultante : le gain de points d'indices (hors opération transfert primes/points) va, selon les échelons de 1 à 7 points d'indice : une misère !
- **Le plafond de la grille du grade d'adjoint administratif principal 1^{ère} classe** (et donc le plafond maximal pour tout le corps) **est faiblement revalorisée.** Le 12^{ème} échelon sera augmenté en 2020 de seulement 7 points si on neutralise le transfert primes/points d'indice.

Avec de telles grilles, l'administration emploie une main d'œuvre bon marché dont les tâches sont très variables, allant de celles ayant peu d'intérêt à celles correspondant à un poste de catégorie B.

L'existence de trois grades, même avec d'aussi faibles progressions indiciaires visent à faire croire à une progression de carrière : l'administration peut ainsi faire miroiter des promotions, alors que celles-ci rapportent peu. Cette progression est en réalité loin d'être linéaire et automatique. Si l'administration cherche à faire croire que les meilleurs agents seront reconnus et promus, c'est une logique de quota qui prévaut en matière d'avancement et de nombreux agents devront patienter longtemps avant de bénéficier d'un changement de grade plus symbolique que rémunérateur. Et pour cela, encore faudra-t-il faire face à l'arbitraire de l'administration et ne pas subir de discriminations...

L'impact du PPCR

Qu'est-ce que le PPCR ?

Les mesures issues de PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunération) ont fait l'objet de discussions de juillet 2014 à juillet 2015 entre gouvernement et organisations syndicales et d'un projet de protocole rejeté en septembre 2015 par les organisations Solidaires, CGT et FO représentant ensemble 50,2% du personnel.

Alors que ce rejet aurait dû entraîner l'abandon du protocole, les mesures ont été mises en œuvre de manière unilatérale par voie de décret.

Le PPCR génère à la fois un impact sur la rémunération mais aussi sur la politique statutaire. Pour les adjoints administratifs, les grilles sont profondément modifiées puisque la carrière passe de 4 grades à 3 grades.

Les grilles sont réévaluées, de manière très modeste, de deux manières :

- **par la transformation de primes en point d'indice pour un montant net équivalent** . Dit autrement, l'augmentation du nombre de points d'indice, auxquels on va déduire les cotisations sociales se traduit donc par un abattement indemnitaire, autrement dite une réduction de primes, du même montant. En ce qui concerne les adjoints, ce transfert primes/points se met en œuvre au 1^{er} janvier 2017 : il s'élève à 4 points d'indice.
- **par la revalorisation stricte des grilles** qui génère un gain de points d'indice sans diminution des primes. Cette revalorisation s'étalait initialement de 2017 à 2020.

Cerise sur le gâteau, considérant cette aumône comme étant trop généreuse, le gouvernement du président Macron a purement et simplement reporté l'application des revalorisations de grilles par décret du 21 décembre 2017. Tout est désormais décalé d'un an : les mesures qui devaient s'appliquer en 2018, 2019 et 2020 s'appliqueront désormais respectivement en 2019, 2020 et 2021.

Avant le 1^{er} janvier 2017 : 4 grades

Avant 2017, la carrière adjoints était organisée autour de 4 grades auxquelles correspondaient 4 échelles (grilles) indiciaires communes à toute la fonction publique : adjoint administratif 2^{ème} classe, adjoint administratif 1^{ère} classe, adjoint administratif principal 2^{ème} classe, adjoint administratif principale 1^{ère} classe.

Grade d'adjoint administratif 2 ^{ème} classe	→	Echelle 3	→	Indice majoré de 321 à 363
Grade d'adjoint administratif 1 ^{ère} classe	→	Echelle 4	→	Indice majoré de 323 à 382
Grade d'adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	→	Echelle 5	→	Indice majoré de 326 à 407
Grade d'adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	→	Echelle 6	→	Indice majoré de 338 à 462

La carrière se déroulait en 26 ans, dans les meilleures conditions de promotion. L'amplitude indiciaire était de 141 points (de l'indice 321 à l'indice 462).

Pour l'ensemble des ministères sociaux, les effectifs des adjoints administratifs (dont 40% travaillent en DIRECCTE) se répartissaient en 2015 dans les différents grades de la manière suivante :

Effectifs et âge moyen par grade des adjoints administratifs « en fonction » au 31-12-2015

Grade	Effectifs				Age moyen		
	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes	Hommes	Femmes	Total
Adjoint administratif principal 1ère classe	144	1 360	1 504	90%	56,5	56,3	56,3
Adjoint administratif principal 2ème classe	298	1 833	2 131	86%	53,1	53,5	53,4
Adjoint administratif 1ère classe	315	1 420	1 735	82%	48,2	48,6	48,5
Adjoint administratif 2ème classe	47	287	334	86%	39,9	42,5	42,2
Total	804	4 900	5 704	86%	51,0	52,2	52,0

NB : 11 agents n'ont pas de grade renseigné

A partir du 1er janvier 2017 : 3 grades

Le corps des adjoints administratifs est reconfiguré en trois grades, auxquelles correspondent trois grilles indiciaires : adjoint administratif, adjoint principal 2ème classe, adjoint administratif principal 1ère classe. Le reclassement s'effectue de la manière suivante :

Ancien Grade	Nouveau Grade	Numéro de grille du nouveau grade
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	→ Adjoint administratif	→ C1
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	→ Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	→ C2
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	→ Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	→ C2
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	→ Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	→ C3

Les grades d'adjoint administratif 1^{ère} classe et d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe fusionne pour donner le grade unique d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe. Le grade d'adjoint administratif 2^{ème} classe se nomme désormais grade d'adjoint administratif. Enfin, le grade d'adjoint administratif principal 1^{ère} classe ne change pas de nom.

Les grilles par grade de 2017 à 2021

Attention : depuis le 1^{er} janvier 2017, le corps des adjoints administratifs est passé de 4 grades à 3 grades. Le récapitulatif des différentes grilles qui suit vise à présenter les nouvelles grilles en vigueur en détaillant l'opération de reclassement qui a eu lieu en 2017 et en présentant l'évolution de la grille jusqu'en 2021. En conséquence, il convient de se référer au grade possédé par l'agent au 31 décembre 2016 pour connaître la grille applicable.

Adjoint administratif 2^{ème} classe

Le 1^{er} janvier 2017, les adjoints administratifs 2^{ème} classe sont reclassés dans la nouvelle échelle de rémunération C1 conformément au tableau ci-dessous. Ils ont désormais le grade d'adjoint administratif. La grille indiciaire de janvier 2017 intègre uniquement et à hauteur de 4 points d'indice, l'opération de transfert primes/points. Concomitamment, une diminution de primes équivalente à la valeur de 3 points d'indice est mise en œuvre (la différence représente les cotisations sociales prélevées sur les 4 points d'indice « supplémentaires »).

Des revalorisations indiciaires ont ensuite lieu au 1^{er} janvier des années 2019, 2020 et 2021. Un 12^{ème} échelon sera créé le 1^{er} janvier 2021 portant à 4 ans la durée du 11^{ème} échelon.

La revalorisation de cette grille est ridicule : 16 points d'indice au mieux, auquel on déduira l'abattement indemnitaire de 3 points d'indice et les cotisations sociales pour arriver à un gain net de 60€ environ... en 2021.

Ce grade aura donc une durée de **25 années** et une **amplitude indiciaire de 52 points en 2021** soit, avec un point d'indice à 4,68€ **une augmentation de 243,36 euros sur 25 ans, c'est-à-dire un gain annuel moyen de 9,73€**. Ce grade est le grade de recrutement sans concours.

Conditions de reclassement des agents de l'échelle 3 dans le C 1 le 1^{er} janvier 2017 et évolutions indiciaires jusqu'au 1^{er} janvier 2021

Situation au 31 décembre 2016				Ancienneté reportée	Situation au 1 ^{er} janvier 2017			2019	2020	2021	VAR 2016/2021	gain indiciaire (1)	abattement indemnitaire (2)	gain réel (3)			
ECH	IM	DURÉE			ECH	IM	IM	IM	IM	IM	IM	En euros mensuellement					
		ECH	CAR														
11	363		22	>	AA	>	12	-	-	25	-	-	382	10	46	13	33
10	350	4	18	>	AA	>	11	367	4	21	367	368	372	9	41	13	28
9	338	3	15	>	AA	>	10	354	3	18	354	356	363	13	60	13	47
8	332	3	12	>	AA	>	9	342	3	15	343	346	354	16	74	13	61
7	328	2	10	>	AA	>	8	336	2	13	339	342	348	16	74	13	61
6	326	2	8	>	AA	>	7	332	2	11	335	338	342	14	64	13	51
5	325	2	6	>	AA	>	6	330	2	9	332	334	337	11	50	13	37
4	324	2	4	>	AA	>	5	329	2	7	330	332	335	10	46	13	33
3	323	2	2	>	AA	>	4	328	2	5	329	330	333	9	41	13	28
2	322	1	1	>	AA	>	3	327	2	3	328	329	332	9	41	13	28
1	321	1		>	AA	>	2	326	2	1	327	328	331	9	41	13	28
				>	AA	>	1	325	1		326	327	330	9	41	13	28

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 13 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 13,92 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défacturer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

Au 1^{er} janvier 2017, les adjoints administratifs 1^{ère} classe sont reclassés dans la grille de rémunération C2, en tant qu'adjoint administratif principal 2^{ème} classe.

Comme on peut le constater à la lecture du tableau ci-dessous, les agents sont reclassés à des échelons inférieurs (à l'exception du 1^{er} échelon). Ils voient donc leur carrière s'allonger au sein de cette nouvelle grille.

La grille indiciaire de janvier 2017 intègre principalement et à hauteur de 4 points d'indice, l'opération de transfert primes/points. Concomitamment, un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice est mis en œuvre (la différence représente les cotisations sociales prélevées sur les 4 points d'indice « supplémentaires »).

Le 1^{er} janvier 2019 intervient une revalorisation dérisoire et partielle de la grille (échelons 3,5,6). Le 1^{er} janvier 2020, seul le 1^{er} échelon est revalorisé. Le 1^{er} janvier 2021, la grille est revalorisée hormis pour le 8^{ème} échelon.

Ce grade aura une durée de **25 années** et une **amplitude indiciaire de 88 points en 2020**. Avec un point à 4,68€, le traitement indiciaire brut au premier échelon s'élèvera à 1553,76€ et celui de l'échelon terminal (indice 420) à 1965,6€, soit **un différentiel de 411.84€ sur 25 ans et donc une progression annuelle moyenne de 16,47€**.

La revalorisation est minime sur les premiers échelons. Seule la fin de carrière est réellement bonifiée avec un gain de 38 points entre la précédente grille et l'actuelle pour le 12^{ème} échelon. Il faudra toutefois attendre 7 ans (au mieux) pour que les anciens adjoints administratifs 1^{ère} classe qui étaient au 12^{ème} échelon de leur grille atteignent le 12^{ème} échelon de leur nouvelle grille et bénéficient donc de cette augmentation.

Ce grade est le grade de recrutement par concours. Ce grade est également un grade d'avancement pour les adjoints administratifs.

Conditions de reclassement des agents de l'échelle 4 dans le C 2 le 1^{er} janvier 2017 et évolutions indiciaires jusqu'au 1^{er} janvier 2021

Situation au 31 décembre 2016				Ancienneté reportée	Situation au 1 ^{er} janvier 2017							2019	2020	2021	VAR 2016 / 2021	gain indiciaire (1)	abattement indemnitaire (2)	gain réel (3)
ECH	IM	DURÉE			ECH	CAR	ECH	CAR	IM	IM	IM	IM	IM	IM	En euros mensuellement			
12	382		26	>	AA	>		12	418	25	418	418	420					
11	375	4	22	>	½ de AA	>		11	411	4	411	411	412					
10	368	4	18	>	SA	>		10	402	3	402	402	404			13		
9	354	3	15	>	2/3 de AA	>		9	390	3	390	390	392	10	46	13	33	
8	380	2	13	>	2/3 de AA	>		8	380	2	380	380	380	5	23	13	10	
				>	AA	>								12	55	13	42	
7	364	2	11	>	AA	>		7	364	2	364	364	365	11	50	13	37	
6	350	2	9	>	AA	>		6	350	2	351	351	354	9	41	13	28	
5	343	2	7	>	AA	>		5	343	2	345	345	346	14	64	13	51	
4	336	2	5	>	AA	>		4	336	2	336	336	338	9	41	13	28	
3	332	2	3	>	AA	>		3	332	2	333	333	336	9	41	13	28	
				>	SA	>								8	37	13	24	
2	330	2	1	>	AA	>		2	330	2	330	330	334	9	41	13	28	
				>	AA	>								8	37	13	24	
1	323	1		>	SA	>		1	328	1	328	329	332	9	41	13	28	

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 13 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 13,92 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

Adjoint administratif principal 2ème classe

A compter du 1er janvier 2017, les adjoints administratifs principaux 2ème classe relèvent de la nouvelle grille C2, tout comme les anciens adjoints administratifs 1ère classe. Pour les AAP2, ce reclassement se fait à échelon identique du premier échelon au 4ème échelon, puis à l'échelon inférieur à compter du 5ème échelon.

La grille indiciaire de janvier 2017 intègre principalement et à hauteur de 4 points d'indice, l'opération de transfert primes/points. Concomitamment, un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice est mis en œuvre (la différence représente les cotisations sociales prélevées sur les 4 points d'indice « supplémentaires »).

Le 1er janvier 2019 intervient une nouvelle revalorisation partielle de la grille (échelons 3,5,6 et 12). Le 1er janvier 2020, seul le 1er échelon est revalorisé. Le 1er janvier 2021, la grille est revalorisée hormis pour le 8ème échelon.

Ce grade aura une **durée de 25 années** et une **amplitude indiciaire de 88 points en 2021**. Avec un point à 4,68€, le traitement indiciaire brut au premier échelon s'élèvera à 1553,76€ et celui de l'échelon terminal (indice 420) à 1965,6€, soit un **différentiel de 411.84€ sur 25 ans** et donc une **progression annuelle moyenne de 16,47€**.

Cette nouvelle grille pour les AAP2 constitue une très faible revalorisation. En effet, le gain indiciaire brut se situe entre 4 et 9 points, auquel il faut retirer les cotisations sociales et l'abattement indemnitaire de 3 points d'indice (transfert primes/points).

Seule la création (virtuelle) d'un nouvel échelon (les adjoints étant reclassés à l'échelon inférieur à compter du 5ème échelon) permet de sauver l'honneur. Et encore, s'agit-il seulement de 13 points malheureux points d'indice auquel on retirera l'abattement indemnitaire de 3 points d'indice (transfert primes/points) : environ 47€ de gain mensuel brut.

Ce grade d'AAP2 est le grade de recrutement par concours. Ce grade sera également un grade d'avancement pour les adjoints administratifs.

Conditions de reclassement des agents de l'échelle 5 dans le C 2 le 1er janvier 2017 et évolutions indiciaires jusqu'au 1er janvier 2021

Situation au 31 décembre 2016				Ancienneté reportée	Situation au 1er janvier 2017							VAR 2016/2021	gain indiciaire (1)	abattement indemnitaire (2)	gain réel (3)		
ECH	IM	DURÉE			2019			2020			2021	IM	En euros mensuellement				
		ECH	CAR		IM	IM	IM	IM	IM	IM	IM						
12	407		26	>	AA	>	12	416		25	418	418	420			13	
11	398	4	22	>	¾ de AA	>	11	411	4	21	411	411	412	5	23	13	10
10	385	4	18	>	¾ de AA	>	10	402	3	18	402	402	404	6	27	13	14
9	376	3	15	>	2/3 de AA	>	9	390	3	15	390	390	392	7	32	13	19
8	360	3	12	>	2/3 de AA	>	8	380	2	13	380	380	380	4	18	13	5
7	346	2	10	>	AA	>	7	364	2	11	364	364	365	5	23	13	10
6	339	2	8	>	AA	>	6	350	2	9	351	351	354	8	37	13	24
5	332	2	6	>	AA	>	5	343	2	7	345	345	346	7	32	13	19
4	330	2	4	>	SA	>	4	336	2	5	336	336	338	6	27	13	14
3	328	2	2	>	½ de AA + 1 an	>								8	37	13	24
2	327	1	1	>	AA	>	3	332	2	3	333	333	336	8	37	13	24
1	326	1		>	2 X AA	>	2	330	2	1	330	330	334	8	37	13	24
							1	328	1		328	329	332			13	

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 13 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 13,92 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

Adjoint administratif principal 1^{ère} classe

Le 1^{er} janvier 2017, les adjoints administratifs 2^{ème} classe sont reclassés dans la nouvelle échelle de rémunération C1 conformément au tableau ci-dessous.

La grille indiciaire de janvier 2017 intègre principalement et à hauteur de 4 points d'indice, l'opération de transfert primes/points. Concomitamment, un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice est mis en œuvre (la différence représente les cotisations sociales prélevées sur les 4 points d'indice « supplémentaires »).

Le 1^{er} janvier 2019 intervient une nouvelle revalorisation partielle de la grille. Aucune revalorisation n'est prévue au 1^{er} janvier 2020. Le 1^{er} janvier 2021, seul le 10^{ème} échelon est revalorisé de 7 points.

Ce grade aura une **durée de 20 années** et une **amplitude indiciaire de 123 points en 2020**. Avec un point d'indice à 4,68€, le traitement indiciaire brut du premier échelon (indice 350) sera alors de 1638€ et celui de l'échelon terminal (indice 473) de 2213,64€ soit **un différentiel de 575,64€ et donc une progression annuelle moyenne de 28€**.

Les agents reclassés dans cette grille bénéficieront d'une augmentation plus sensible que les autres grilles en ce qui concerne les premiers échelons. En fin de grille, le gain est minime : 11 points d'indice de gagnés pour le dernier échelon...

Ce grade est un grade d'avancement pour les adjoints administratifs principaux 2^{ème} classe. Il s'agit du grade de fin de carrière.

Conditions de reclassement des agents de l'échelle 6 dans le C 3 le 1^{er} janvier 2017 et évolutions indiciaires jusqu'au 1^{er} janvier 2021

Situation au 31 décembre 2016				Ancienneté	2019 et 2021		VAR 2016/2021	gain indiciaire (1)	abattement indemnitaire (2)	gain réel (3)				
ECH	IM	DURÉE			Situation au 1 ^{er} janvier 2017						IM	IM	IM	En euros mensuellement
		ECH	CAR		ECH	CAR								
9	462		20	ACQUISE	REPORTÉE	10	466	19	466	473	11	50	13	37
8	436	4	16		3/4 de AA	9	445	3	450	450	14	64	13	51
7	422	4	12		3/4 de AA	8	430	3	430	430	8	37	13	24
6	400	3	9		AA	7	413	3	415	415	15	69	13	56
5	385	3	6	AA > 18 mois	(AA - 18 mois) X 4/3	6	400	2	403	403	18	83	13	70
5	385	3	6	AA < 18 mois	AA X 4/3	5	391	2	393	393	8	37	13	24
4	370	2	4		AA	4	375	2	380	380	10	46	13	33
3	355	2	2		AA	3	365	2	368	368	13	60	13	47
2	345	1	1		SA	2	345	1	358	358	23	106	13	93
1	338	1			AA	1	338	1	358	358	20	92	13	79
						1	345	1	350	350			13	

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 13 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 13,92 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

Avancement d'échelon, avancement de grade et changement de corps

*Il ne faut pas confondre un corps et un grade. Dans un **corps** (adjoint administratif, secrétaire administratif, attaché d'administration, contrôleur du travail, inspecteur du travail...), il y a plusieurs **grades** (ou **classes**) eux même divisés en **échelons**. Depuis le 1^{er} janvier 2017, pour le corps des adjoints administratifs, il existe ainsi les grades d'adjoint administratif (AA), adjoint administratif principal 2^{ème} classe (AAP2) et adjoint administratif principal 1^{ère} classe (AAP1). Chaque grade est composé d'échelons dont le nombre est variable selon le grade (11 échelons pour les AA, 12 échelons pour les AAP2, 9 échelons pour les AAP1).*

Rappelons à cette occasion que les adjoints administratifs, quelque soit leur grade, quelque soit leur échelon ont les mêmes fonctions ou des fonctions équivalentes, indifféremment.

L'avancement d'échelon est automatique

Chaque grade comprend plusieurs échelons. Le nombre d'échelons de chaque grade est fixé par le statut particulier. L'ensemble des échelons constitue l'échelle indiciaire du grade.

A chaque échelon, correspond un indice brut (dit *indice de carrière*) auquel correspond à son tour un indice majoré (dit *indice de rémunération*) auquel correspond enfin un traitement de base, c'est-à-dire une rémunération de base.

Ensuite, au cours de la carrière, le fonctionnaire accède aux échelons plus élevés : c'est **l'avancement d'échelon. Il s'agit d'un droit accordé à tous les fonctionnaires.**

L'avancement se fait toujours d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur : du 1er au 2ème puis du 2ème au 3ème, etc.

Les conditions d'avancement d'échelon sont fixées pour chaque grade par le statut particulier. Les échelons sont de un, deux, trois ou quatre ans.

L'avancement d'échelon est automatique mais les changements d'échelon ne donnent que peu de points et il faut rester plusieurs années au même indice avant de gagner, de nouveau, quelques points supplémentaires. Les échelons sont des sauts de puce pour les adjoints : 17 points maximum dans les grilles en vigueur en 2017 soit 79,56€ bruts. A titre de comparaison, un inspecteur du travail gagne 49 points d'indice quand il passe du 6^{ème} au 7^{ème} échelon soit 229,32€ bruts.

Les réductions d'ancienneté d'échelon disparaissent en 2017 : cette mesure n'est plus applicable à compter de cette date.

L'avancement de grade n'est pas automatique

Les 3 grades sont hiérarchisés. Au cours de la carrière, il est possible d'accéder aux grades supérieurs : l'avancement s'effectue du grade de début vers le grade immédiatement supérieur puis vers le 3ème et dernier grade. C'est **L'avancement de grade**.

Les règles

Les conditions d'avancement de grade sont fixées pour chaque corps, par son statut particulier, notamment les conditions d'ancienneté exigées dans un grade pour pouvoir prétendre au grade supérieur (cf annexe 1). Ces conditions sont définies par l'arrêté du 15 avril 2016 modifiant l'arrêté du 14 mars 2016 :

- Tableau d'avancement au grade d'Adjoint Administratif Principal de 2^{ème} classe

Sont promouvables les adjoints administratifs ayant atteint le 5^{ème} échelon et comptant 5 ans de services effectifs dans leur grade

- Tableau d'avancement au grade d'adjoint Administratif Principal de 1^{ère} classe

Sont promouvables les adjoints administratifs principaux de 2^{ème} classe ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade

Dans les faits... l'arbitraire du tableau d'avancement

En réalité, les embûches sont importantes :

- Il faut d'abord être promouvable, c'est-à-dire remplir les conditions décrites précédemment pour être inscrit au tableau d'avancement
- Être ensuite proposé par son chef de service local (UD, Direccte, ARS, établissements...)
- Être ensuite proposé en n°1 de ce même service, et non pas en n° 3 ou 4.
- Être ensuite sélectionné en n°1 ou 2 et pas 3 ou 4 au niveau régional
- Être ensuite jugé excellent parmi tous les proposés par la DRH et proposé à la CAP dans la liste finale...

En effet, le nombre de postes de promotion est extrêmement limités (« contingentés ») chaque année.

Avant le passage à 3 grades, les ratios de promotion s'élevaient à 14 ou 15% selon les grades.

Il a été annoncé pour la CAP du 2 février 2018 que le nouveau ratio de promotion du passage d'AAP 2 à AAP 1 s'élèverait dorénavant uniquement à 7,5%, soit un ratio de promotion divisé par deux ! Le taux de promotion d'AA à AAP2 est lui de 25% :

- 7,5% des adjoints administratifs promouvables bénéficient par an d'un avancement au grade d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe
- 7,5% des adjoints administratifs principaux 2^{ème} classe promouvables bénéficient par an d'un avancement au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe.
-

Ces ratios conduisent à des possibilités de promotion au dernier très limitées créant un véritable goulet d'étranglement au grade d'AAP2.

Avec beaucoup de chance, les agents peuvent donc être promus au choix en CAP (beaucoup de promouvables et peu de promotion) dans le grade supérieur : les conditions de reclassement sont consultables à l'annexe 1.

L'inscription au tableau d'avancement d'un fonctionnaire ne constitue pas un droit et relève selon l'administration d'une « appréciation comparée et approfondie des seuls mérites et de la qualité des services des agents » promouvables comme disent les chefs et les circulaires.

Le décret du n° 2017-722 du 2 mai 2017 impose une nouvelle obligation lors de l'entretien professionnel pour l'agent qui a atteint depuis au moins 3 ans le dernier échelon du grade dont il est titulaire, lorsque la nomination à son grade actuel ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes. Désormais, ses « perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien [professionnel] et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien » [...] Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente. »

Bien entendu, le décret ne fixe aucune modalité de passage automatique au grade supérieur... Bref, l'entretien professionnel (auquel nous continuons d'appeler les agents à ne pas y participer) ne constitue en aucun cas le moyen d'obtenir une reconnaissance professionnelle de la part de l'administration.

Retour sur les promotions depuis 2009

Voyons les chiffres officiels des promotions au sein du ministère du travail (source bilans sociaux depuis 2009 jusqu'à 2015)

2009									
	Promouvables Femmes	Promouvables Hommes	Répartition femmes/hommes (en %)	Total promouvables	Promus femmes	Promus hommes	Répartition femmes/hommes (en %)	Total Promus	Ratio promo
TA AAP 1	604	68	90/10	672	78	8	91/9	86	13%
TA AAP 2	1032	221	82/18	1253	111	26	81/19	137	11%
TA AA1	3	3	50/50	6	2	1	67/33	3	50%
2010									
TA AAP 1	466	74	86/14	540	65	7	90/10	72	13%
TA AAP 2	569	123	82/18	692	81	11	88/12	92	13%
TA AA1	2	0	100/0	2	1	0	100/0	1	50%
2011									
TA AAP 1				612	57	7		64	
TA AAP 2				1066	72	10		82	
TA AA1				0					
2012									
TA AAP 1	532	82	87/13	614	54	11	83/17	65	11%
TA AAP 2	921	213	81/19	1134	100	15	87/13	115	10%
TA				0					

2013									
	<i>Promouvables Femmes</i>	<i>Promouvables Hommes</i>	<i>Répartition femmes/hommes (en %)</i>	<i>Total promouvables</i>	<i>Promus femmes</i>	<i>Promus hommes</i>	<i>Répartition femmes/hommes (en %)</i>	<i>Total Promus</i>	<i>Ratio promo</i>
TA AAP 1	561	98	85/15	659	74	8	90/10	82	12
TA AAP 2	741	163	82/18	904	86	28	75/25	114	13
TA AA1	29	2	93/07	31	4	0	100/0	4	13
2014									
TA AAP 1	557	98	85/15	655	74	8	90/10	82	12,5
TA AAP 2	740	173	81/18	913	88	30	81/19	108	11,8
TA AA1	31	3	91/9	34	4	0	100/0		11,7
2015									
TA AAP 1	536	97	81/19	663	80	12	87/13	92	15
TA AAP 2	601	131	82/18	732	77	9	90/10	86	12
TA AA1	32	2	94/06	34	7	1	77/13	8	24

Chaque année, plusieurs centaines d'agents attendent donc, sans succès, de bénéficier d'un avancement de grade. Cet embouteillage, structurel en raison des faibles ratios de promotions conduit aujourd'hui nombre d'agents à être bloqué au grade d'AAP2.

Les conditions de classement dans la nouvelle grille à la suite du changement de grade

Le reclassement dans la nouvelle grille se fait en fonction de l'échelon précédemment détenu et de l'ancienneté dans cet échelon.

Passage du grade d'adjoint administratif au grade adjoint administratif principal 2ème classe :

Tableau n° 6

Classement des agents promus de C 1 en C 2 et situation indiciaire en fonction de l'année de promotion

Situation dans le grade de C 2							Ancienneté d'échelon reportée	Situation dans le grade de C 3										
2017				2019	2020	2021		2017				2019		2020		2021		
ECH	IM	DURÉE		IM	IM	IM		ECH	IM	GAIN	DURÉE		IM	GAIN	IM	GAIN	IM	GAIN
		ECH	CAR								ECH	CAR						
12	-	-	25	-	-	382												
11	367	4 ans	21	367	368	372	AA en 2020											
10	354	3 ans	18	354	356	363	1/2 de AA											
9	342	3 ans	15	343	346	354	SA											
8	336	2 ans	13	339	342	348	2/3 de AA											
7	332	2 ans	11	335	338	342	AA											
6	330	2 ans	9	332	334	337	AA											
5	329	2 ans	7	330	332	335	AA											
4	328	2 ans	5	329	330	333	AA											
12	416	-	25	-	-	382												
11	411	-	4 ans	21	411	412												
10	402	-	3 ans	18	402	404												
9	390	-	3 ans	15	390	392												
8	380	+13	2 ans	13	380	380												
7	364	+22	2 ans	11	364	365												
6	350	+14	2 ans	9	351	354												
5	343	+11	2 ans	7	345	346												
4	336	+6	2 ans	5	336	338												
3	332	+3	2 ans	3	333	336												
2	330	+2	2 ans	1	330	334												

Passage du grade d'adjoint administratif principal 2ème classe au grade d'adjoint administratif principal 1ère classe :

Tableau n° 5

Classement des agents promus de C 2 en C 3 et situation indiciaire en fonction de l'année de promotion

Situation dans le grade de C 2							Ancienneté d'échelon reportée	Situation dans le grade de C 3										
2017				2019	2020	2021		2017				2019		2020		2021		
ECH	IM	DURÉE		IM	IM	IM		ECH	IM	GAIN	DURÉE		IM	GAIN	IM	GAIN	IM	GAIN
		ECH	CAR								ECH	CAR						
12	416	-	25	418	418	420												
11	411	4 ans	21	411	411	412	AA											
10	402	3 ans	18	402	402	404	3/4 de AA											
9	390	3 ans	15	390	390	392	SA											
8	380	2 ans	13	380	380	380	2/3 de AA											
7	364	2 ans	11	364	364	365	AA											
6	350	2 ans	9	351	351	354	AA											
5	343	2 ans	7	345	345	346	1/2 de AA											
4	336	2 ans	5	336	336	338	AA > 1 an											
10	466	-	-	19	466	473												
9	445	-	3 ans	16	450	450												
8	430	+14	3 ans	13	430	430												
7	413	+2	3 ans	10	415	415												
6	400	+10	2 ans	8	403	403												
5	391	+11	2 ans	6	393	393												
4	375	+11	2 ans	4	380	380												
3	365	+15	2 ans	2	368	368												
2	355	+12	1 an	1	358	358												
1	345	+9	1 an		350	350												

Le changement de corps : une exception

Examen professionnel, concours interne ou externe et promotion au choix

La vraie promotion pour un adjoint administratif serait de passer en catégorie B. Mais les choses ne sont ni simples ni roses.

Quand les contrôleurs du travail ont obtenu en 2003 le CII (bac+2), la fonction publique a exigé qu'un corps de secrétaires administratif soit créé dans les services déconcentrés du ministère du travail, ce que ne souhaitait pas, semble-t-il, le Ministère du travail.

Jusqu'en 2013, le concours de contrôleur du travail pour les catégories C depuis des décennies était logique, dans le prolongement du travail effectué. Cette possibilité n'existe plus aujourd'hui depuis la mise en extinction du corps de contrôleur du travail à cette date. Rappelons à cette occasion que, dans le cadre de nos revendications pour une revalorisation du statut des contrôleurs du travail, nous n'avons jamais réclamé la suppression de ce corps.

L'unique voie pour devenir B au sein du ministère du travail est donc de devenir S.A. La tendance dans nos services aujourd'hui pour les C promus SA, est de garder le même poste (alors que la qualification n'est pas la même), l'administration ne proposant pas d'autres postes.

La promotion en secrétaire administratif (Décret 2012-483) peut se faire des 4 manières suivantes :

- Par concours externe pour les agents de catégorie C qui ont le bac
- Par concours interne pour les C qui ont 4 ans d'ancienneté de services publics
- Par examen professionnel pour les agents qui ont au moins 7 ans d'ancienneté de services publics
- AU CHOIX par la Cap pour les agents qui ont au moins 9 ans d'ancienneté de services publics

Le concours

Il n'y a pas de concours de secrétaire administratif propre au Ministère pour les C, hors examen professionnel : il s'agit d'un concours interministériel. Cela rend la préparation plus difficile car l'épreuve écrite est trop générale pour être bien préparée et donc très sélective. De plus, il y a un changement probable d'administration à la clé du fait que les postes sont géographiquement déterminés ; pour rester à Limoges par exemple, il faudra accepter de changer d'administration et d'y aller sans aucune envie : administration pénitentiaire, service carte grise... C'est donc un saut complet dans l'inconnu sans aucune assurance de rester dans son administration.

Nombre de postes offerts aux concours interministériel de secrétaire administratif pour les ministères sociaux

	2014	2015	2016	2017
Interne	42	51	39	45
Externe	28	38	47	67

L'examen professionnel

L'examen professionnel est ouvert à l'ensemble des adjoints administratifs des ministères sociaux. Il semble que la préparation à l'examen professionnel soit inégale entre les ministères, ce au détriment du ministère du travail.

Il y a eu 36 postes de secrétaires administratifs de classe normale à pourvoir en 2015 par la voie de l'examen professionnel, **ce pour l'ensemble des ministères sociaux**. A cet examen professionnel s'étaient inscrits 1411 candidats. En 2016, 46 postes étaient offerts, 1234 candidats étaient inscrits. En 2017, 42 postes étaient offerts.

Que cela soit le concours ou l'examen professionnel, cette voie de promotion dans le corps supérieur de SA est très insatisfaisant pour les adjoints administratifs :

- La sélection est impitoyable (peu de postes),
- La concurrence est déloyale entre adjoints car les jeunes recrutés sont surdiplômés.

Liste d'aptitude

La promotion, dite au choix, dans le corps supérieur (liste d'aptitude) est encore plus difficile car les « concurrents » (les agents promouvables) sont plus nombreux et les postes réduits à la portion congrue. Ces promotions sont très réduites en nombre comme le prouve le tableau qui suit.

Promouvables Femmes	Promouvables Hommes	Répartition femmes/hommes (en %)	Total promouvables	Promus femmes	Promus hommes	Répartition femmes/hommes (en %)	Total Promus	Ratio promo (%)
2010								
2248	430	84/16	2678	0	15	0/100	15	
2011								
			2989	19	2	90/10	21	0,79
2012								
2546	457	85/15	3003	25	2	93/07	27	
2013								
2191	547	80/20	2738	17	0	100/0	17	0,06
2014								
2243	363	86/14	2606	15	1	93/07	16	0,13
2015								
1999	501	80/20	2500	16	0	100/0	16	0,7

Le reclassement en S.A

En cas de promotion en secrétaire administratif, le reclassement dans le corps supérieur des secrétaires administratifs se fait de la manière suivante :

- Si l'agent avant sa promotion est au grade d'adjoint administratif :

Tableau n° 10

Conditions de classement dans le 1^{er} grade de la catégorie B pour les agents titulaires d'un grade du C 1 en 2017

Situation en C 1			Situation dans le B 1			
ECH	IM	DURÉE	ECH	IM	DURÉE	Ancienneté acquise dans l'échelon du C 3 et conservée dans la limite de la durée de l'échelon de reclassement
12	382 *	-	7	394	2 a	1/2 de l'ancienneté acquise
11	367	3 a	6	379	2 a	1/2 de l'ancienneté acquise
10	354	3 a				sans ancienneté
9	342	3 a	5	366	2 a	2/3 de l'ancienneté acquise majorée d'un an
8	336	3 a	4	356	2 a	ancienneté acquise
7	332	2 a	3	349	2 a	1/2 de l'ancienneté acquise majorée d'un an
6	330	2 a				1/2 de l'ancienneté acquise
5	329	2 a	2	344	2 a	1/2 de l'ancienneté acquise majorée d'un an
4	328	2 a				1/2 de l'ancienneté acquise
3	327	1 a	1	339	2 a	1/2 de l'ancienneté acquise majorée d'un an
2	326	1 a				1/2 de l'ancienneté acquise
1	325	-				sans ancienneté

(*) Le 12^{ème} échelon n'est créé qu'en 2020

- Si l'agent avant sa promotion est au grade d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe:

Tableau n° 9

Conditions de classement dans le 1^{er} grade de la catégorie B pour les agents titulaires d'un grade du C 2 en 2017

Situation en C 2			Situation dans le B 1			
ECH	IM	DURÉE	ECH	IM	DURÉE	Ancienneté acquise dans l'échelon du C 3 et conservée dans la limite de la durée de l'échelon de reclassement
12	418	-	9	429	3 a	ancienneté acquise
11	411	3 a	8	413	3 a	3/4 de l'ancienneté acquise
10	402	3 a				sans ancienneté
9	390	3 a	7	394	2 a	sans ancienneté
8	380	3 a				ancienneté acquise
7	364	2 a	6	379	2 a	ancienneté acquise
6	350	2 a	5	366	2 a	ancienneté acquise
5	343	2 a	4	356	2 a	ancienneté acquise
4	336	2 a	3	349	2 a	ancienneté acquise
3	332	1 a	2	344	2 a	ancienneté acquise
2	330	1 a	1	339	2 a	ancienneté acquise
1	328	-				sans ancienneté

➤ Si l'agent avant sa promotion est au grade d'adjoint administratif principal 1^{ère} classe:

Conditions de classement dans le 1^{er} grade de la catégorie B pour les agents titulaires d'un grade du C 3 en 2017

Situation en C 3			>	Ancienneté acquise	>	Situation dans le B 1			
ECH	IM	DURÉE				ECH	IM	DURÉE	Ancienneté acquise dans l'échelon du C 3 et conservée dans la limite de la durée de l'échelon de reclassement
10	466	-	>	-	>	12	474	4 a	ancienneté acquise
9	445	3 a	>	-	>	11	453	3 a	ancienneté acquise
8	430	3 a	>	> à 2 a	>	10	440	3 a	trois fois l'ancienneté acquise, au-delà de 2 ans
7	413	3 a	>	< à 2 a	>	9	429	3 a	ancienneté acquise majorée d'un an
6	400	2 a	>	-	>	8	413	3 a	3/2 de l'ancienneté acquise
5	391	2 a	>	-	>				sans ancienneté
4	375	2 a	>	-	>	7	394	2 a	ancienneté acquise
3	365	2 a	>	-	>	6	379	2 a	ancienneté acquise
2	355	1 a	>	-	>	5	366	2 a	ancienneté acquise
1	345	1 a	>	-	>	4	349	2 a	ancienneté acquise majorée d'un an
				-					ancienneté acquise

La CAP

Le fonctionnement des CAP

2 CAP se tiennent dans l'année pour le corps des adjoints au sein des ministères sociaux.

En 2018, la DRH a défini un nouveau fonctionnement. Elle annonce un mouvement annuel qui part du postulat que tout poste est susceptible d'être vacant. L'agent.e intéressé par une mutation va donc remplir le formulaire de mutation en sollicitant une résidence administrative et une structure (Directe, ARS, etc...) et également le poste qu'elle souhaite obtenir. A cet effet, on notera que toutes les administrations des ministères sociaux sont censées mettre sur la BIEP ou le site intranet tout poste vacant. Et au secteur travail, une liste de poste vacant est toujours émise avant la CAP.

Lors de la CAP, toutes les candidatures sont examinées. Un premier tableau des mutations est établi reprenant les mouvements réalisés sur les postes vacants. Un deuxième tableau est établi pour les mouvements réalisables sur les postes vacants en cours d'année sur lequel les agents sont classés. Ce deuxième tableau reste applicable jusqu'à la publication de l'instruction DRH de mutation de l'année suivante. Si, pendant ce temps, aucun poste ne se libère et que donc la mutation ne peut avoir lieu, tout est à recommencer pour l'agent.

La CAP est également l'instance rendant un avis sur les promotions au choix.

Que fait Sud Travail en CAP ?

Nous pensons que cette instance reste un lieu de défense individuelle et collective (interpellation sur les effectifs, les recrutements, l'avenir du corps...) des agents où nous pouvons réfréner les ardeurs d'une hiérarchie, qu'elle soit locale, régionale ou nationale trop encline, par zèle ou par bêtise, à mettre au pas, casser, culpabiliser, déplacer, sanctionner ceux d'entre nous qui ne seraient pas dans les normes « Lolfienne » ou dans le consensus mou du politiquement correct.

Lors des mutations, nous nous attachons à éviter ou en tout cas à dénoncer toutes magouilles ou passe-droit qui continuent de se pratiquer, et qui vont s'accroître: Les petits chefs veulent choisir leurs "collaborateurs" et ne se voient "imposer" personne.

Pour SUD, le seul critère pertinent est l'ancienneté dans le poste antérieur. Lorsqu'une situation personnelle problématique existe (rapprochement de conjoints ou d'enfants, problèmes de santé...), nous vérifions les critères en présence en veillant à ne pas empêcher durablement un candidat plus ancien, écarté au profit d'une situation particulière, à pouvoir muter.

Nous ne pratiquons pas le clientélisme syndical : nous ne vendons pas notre soutien syndical en échange d'une adhésion.

Pour les promotions, nous ne proposons personne et nous nous en félicitons. Il est impossible de parvenir à justifier qu'une dizaine de collègues seraient plus "méritants" que des centaines d'autres, qui réunissent peu ou prou les mêmes critères. Faire "Sortir les dossiers de ceux que l'administration ne devra pas oublier" est un leurre ou alors il faudrait "en sortir" des centaines.

Le meilleur service que nous puissions rendre à l'ensemble de nos collègues c'est de pousser l'administration, à tous les échelons, chef de proximité, départemental, régional, dans chaque établissement public, à justifier ses choix devant les agents et les représentants du personnel.

Nous exigeons la plus grande transparence de la part de l'administration, et nous dénonçons sans concession et en toute indépendance les projets ou les décisions de la hiérarchie attentatoire aux droits et intérêts des agents,

Lors de l'examen des recours et lors des conseils de discipline, nos élus doivent étudier (généralement avec le requérant ou celui qui est envoyé en conseil de discipline, sauf s'il ne le souhaite pas bien sûr), son argumentation et bâtir une défense qu'ils tentent de partager avec les autres représentants du personnel.

Il peut arriver que nous ne partagions pas la position du (de la) collègue concerné(e) : dans ce cas de figure, nous lui disons. Dans cette hypothèse, il appartient à nos élus de veiller à ce que les droits de la défense, en particulier le principe du contradictoire, soient respectés.

Pour mener à bien ces missions, nos élus préparent les CAP et recueille, le cas échéant, l'avis des sections syndicales concernées. A l'issue de la CAP, les élus rédigent des comptes rendus accompagnés de leurs commentaires qui sont diffusés aux agents.

Nos revendications

Notre syndicat réuni lors de ses deux derniers congrès en 2014 et en 2017 a adopté les revendications suivantes concernant les catégories C :

Effectifs et carrière

- Le recrutement important d'agents de catégorie C et la revalorisation de leurs fonctions, rémunérations et carrières ;
- Le passage de tous les C en SA à l'ancienneté et la favorisation des cycles préparatoires de l'accès des C et des SA aux corps de l'inspection du travail et des attachés par concours interne ;
- La titularisation de tous les vacataires qui le souhaitent
- Le rattachement des catégories C à la DRH du ministère du travail
- Un déroulement de carrière linéaire avec un grade unique
- Plusieurs CAP doivent se tenir par an, avec une publication préalable des postes vacants dans l'ensemble des administrations des ministères sociaux. Les agents doivent pouvoir postuler sur des postes précis.

Rémunération

- Une rémunération valorisée : attribution immédiate de 60 points d'indice pour toutes et tous, soit 300 euros net
- Une nouvelle grille indiciaire avec un début de carrière à l'indice majoré 368 (soit 1700 euros) jusqu'à 3400 euros net
- L'instauration d'un rapport, au maximum, de 3 entre le traitement plancher défini au point 2 et le traitement sommital de la grille des agents de catégorie A, soit au maximum 5 100 € (1 700*3) ;
- L'intégration des primes au traitement par le transfert de toutes les primes en points d'indices, et dans l'immédiat la réduction des écarts de primes et la transparence sur les attributions de primes ;
- La suppression de toutes les dispositions et avantages spécifiques aux administrations centrales en matière de rémunération et la mise en place d'un mécanisme de supplément de traitement lié au coût de la vie et de l'habitat en fonction du lieu d'affectation ;
- L'extension du bénéfice du principe du « supplément familial de traitement » aux agents ayant à charge des personnes dépendantes (handicapés, personnes âgées...).

Le travail

- Nous voulons une réelle reconnaissance des compétences acquises par les agents de catégorie C sur les différentes missions confiées, compte tenu de l'évolution des fonctions, des qualifications, des responsabilités assumées par ces agents. Cette reconnaissance passe aussi par la reconnaissance des agents de catégorie C
- Les métiers de catégorie C ne peuvent se réduire à une somme de tâches. Les missions confiées doivent pouvoir garder leur diversité et leur richesse, et celles-ci doivent pouvoir être mieux reconnues par la rémunération et le déroulement de carrière
- Une véritable politique de formation et qu'ils soient associés à l'évolution de leurs métiers.

Annexe : le bilan social 2015 du ministère

Les adjoints administratifs

La composition des effectifs

En 2015, les effectifs des adjoints administratifs représentent **6 447** agents, dont 5 715 agents en fonction (89 %) et 732 gérés mais non présents (11 %). Cela représente une baisse de 5 % des effectifs par rapport à 2014.

Nombre d'adjoints administratifs par situation administrative et par genre
au 31 décembre des années 2013 à 2015

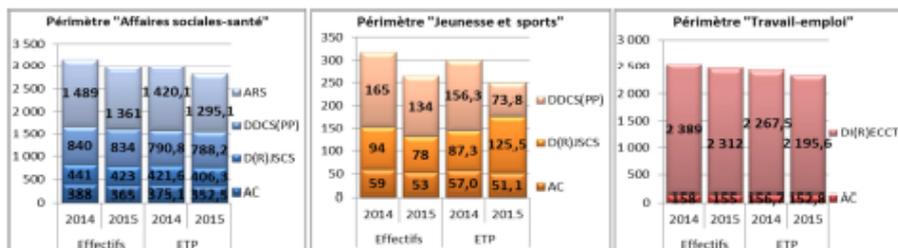
Situation administrative	2013			2014			2015		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
En fonction	933	5 345	6 278	876	5 147	6 023	806	4 909	5 715
Géré non présent	73	661	734	75	665	740	72	660	732
Total	1 006	6 006	7 012	951	5 812	6 763	878	5 569	6 447

Les **5 715** adjoints administratifs en fonction représentent 21 % des effectifs des trois périmètres « Affaires sociales-santé », « Travail-emploi » et « Jeunesse et sports » (soit 27 113 agents), contre 22 % en 2014.

Quatre adjoints administratifs sur dix exercent leurs missions en DI(R)ECCTE. Par ailleurs, un peu moins d'un quart d'entre eux travaillent en ARS (24 %) et environ la même proportion (26 %) est affectée dans les services déconcentrés du programme 124. Les adjoints administratifs sont ainsi proportionnellement peu présents en administration centrale (10 % tous périmètres confondus).

Il est à noter que les effectifs d'adjoints administratifs ont fortement diminué au sein du périmètre « Jeunesse et sports » (-17 % entre 2014 et 2015).

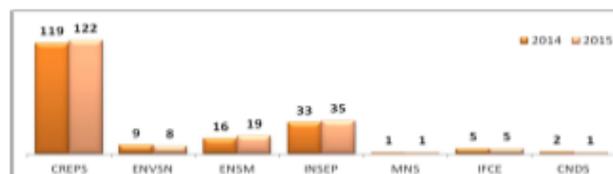
Nombre d'adjoints administratifs « en fonction » par périmètre et par service au 31-12-2014 et 31-12-2015
(effectifs physiques et ETP)



Autres adjoints administratifs (hors périmètre bilan social) :

Par ailleurs, **191** agents sont affectés dans les établissements publics nationaux relevant du programme « sport » (contre 185 en 2014 soit une hausse de 3 %).

Nombre d'adjoints administratifs dans les établissements publics du sport au 31-12-2014 et au 31-12-2015



Le taux de féminisation augmente d'un point (86 %) par rapport à l'année 2014 (85 %). La part des femmes augmente de 3 points en ARS (alors qu'il avait déjà pris 1 point entre 2013 et 2014).

En outre, le taux de féminisation des adjoints administratifs est le plus fort en D(R)JSCS/DDCS(PP) (89 %) et le moins élevé pour les agents du programme 155 en administration centrale (75 %).

Part des femmes par service des adjoints administratifs « en fonction » au 31-12-2014 et 31-12-2015

Services	2014				2015			
	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes
Administration centrale	125	480	605	79%	123	450	573	79%
<i>Affaires sociales-santé</i>	73	315	388	81%	72	293	365	80%
<i>Jeunesse et sports</i>	14	45	59	76%	12	41	53	77%
<i>Travail-emploi</i>	38	120	158	76%	39	116	155	75%
Services déconcentrés	505	3 424	3 929	87%	488	3 293	3 781	87%
<i>D(R)JSCS-DDCS(PP) - Affaires sociales-santé</i>	145	1 136	1 281	89%	139	1 118	1 257	89%
<i>D(R)JSCS-DDCS(PP) - Jeunesse et sports</i>	27	232	259	90%	24	188	212	89%
<i>DI(R)ECCTE</i>	333	2 056	2 389	86%	325	1 987	2 312	86%
ARS	246	1 243	1 489	83%	195	1 166	1 361	86%
Total	876	5 147	6 023	85%	806	4 909	5 715	86%

Fin 2015, 23 % des adjoints administratifs sont à temps partiel. Cela représente cependant 8 % des hommes (contre 6 % en 2014) et 25 % des femmes (26 % en 2014).

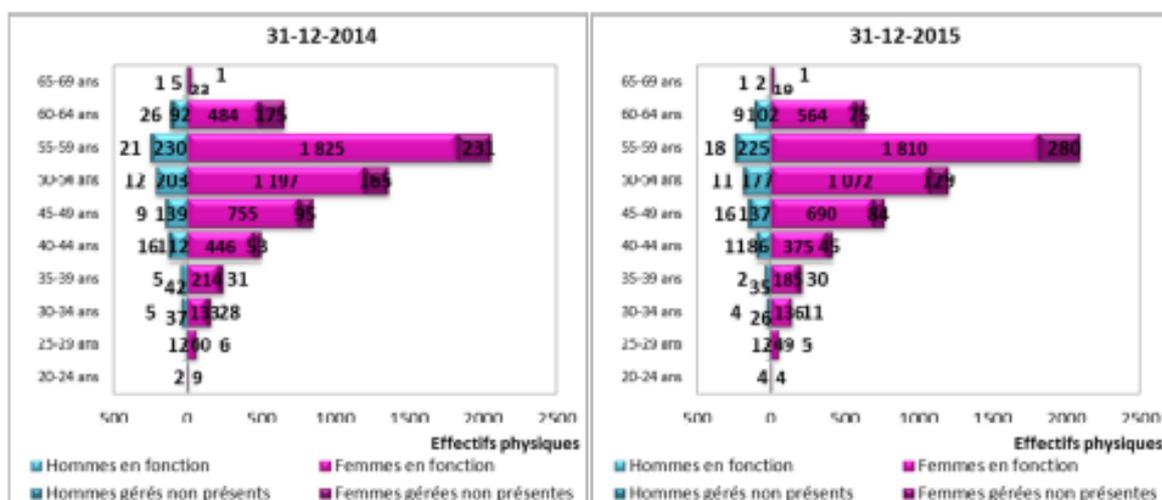
Quotité de travail par genre des adjoints administratifs au 31-12-2014 et 31-12-2015

Quotité de travail	2014						2015					
	Effectifs			%			Effectifs			%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
0,5	6	60	66	1%	1%	1%	6	53	59	1%	1%	1%
0,6	2	43	45	0%	0,5%	1%	4	48	52	0%	1%	1%
0,7	3	37	40	0%	0,5%	1%	4	32	36	0%	1%	1%
0,8	35	1 009	1 044	4%	20%	17%	46	930	976	6%	19%	17%
0,9	5	183	188	1%	4%	3%	8	170	178	1%	3%	3%
1	825	3 815	4 640	94%	74%	77%	738	3 676	4 414	92%	75%	77%
Total	876	5 147	6 023	100%	100%	100%	806	4 909	5 715	100%	100%	100%

La moyenne d'âge des adjoints administratifs « en fonction » est de 52,0 ans. Il est stable par rapport à 2014 (51,9 ans). Les femmes sont légèrement plus âgées que les hommes (52,2 ans contre 51 ans pour les hommes). Cette différence s'inverse par rapport à 2014.

Le corps des adjoints administratifs présente une pyramide des âges en forme de toupie inversée, avec 84 % d'agents « en fonction » âgés de 45 ans ou plus. Cette proportion est en augmentation par rapport à 2014 (82 %) après une forte hausse observée un an auparavant (73 % en 2013).

Pyramide des âges des adjoints administratifs au 31-12-2014 et au 31-12-2015



Le taux de féminisation des adjoints administratifs oscille de 82 % pour les adjoints administratifs de première classe à 90 % pour les adjoints administratifs principaux de première classe.

En termes d'âge, les femmes et les hommes n'ont que quelques mois d'écart dans tous les grades du corps sauf pour les adjoints administratifs de deuxième classe où la différence est de plus de 2 ans et demi (39,9 ans pour les hommes contre 42,5 ans pour les femmes).

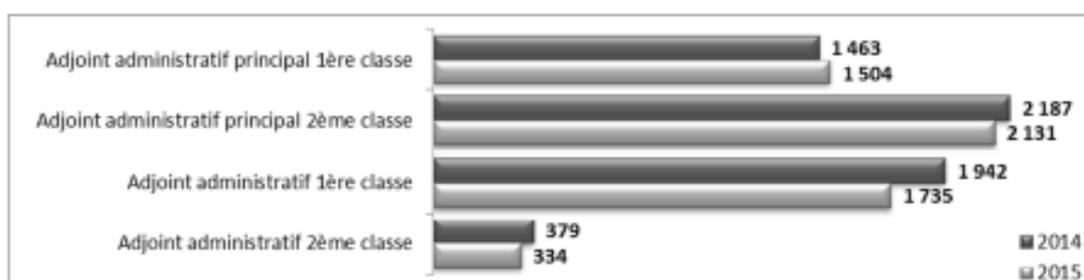
Effectifs et âge moyen par grade des adjoints administratifs « en fonction » au 31-12-2015

Grade	Effectifs				Age moyen		
	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes	Hommes	Femmes	Total
Adjoint administratif principal 1ère classe	144	1 360	1 504	90%	56,5	56,3	56,3
Adjoint administratif principal 2ème classe	298	1 833	2 131	86%	53,1	53,5	53,4
Adjoint administratif 1ère classe	315	1 420	1 735	82%	48,2	48,6	48,5
Adjoint administratif 2ème classe	47	287	334	86%	39,9	42,5	42,2
Total	804	4 900	5 704	86%	51,0	52,2	52,0

NB : 11 agents n'ont pas de grade renseigné

Les effectifs baissent dans tous les grades sauf dans celui d'adjoint administratif principal de première classe. Par ailleurs, le grade d'adjoint administratif de deuxième classe ne représente que 6 % du corps. Les trois grades supérieurs sont davantage équilibrés en termes d'effectifs.

Effectifs par grade des adjoints administratifs « en fonction » au 31-12-2014 et au 31-12-2015



▪ **Le recrutement**

En 2015, **6** adjoints administratifs ont été recrutés dans le cadre des examens professionnalisés. Ce chiffre est en baisse depuis 2013.

Nombre d'agents recrutés par concours dans le corps des adjoints administratifs entre 2013 et 2015

Concours	Concours réservés			Taux de féminisation
	H	F	Total	
2013	4	56	60	93%
2014	1	15	16	94%
2015	0	6	6	100%

▪ **Les promotions (dont les examens professionnels)**

En 2015, **474** adjoints administratifs ont été promus au grade supérieur dont 86 % de femmes. Ce chiffre est en baisse depuis 2013. Les ratios promus/promouvables sont globalement plus favorables aux femmes mais varient d'un programme à l'autre.

Nombre d'adjoints administratifs promus par tableau d'avancement entre 2013 et 2015

Tableau d'avancement	Nombre d'agents promus			Taux de féminisation	Ratio	
	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes
2013	69	503	572	88%	11%	13%
dont sur le P124	32	303	335	90%	9%	13%
dont sur le P155	37	200	237	84%	14%	13%
2014	62	427	489	87%	10%	13%
dont sur le P124	24	261	285	92%	7%	14%
dont sur le P155	38	166	204	81%	14%	13%
2015	67	407	474	86%	12%	14%
dont sur le P124	45	243	288	84%	14%	13%
dont sur le P155	22	164	186	88%	10%	14%

Par ailleurs, **6** adjoints administratifs de l'éducation nationale ont été promus par tableau d'avancement en 2015.

Nombre d'adjoints administratifs de l'éducation nationale promus par tableau d'avancement entre 2013 et 2015

Tableau d'avancement agents de l'éducation nationale	Nombre d'agents promus			Taux de féminisation	Ratio	
	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes
2013	1	7	8	88%	13%	29%
2014	0	2	2	100%	0%	15%
2015	2	4	6	67%	29%	19%

▪ **Les départs prévisionnels à la retraite**

En 2015, l'âge moyen de départ à la retraite des agents de catégorie C est de près de 62 ans. En prenant en compte cette moyenne et sachant que certains adjoints administratifs ont d'ores et déjà plus de 62 ans (276 d'entre eux), les départs prévisionnels à la retraite des adjoints administratifs dans les prochaines années devraient se répartir de la manière suivante :