



**MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

BILAN DE LA GESTION DU CORPS INTERMINISTÉRIEL DES ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT

Au 31 décembre 2023

**Présentation devant le
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État**

Table des matières

SYNTHESE.....	3
RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE ET PERIMETRE DU BILAN.....	4
CHIFFRES CLEFS – CARACTERISTIQUES DU CORPS	5
• EFFECTIFS DU CORPS	5
• POSITIONS STATUTAIRES DES AGENTS DU CORPS	8
• ENTREES DANS LE CORPS	9
• SORTIES DU CORPS	10
• MOBILITES ENTRE AUTORITES DE GESTION	10
• AVANCEMENT DANS LE CORPS	11
• REMUNERATION DES AAE	15
PERSPECTIVES D’EVOLUTIONS.....	18
• MISE EN PLACE D’UNE GOUVERNANCE COLLEGIALE DU CORPS.....	18
• UNE RENOVATION NECESSAIRE DES PARCOURS DE CARRIERE.....	18
REMERCIEMENTS.....	20
ANNEXE.....	21

SYNTHESE

- ✓ **La mise en place effective du CIGEM à compter de 2013 a permis une progression constante des mobilités des attachés d'administration entre autorités de gestion.** En effet, bien que concernant 4% des effectifs du corps, les mutations interministérielles ont été multipliées par 3 entre 2015 et 2023. Le dispositif de convergence indemnitaire interministérielle mis en œuvre en 2022 a également favorisé la mobilité des agents au sein du CIGEM et contribué au décloisonnement des parcours professionnels.
- ✓ **Le corps des AAE est actuellement soumis à des enjeux multifactoriels tenant au renouvellement de ses effectifs mais également à une concurrence accrue sur des métiers en tension.** Le corps des AAE, qui compte plus de 39 000 agents, est un corps vieillissant qui sera confronté dans les prochaines années, à des besoins importants en recrutement. L'absence de mesures catégorielles depuis 2012, ainsi que le tassement des grilles indiciaires et les conditions très restrictives d'avancement de grades ne permettent pas d'offrir aux AAE des parcours de carrière dynamiques.
- ✓ **La majorité des AAE terminent leur carrière au sein du corps,** confortant ainsi davantage la nécessité de redynamiser les parcours de carrière des agents en son sein.
- ✓ **Ces constats appellent donc la mise en œuvre d'un certain nombre d'évolutions statutaires et indiciaires** destinées à :
 - Renforcer la gouvernance du corps en développant notamment un espace de dialogue associant les autorités de gestion ;
 - Améliorer les perspectives de carrière des attachés, avec des réformes qui auront vocation à être mises en œuvre sur le court, moyen et long terme.

RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE ET PERIMETRE DU BILAN

- **Rappel du cadre réglementaire**

Le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011¹ a créé le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat au sein duquel ont été progressivement intégrés les membres des corps ministériels d'attachés d'administration et corps analogues². Depuis le 1^{er} août 2016, le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat comprend les membres de seize corps ministériels³.

L'article 7 du décret prévoit que le ministre chargé de la fonction publique présente au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État un bilan de la gestion du corps, sur la base des rapports établis par les autorités de rattachement.

- **Périmètre du bilan**

Le présent bilan porte sur l'état du corps au 31 décembre 2023 (dernière année pour laquelle nous disposons de chiffres stabilisés) et dresse également une analyse des évolutions structurantes du corps depuis le dernier rapport (2015).

Le bilan s'appuie directement sur les données quantitatives et qualitatives transmises par les autorités de gestion. A cet égard, il convient d'indiquer que certains ministères n'ont pas été en capacité de communiquer des données quantitatives sur tous les indicateurs de suivi (concernant l'avancement de grade notamment). Par ailleurs, certaines données ont nécessairement dû être retravaillées pour être exploitées. Toutefois, pour chacune des rubriques proposées dans le cadre de ce bilan, les chiffres présentés représentent une photographie fiable des grandes tendances d'évolution du corps.

Le corps des attachés d'administration comprend trois grades :

- Le grade d'attaché d'administration (AA),
- Le grade d'attaché principal d'administration (APA),
- Le grade d'attaché d'administration hors classe (AAHC).

Le grade de directeur de service, créé au sein du CIGEM en vue de l'intégration des membres des corps des conseillers d'administration scolaire et universitaire (CASU), des directeurs de préfectures et des chefs des services administratifs du Conseil d'Etat, est placé en extinction. Aussi, compte tenu du peu d'effectifs présents dans le corps à ce jour (67 en 2023) et dans un souci de lisibilité des graphiques proposés dans le cadre du présent bilan, il a été décidé de comptabiliser les données relatives aux directeurs de service au sein des données relatives aux attachés principaux d'administration.

¹ Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

² Des décrets ultérieurs ont déterminé les corps concernés par cette fusion et ont fixé les modalités particulières d'intégration de leurs membres tel que le décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013 relatif à l'intégration de seize corps ministériels dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat et à l'ouverture de recrutements réservés dans ce corps.

³ Attachés d'administration des services du Premier ministre (SPM) ; attachés d'administration des affaires sociales (MAS) ; attachés d'administration du ministère de l'agriculture et de la pêche (MAA) ; attachés d'administration du ministère de la culture et de la communication (MC) ; attachés d'administration du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie (MEF) ; attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (MENSRI) ; attachés d'administration du ministère de l'équipement (MTES) ; attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (MINT) ; attachés d'administration des juridictions financières (Ccomptes) ; attachés d'administration du ministère de la justice (MJ) ; attachés d'administration du Conseil d'Etat et de la Cour nationale du droit d'asile (CE) ; attachés d'administration de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) ; attachés d'administration de l'Office national des forêts (ONF) ; les attachés d'administration et les directeurs des services déconcentrés du ministère de la défense -MINARM (2014) ; attachés d'administration de l'aviation civile- DGAC (2015) ; officiers de protection des réfugiés et apatrides de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides- OFPRA (2016).

CHIFFRES CLEFS – CARACTERISTIQUES DU CORPS

- EFFECTIFS DU CORPS

Au 31 décembre 2023, le corps des AAE compte **39 751 agents**. Rapportés aux 2,57 millions d'agents que compte la fonction publique de l'Etat au 31 décembre 2023, le corps des attachés représente 1,6% des effectifs. Par ailleurs, à titre de comparaison, le corps des attachés territoriaux compte 58 597 agents⁴(2,2% des agents FPT) et celui des attachés d'administration hospitalière 2 419 agents⁵(0,1% des agents FPH).

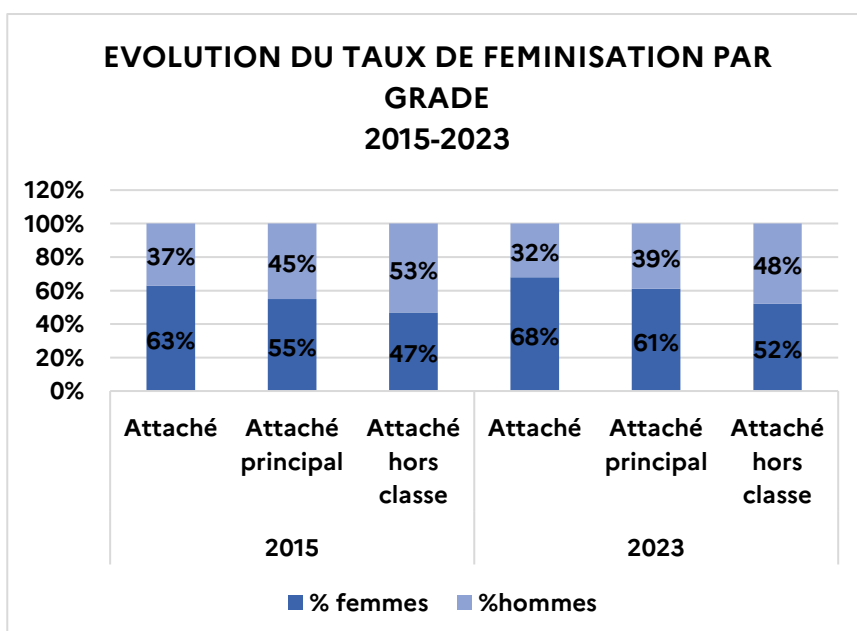
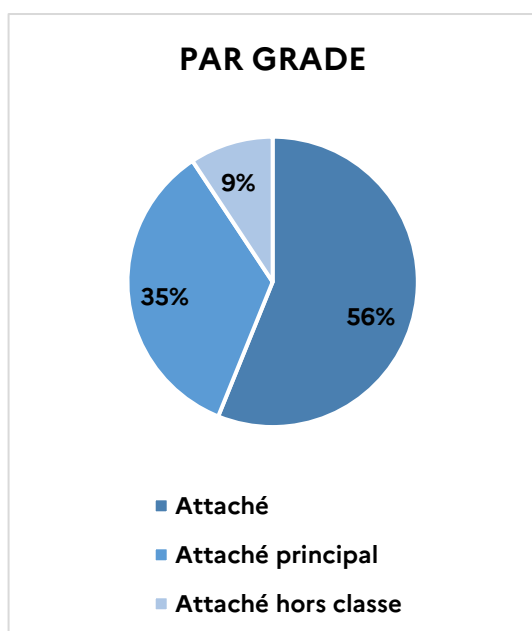
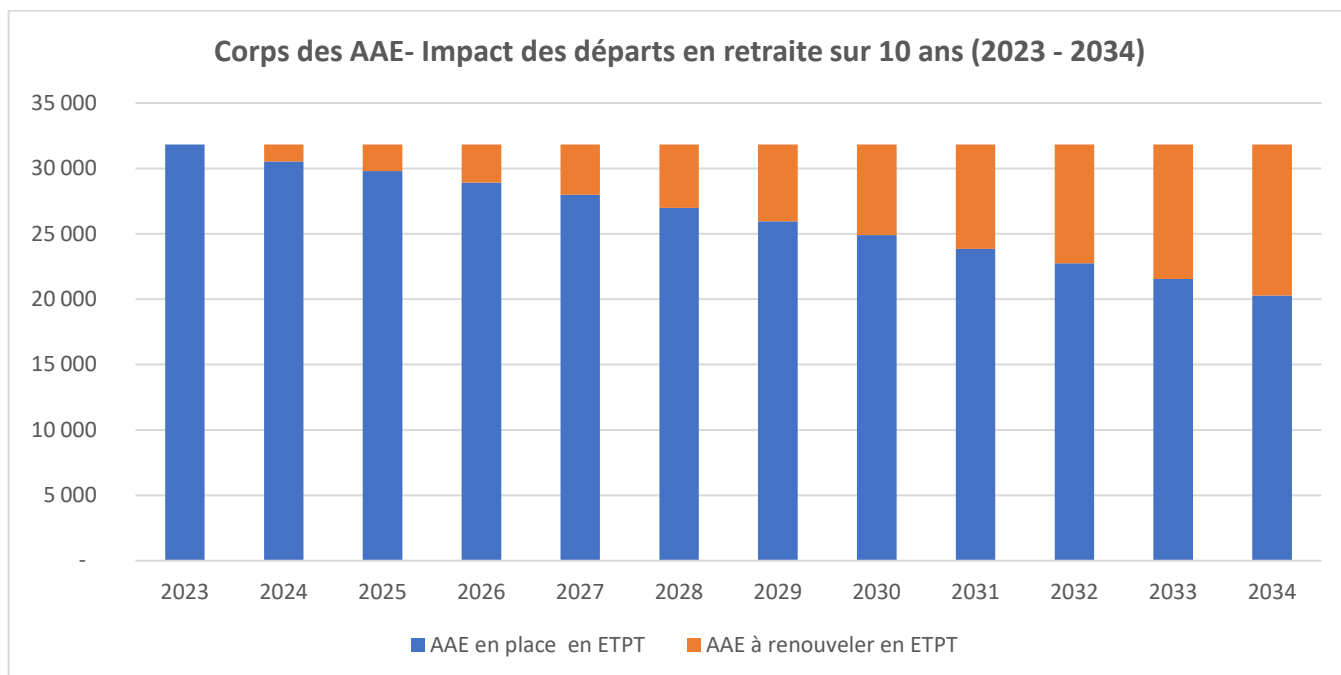
Grades	Effectifs physiques	Nombre d'ETP	Femmes	Hommes
Attachés hors classe	3423	3284	1766	1657
Directeur de service	69	67	35	34
Attaché principal	13776	13128	8386	5390
Attaché	22 483	21409	15186	7297
Total agents périmètre de gestion	39 751	37 888	25 373	14 378

En 2015, le corps comptabilisait 31 543 agents. L'augmentation des effectifs du corps depuis 2015 doit toutefois être mise en perspective avec les besoins de couverture des postes vacants et des départs massifs en retraite.

Cette tendance démographique devrait s'accroître dans les années à venir : 1/3 des effectifs du corps devrait partir en retraite entre 2023 et 2034

⁴ Données DGCL, rapport social unique, 2023.

⁵ Données DGOS, source DREES, 2023.

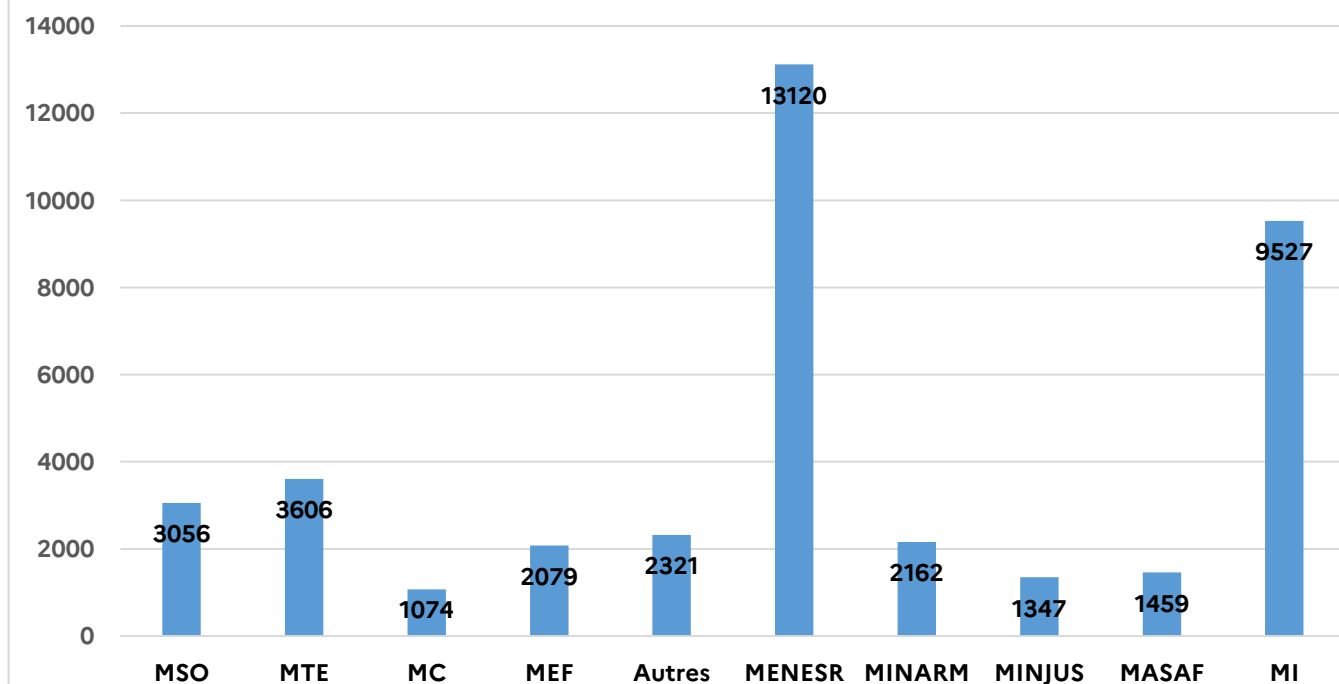


Sur l'ensemble du corps, on compte **59,1% de femmes en 2015 contre près de 64%** au 31 décembre 2023.

Les attachés représentent plus de la **moitié des effectifs** du corps et les **femmes** environ les **2/3 des agents**⁶. **Malgré une féminisation croissante de chacun des grades depuis 2015**, le taux de féminisation diminue au fur et à mesure que l'on progresse dans les grades du corps.

⁶ Le taux de féminisation du corps est comparable à celui existant au sein de l'emploi public. En 2023, la part des femmes fonctionnaires au sein de l'emploi public est de 63%⁶.

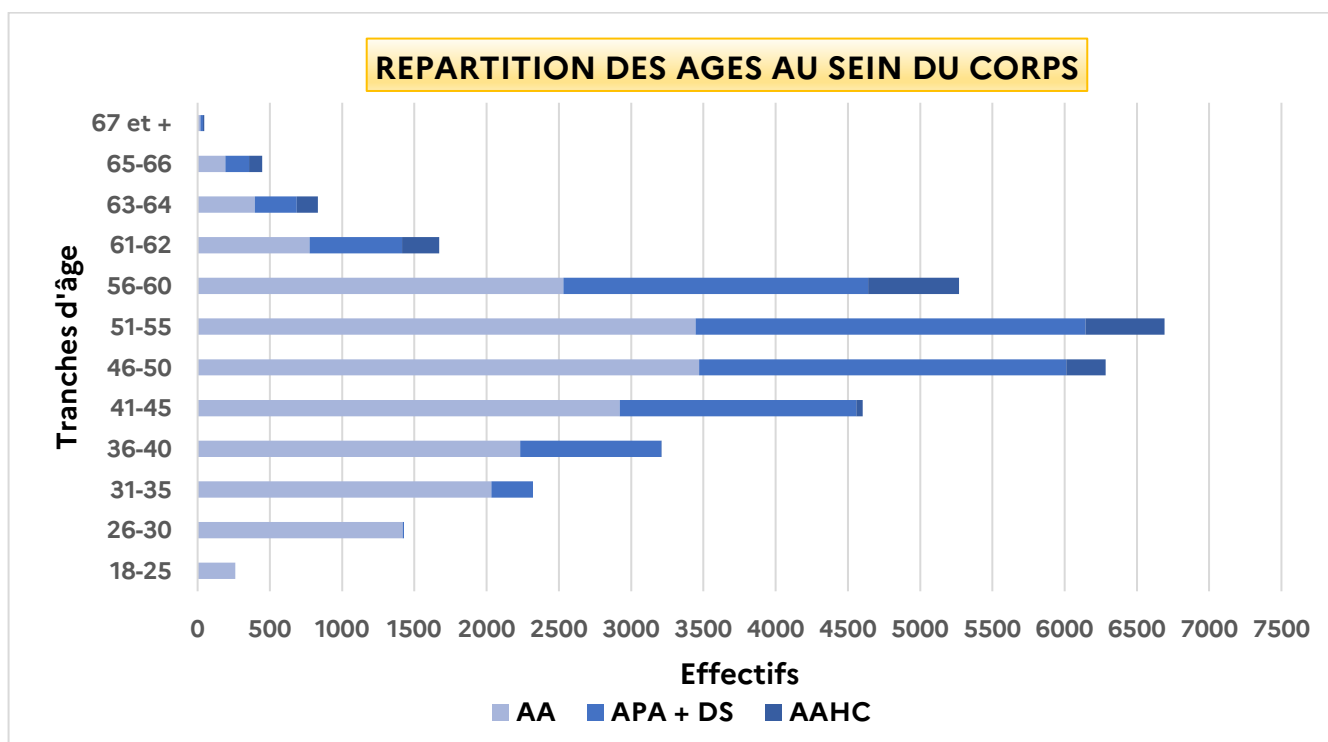
PAR AUTORITE DE GESTION



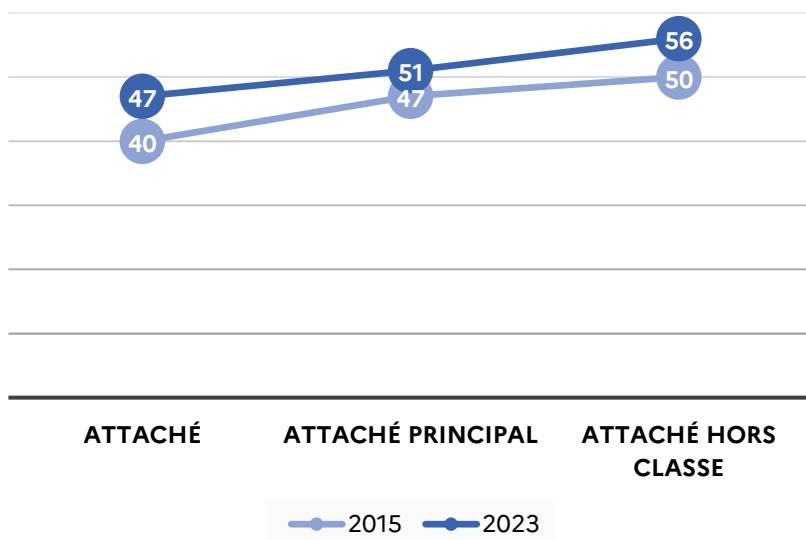
La majorité des effectifs du corps se situe au sein des **ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche** (33% - 13 120 AAE) et au **ministère de l'intérieur** (24% - 9 527 AAE).

NB : Ont été regroupés dans la catégorie « Autres », les effectifs de la Cour des comptes, de la Direction générale de l'administration et de l'aviation civile, de la Caisse des dépôts et consignations, du Conseil d'Etat et de la Cour nationale du droit d'asile.

La répartition des âges au sein du corps se présente comme suit :



EVOLUTION DE L'AGE MOYEN PAR GRADE 2015-2023



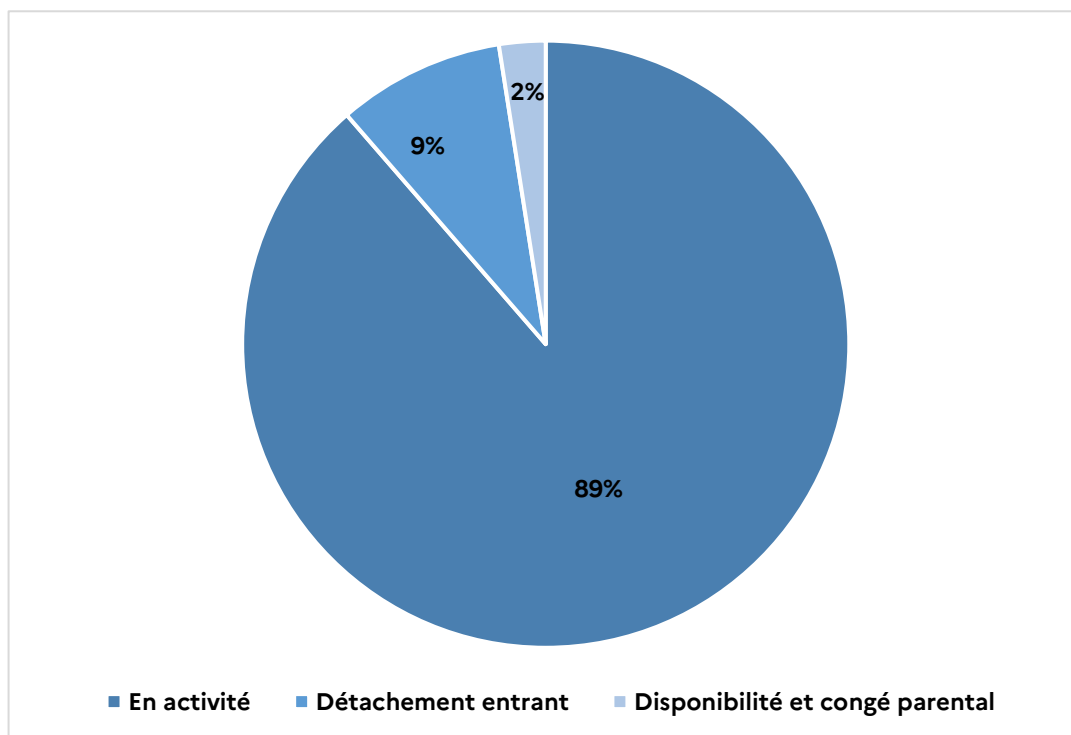
En 2023, l'âge moyen – 49 ans sur l'ensemble du corps – suit une courbe ascendante naturelle au fur et à mesure que l'on progresse dans les grades.

On constate depuis 2015 un **vieillissement des effectifs sur chacun des grades du corps**. Les écarts significatifs se trouvent surtout à l'entrée du corps et à la sortie de celui-ci.

Ce vieillissement peut notamment s'expliquer par l'augmentation du nombre d'entrées dans le corps

par la voie du détachement et de l'intégration directe (Cf. infra, évolution des entrées dans le corps).

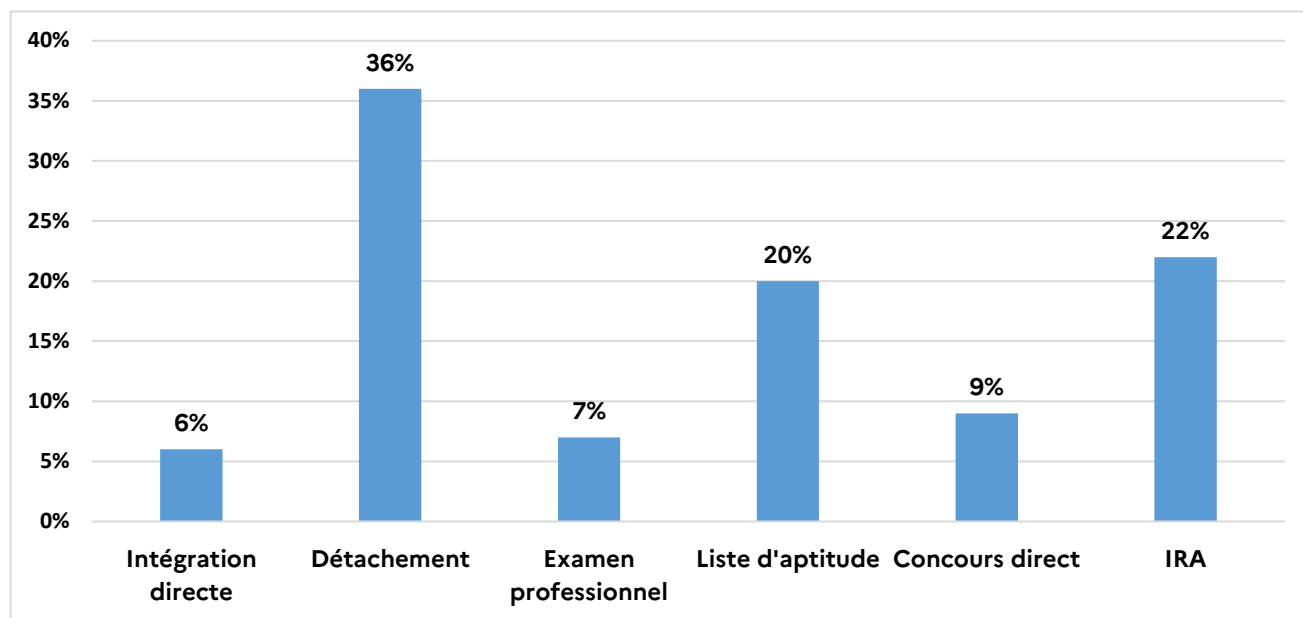
• POSITIONS STATUTAIRES DES AGENTS DU CORPS



Au 31 décembre 2023, environ **89%** des agents sont en **position d'activité (contre 90% en 2015)** au sein de leur autorité de gestion.

NB : Les agents mis à disposition et en détachement sortant ont été comptabilisés parmi les agents en position d'activité.

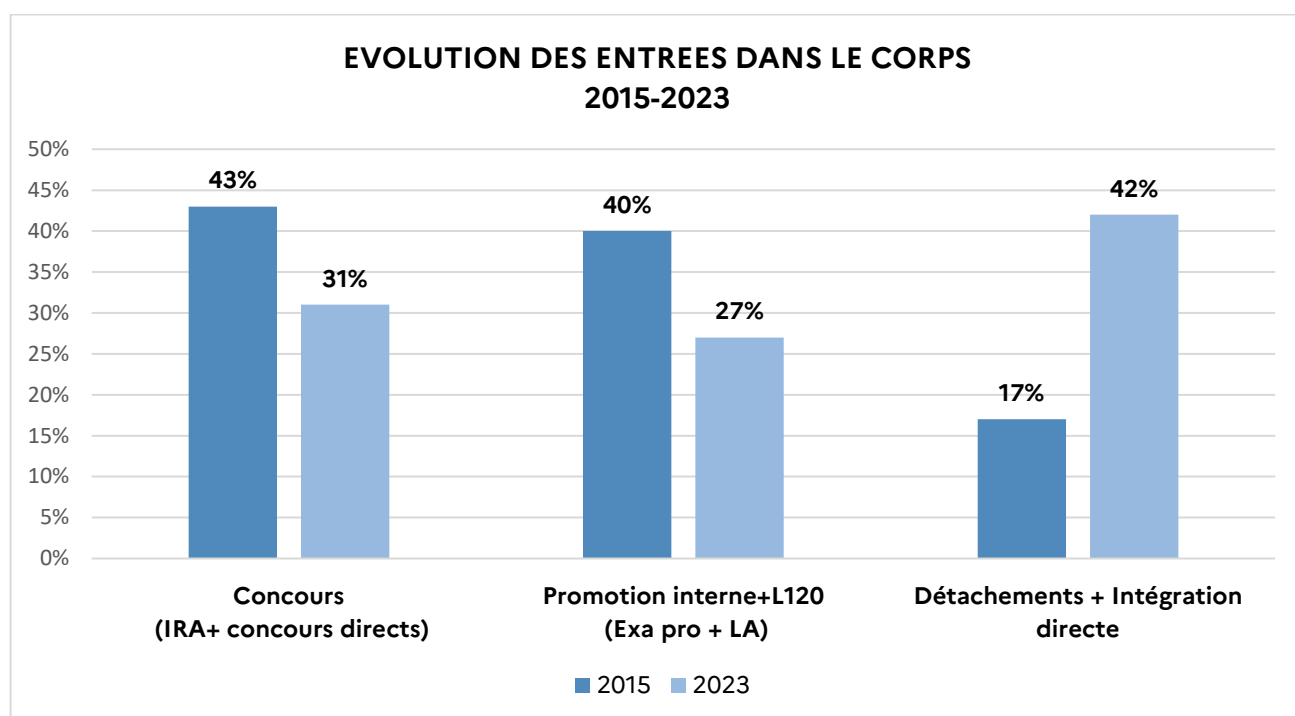
- **ENTREES DANS LE CORPS**



Au 31 décembre 2023, les entrées dans le corps ont eu lieu à :

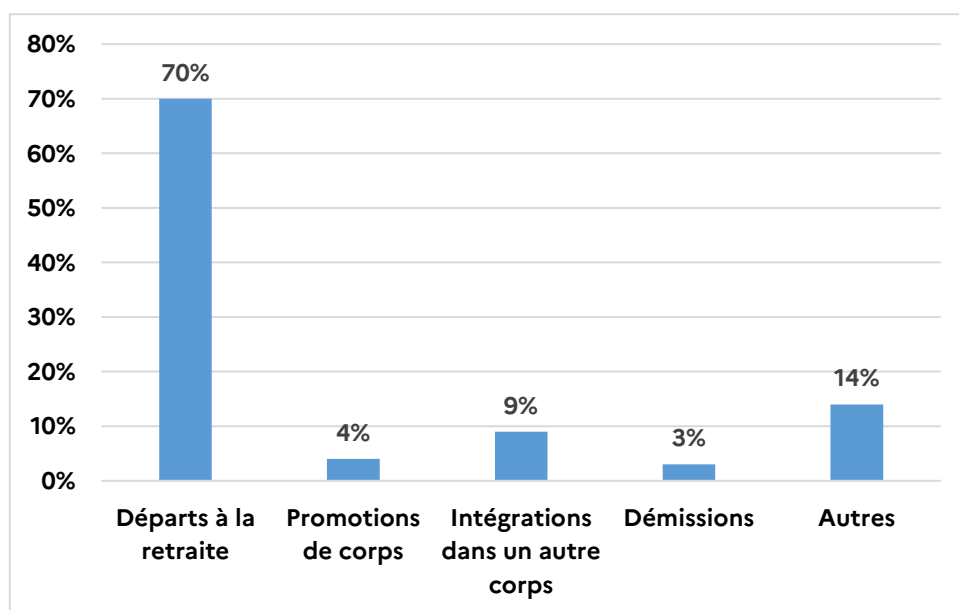
- **42% des entrées de 2023 par la voie du détachement et de l'intégration ;**
- **31% par la voie des concours (IRA + concours directs) ;**
- **27% par la voie de la promotion interne (liste d'aptitude et examen professionnel).**

On constate une évolution significative des modalités d'entrées dans le corps depuis 2015 :



Ainsi, si l'entrée par la voie des concours est en recul depuis 2015 (- 12%) en proportion entre les voies d'entrées (pas en nombre de recrutements en ETP), celles par la voie du détachement et de l'intégration directe ont massivement augmenté (+25%). Cette augmentation peut s'expliquer entre autres par le recrutement de catégories A de corps analogues de la FPE mais également des deux autres versants, ainsi que par des politiques sectorielles d'accompagnement des reconversions professionnelles mises en œuvre au sein de certains ministères (ex : dispositif « parcours passerelle » au profit des enseignants).

- SORTIES DU CORPS



Au 31 décembre 2023, **70%** des sorties du corps sont dues aux **départs à la retraite** des agents.

NB : La catégorie « Autres », qui représente 14% des sorties du corps, correspond notamment aux décès, aux départs pour motifs disciplinaires et aux abandons de postes. En 2023, 209 décès,

6 départs pour motifs disciplinaires et 1 abandon de poste ont été remontés par les autorités de gestion.

Les modalités de sorties du corps sont relativement stables depuis 2015. Ainsi, au 31 décembre 2015, les départs à la retraite représentaient 75% des sorties. Les promotions de corps connaissent en revanche une légère augmentation (2,3% des sorties du corps en 2015).

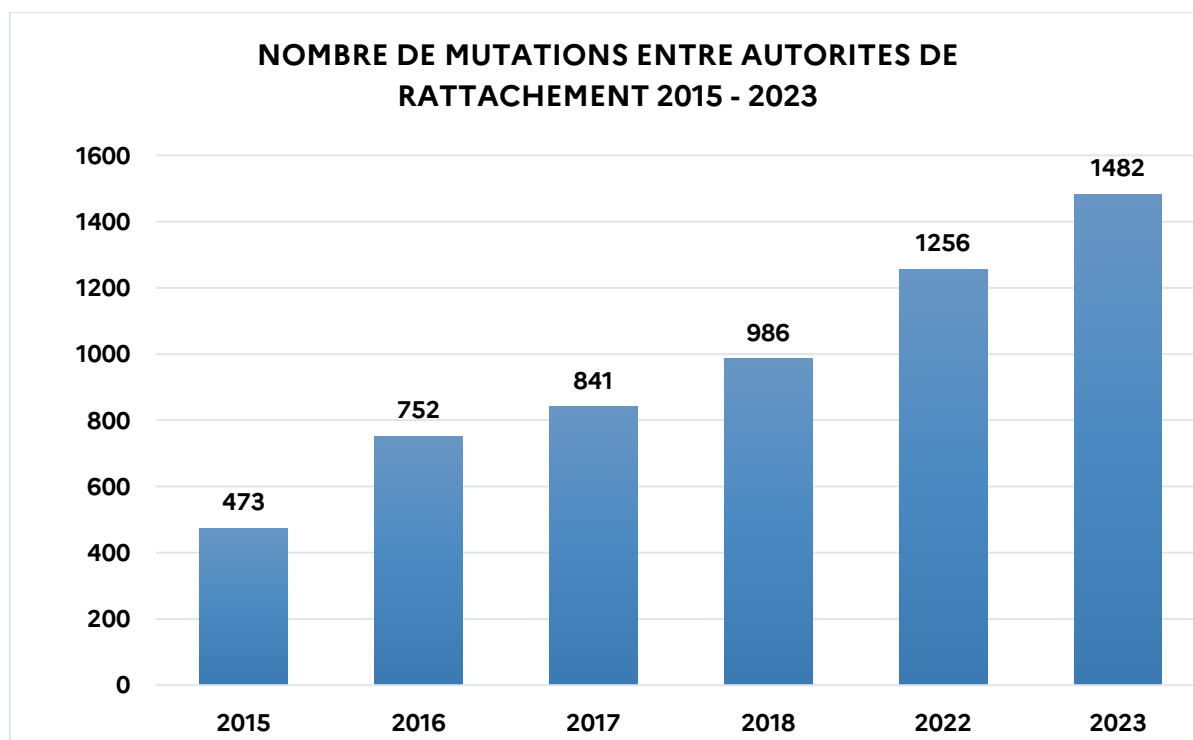
- MOBILITES ENTRE AUTORITES DE GESTION

L'un des objectifs du CIGEM lors de sa création était de permettre aux agents du corps d'accéder par simple mutation, et non plus au moyen d'un détachement, à l'ensemble des administrations ou établissements de l'Etat. Cet objectif a rencontré plusieurs obstacles relevés dans le cadre du bilan CIGEM 2013-2015 (obligation de soumettre les changements d'autorités de rattachement à l'avis de la CAP d'accueil, organisation et traitement différents des campagnes de mobilité par chaque ministère).

Plusieurs actions ont été mises en place pour favoriser les mobilités, dont notamment l'amélioration du fonctionnement de la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) - devenue aujourd'hui la plateforme Choisir le service public - ainsi que la dématérialisation du dossier administratif de l'agent.

Interrogées dans la cadre du présent bilan, les autorités de rattachement ont très largement souligné le fait que la mise en œuvre du CIGEM avait eu un impact significatif sur l'accélération des mobilités des agents du corps.

On constate ainsi que le nombre de **mutations** entre autorités de rattachement a **augmenté de 213% depuis 2015**.



A noter toutefois que cette mobilité interministérielle n'a concerné que moins de 4% des effectifs du corps en 2023.

Pour les autorités de gestion, les freins à la mobilité qui persistent actuellement tiennent principalement à :

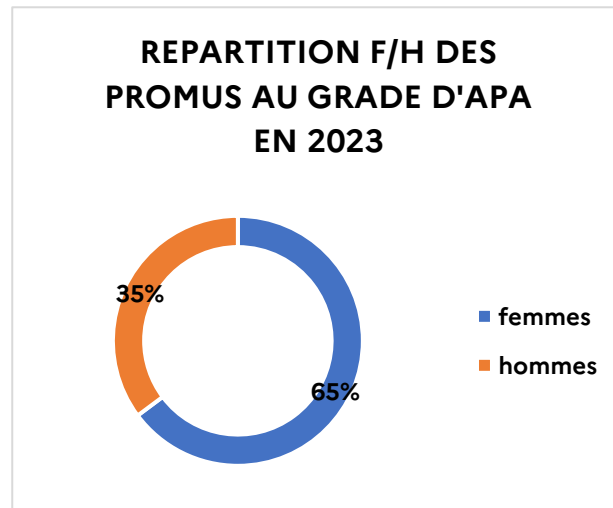
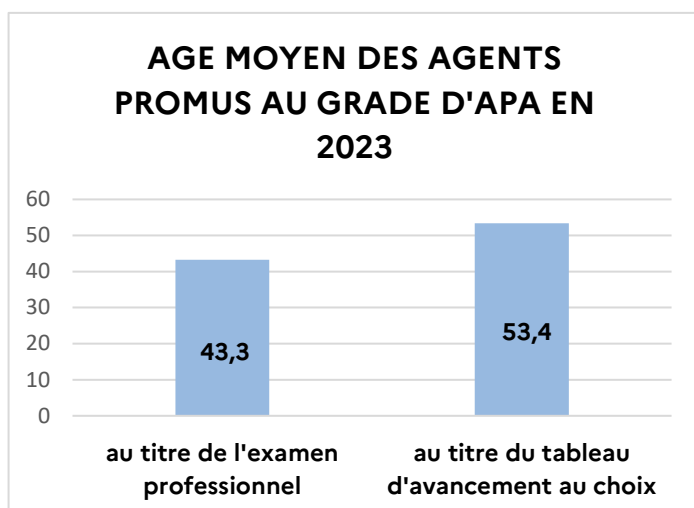
- L'hétérogénéité des niveaux indemnitaires entre périmètres de gestion,
- L'existence de calendriers de campagnes de mutation propre à chaque autorité de rattachement.

- **AVANCEMENT DANS LE CORPS**

AVANCEMENT AU DEUXIEME GRADE

Au 31 décembre 2023, sur 15 100 promouvables, 1 057 agents ont été promus au grade d'attaché principal (dont 675 au titre de l'examen professionnel) ⁷.

⁷ La part réservée à chaque voie d'avancement est fixée par le ministre ou l'autorité de rattachement.



L'âge moyen des agents promus au deuxième grade, toute voie confondue, est d'environ **47 ans**. L'âge moyen des promus au titre de la promotion au choix est tout naturellement plus élevé (53,4 ans) que celui des agents promus au titre de l'examen professionnel (43,3 ans). La **proportion de femmes** promus au titre de 2023 est d'environ 65%.

Des conditions d'accès au deuxième grade qui doivent être facilitées

Le taux de promotion au grade d'attaché principal, qui n'a pas évolué depuis 2015, est fixé à 7%⁸. A titre de comparaison, le taux de promotion des corps techniques de catégorie A est de 11%⁹.

Les autorités de rattachement ont mis en exergue le fait que ce faible taux s'avère pénalisant à double titre : il contraint tout d'abord les possibilités de valorisation d'agents du premier grade pourtant méritants, et il ne tient pas suffisamment compte des besoins en APAE de certains ministères employeurs.

AVANCEMENT AU TROISIEME GRADE

Depuis 2017, 3 viviers permettent l'accès au GRAF :

- Vivier n°1 : Justifier au moins de 6 années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement ;
- Vivier n°2 : Justifier de 8 années au moins d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966 ;

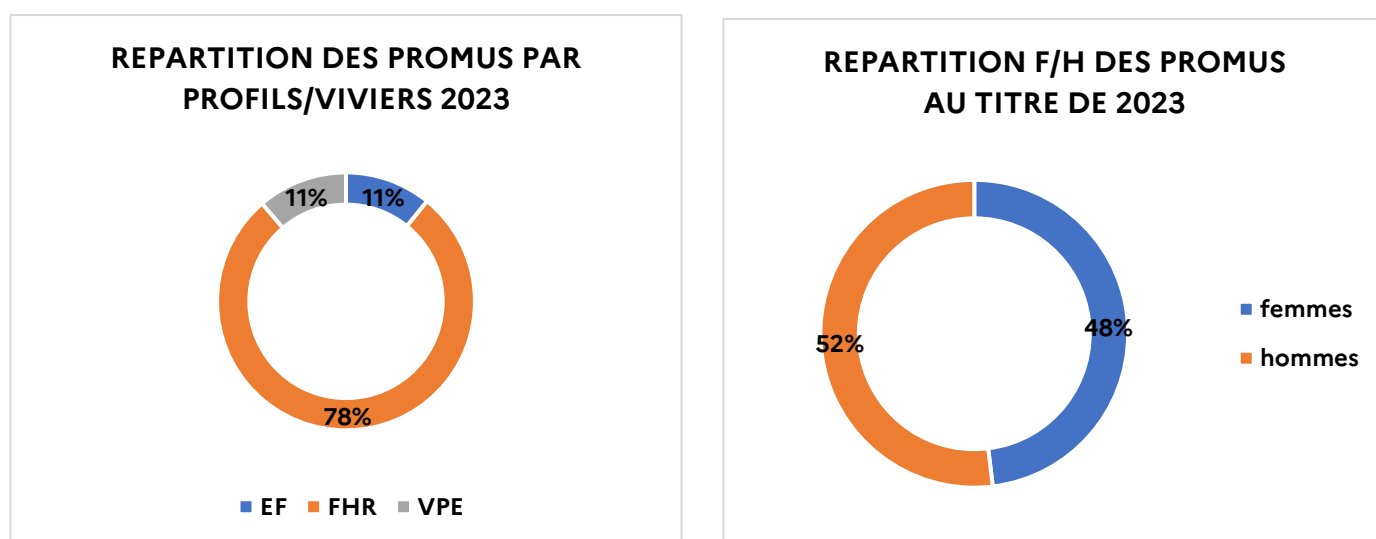
⁸ [Arrêté du 30 septembre 2013 fixant les taux de promotion au grade d'attaché principal du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.](#)

⁹ [Arrêté du 17 octobre 2022 fixant les taux de promotion dans le corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat pour les années 2023,2024 et 2025.](#)

- Vivier n°3 : dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées par chaque ministre ou autorité de rattachement, peuvent également être inscrits au tableau d'avancement, établi à compter de l'année 2017, au GRAF les APA et les DDS ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et qui culminent à l'échelon sommital de leur grade respectif.

Par ailleurs, conformément à l'article 26 du décret du 27 octobre 2011, le nombre de promotions au grade d'AAHC n'est pas calculé en fonction d'un taux d'avancement mais d'un pourcentage. Le nombre d'AAHC ne peut excéder celui résultant d'un pourcentage des effectifs des attachés d'administration de l'Etat considérés au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Ce pourcentage, qui s'applique à l'ensemble des administrations concernées, est fixé par arrêté. Depuis 2017, ce pourcentage est fixé à 10% des effectifs du corps par un arrêté du 30 septembre 2013¹⁰.

Au 31 décembre 2023, sur un total de 8 422 agents promouvables, 443 ont été promus au grade d'attaché d'administration hors classe.



Légende du graphique sur la répartition des promus

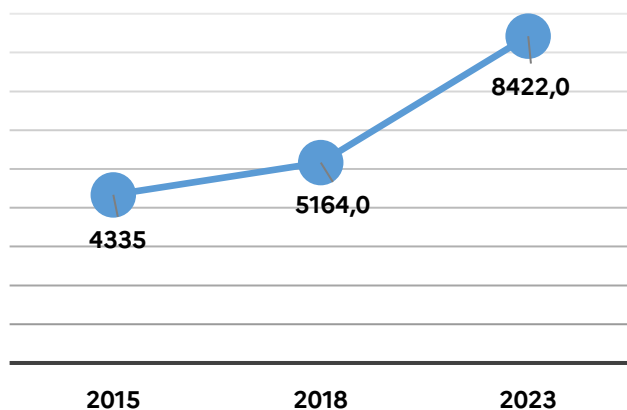
par profils/viviers : EF : agents détachés sur emploi fonctionnel ; FHR : agents exerçant des fonctions d'un haut niveau de responsabilité et VPE : agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

La très grande majorité des promus au troisième grade (78%) sont des agents qui ont exercé des fonctions d'un haut niveau de responsabilités et 52% des promus sont des hommes.

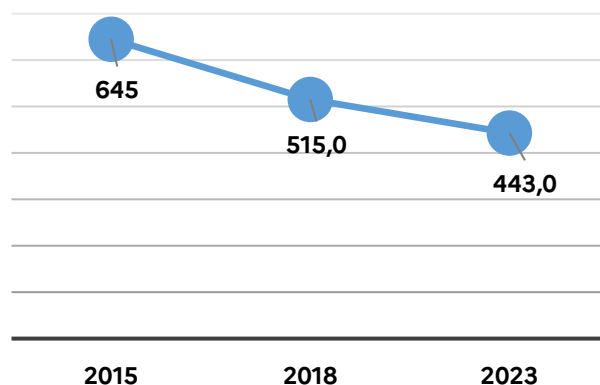
Depuis 2015, le nombre d'agents **promouvables a significativement augmenté (+94 %)**. Une part de cette augmentation s'explique par l'élargissement des fonctions considérées comme étant d'un niveau élevé de responsabilités mais également par la création du troisième vivier de promouvables. Le nombre de **promus à la hors classe a quant à lui significativement baissé depuis 2015 (-33%)** au regard de la saturation progressive du grade contingenté.

¹⁰ [Arrêté du 30 septembre 2013 fixant les pourcentages mentionnés aux articles 26 et 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.](#)

NOMBRE DE PROMOUVABLES AAHC 2015-2023



NOMBRE DE PROMUS AAHC 2015-2023



Des conditions d'accès au troisième grade qui doivent être facilitées

Dans le cadre de ce bilan, les autorités de rattachement ont émis de fortes réserves quant aux modalités actuelles d'accès au troisième grade, jugées trop contraignantes et restrictives. Le GRAF est directement responsable du plafonnement et du blocage de carrière des attachés principaux : **30% d'entre eux sont bloqués aux derniers échelons de leur grade, sans perspective d'évolution.**

Tout en soulignant le fait que le GRAF contribue à valoriser et à différencier le parcours professionnel de certains agents exerçant des missions à fortes ou très fortes responsabilités (perspectives de progression de carrière et de rémunération plus favorables), les autorités de rattachement ont, pour la plupart, insisté sur la complexité et le caractère chronophage de la mise en œuvre du GRAF.

Les sources de complexité identifiées par les autorités de gestion sont les suivantes :

- Une classification des fonctions éligibles complexe et non harmonisée entre ministères ;
- Des conditions d'accès à certains viviers peu lisibles ;
- Une diversité des viviers qui complexifie l'exercice ;
- Un contingentement à 10% des effectifs d corps qui limite de fait les mobilités ;
- Un coût élevé en gestion du corps.

Par ailleurs, la suppression progressive du caractère fonctionnel des grades sommitaux de certains corps de catégorie A (corps d'enseignants, corps des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale¹¹) pose des difficultés de comparaison et de reconnaissance des parcours professionnels, notamment lors des détachements.

¹¹ [Décret n° 2023-720 du 4 août 2023 modifiant certaines dispositions statutaires applicables aux corps enseignants, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale et relevant du ministre chargé de l'éducation nationale](#), [Décret n°2002-1569 du 24 décembre 2002 portant statut particulier du corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale](#).

Avancement à l'échelon spécial (ES)

En application de l'article 27 du décret du 17 octobre 2011, le nombre d'attachés relevant de l'ES ne peut être supérieur à un pourcentage des effectifs des AAHC. Ce plafond, qui s'applique à l'ensemble des administrations concernées, est fixé à 20% par arrêté du 30 septembre 2013¹².

2 viviers d'agents permettent d'accéder à l'ES :

- Les AAHC justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6^e et avant dernier échelon du grade ;
- Les agents ayant atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

Au 31 décembre 2023, sur les 1 260 agents promouvables, 119 ont été promus à l'échelon spécial.

L'âge moyen des promus à l'ES en 2023 est de **58 ans**.

Un contingentement qui entraîne une saturation de l'accès à l'ES

Si l'échelon spécial (ES) contribue en principe à valoriser la diversité des parcours et des carrières d'agents ayant occupé des postes à fortes responsabilités et/ou exposés, il est souligné par les autorités de gestion que le contingentement actuel en limite fortement l'accès. Au 31 décembre 2023, **63% des agents du grade sont situés aux 5^{ème} et 6^{ème} échelon**.

• REMUNERATION DES AAE

Une rémunération directement impactée par le tassement des grilles indiciaires

Depuis 2012, les attachés n'ont bénéficié d'aucune mesure catégorielle statutaire ou indiciaire pour revaloriser leur grille indiciaire.

Leur traitement brut indiciaire (TIB) a évolué, à l'instar de celui de l'ensemble des fonctionnaires, par l'effet de mesures générales : revalorisation du point d'indice, mise en œuvre du dispositif parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) entre 2017 et 2021 et attribution de 5 points d'IM au 1^{er} janvier 2024.

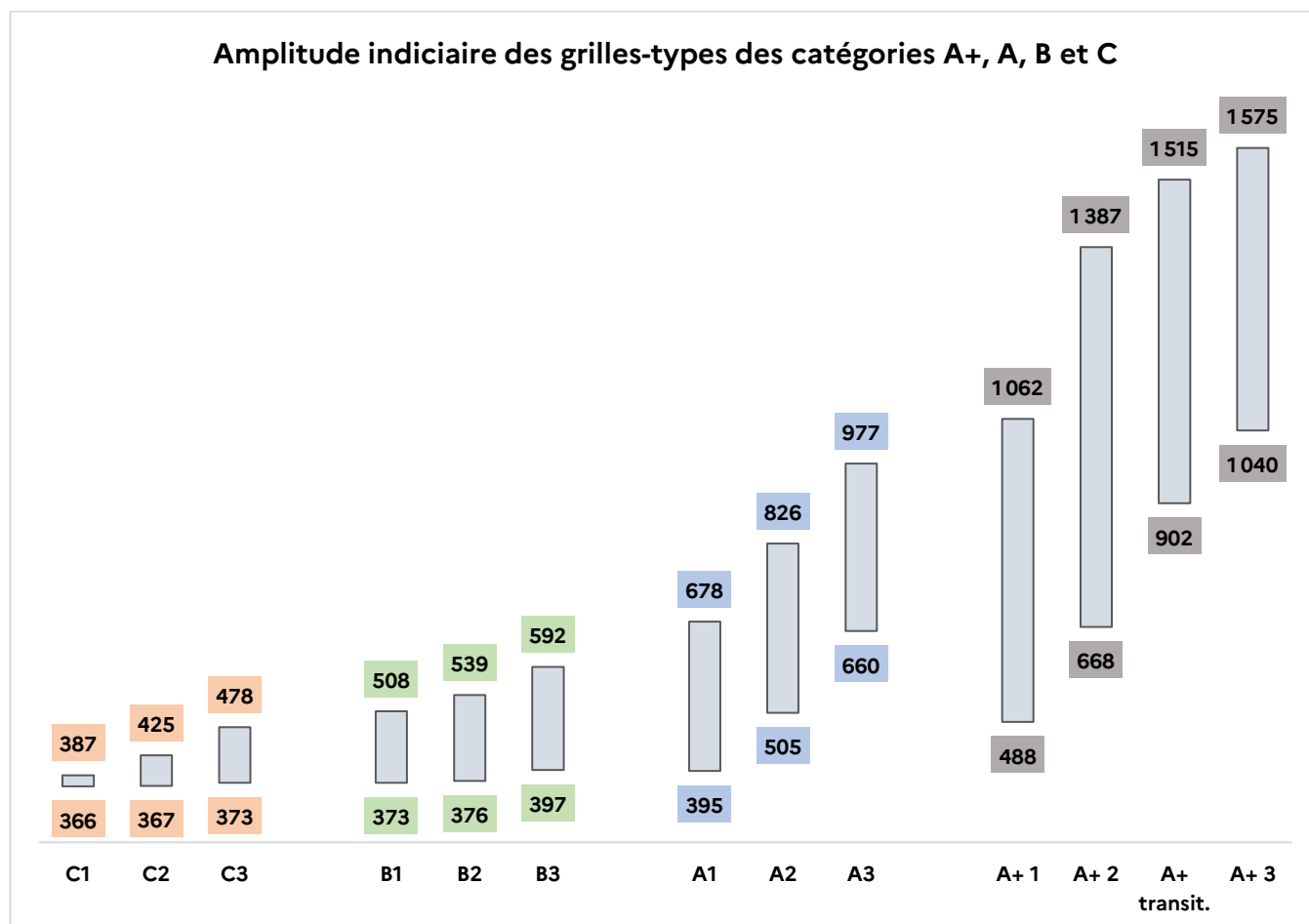
Le TIB mensuel d'un attaché débute à 1 945 € (IM 395). Il présente aujourd'hui un **écart au SMIC de 8 %** contre près de 19 % en 2020, 30 % en 2005 et jusqu'à 48 % en 2002. Le rapprochement du TIB mensuel d'un attaché au SMIC s'explique en premier lieu par l'absence de revalorisation de la valeur du point fonction publique durant de nombreuses années, et, ces dernières années, par la forte inflation répercutée sur le montant du SMIC.

Les mesures de rattrapage du SMIC sur les corps de catégorie C et parfois de catégorie B ont entraîné **un tassement significatif des grilles**. Ainsi, quand l'écart entre le TIB minimal des AAE et celui des secrétaires et des adjoints administratifs (SA et AA) représentait respectivement 20 % et 32 % en 2002, il s'est progressivement réduit pour ne représenter aujourd'hui plus que **6 % (avec les SA) et 8 % (avec les AA)**.

Un écart de 29 points d'indice seulement sépare désormais le pied de grille des adjoints administratifs de celui des attachés, corps d'expertise et d'encadrement intermédiaire de la fonction publique.

¹² [Arrêté du 30 septembre 2013 fixant les pourcentages mentionnés aux articles 26 et 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.](#)

Par ailleurs, la réforme de la haute fonction publique (HFP) et la refonte des grilles des administrateurs de l'Etat ont conduit à désarrimer leurs grilles de celles des attachés. Alors que l'écart des bas de grilles respectives des deux corps était réduit à environ 15 % depuis PPCR, il a été relevé à près de 20 % depuis la mise en œuvre de la réforme de la HFP. A cela s'ajoutent des mesures de convergence indemnitaire pour les AE qui participent également de ces écarts croissants de rémunération.



S'ajoute à ces constats, un passage d'échelons lent, en particulier en milieu de carrière¹³, pour des gains indiciaires faibles.

Une grille indiciaire peu dynamique

Des pieds de grille trop bas et un manque d'amplitude des grilles indiciaires contribuent à la perte d'attractivité des carrières pour les attachés d'administration.

Pour la part indemnitaire de la rémunération, des travaux de convergence interministérielle ont été initiés en 2022 :

Dans un contexte d'interministérialité renforcé, les écarts parfois très significatifs de régimes indemnitaires constituent un frein à la mobilité des agents publics. C'est pourquoi, il a été décidé dans

¹³ 4 échelons à 3 ans et même un échelon à 4 ans pour le grade d'attaché, des échelons de 2 à 3 ans pour les 9 échelons de principal.

le cadre du rendez-vous salarial du 6 juillet 2021, de procéder à une revalorisation indemnitaire des attachés et des secrétaires administratifs de la fonction publique de l'Etat. Une enveloppe budgétaire de 121,5 M€ a ainsi été allouée à cet effet, pour une revalorisation de l'IFSE.

Les ministères ciblés par la mesure de convergence sont les suivants : ministère de la culture, ministère de l'intérieur, ministère de la justice, ministère de l'éducation nationale, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, ministère de la transition écologique et ministères sociaux.

S'agissant des attachés d'administration de l'Etat, l'enveloppe de convergence indemnitaire a conduit, en 2022, à une revalorisation d'environ 200€ par mois en moyenne pour les agents de catégorie A éligibles.

Un chantier de convergence indemnitaire préconisé à long terme

Afin d'encourager davantage les mobilités, la majorité des autorités de gestion a souligné la nécessité de poursuivre les travaux de convergence indemnitaire initiés en 2022.

La plupart des autorités de rattachement ont également soulevé la nécessité d'engager des travaux visant d'une part à harmoniser, à l'échelle interministérielle, les groupes RIFSEEP et les montants associés et d'autre part à édicter des règles de gestion communes en matière indemnitaire.

PERSPECTIVES D'EVOLUTIONS

Les constats réalisés dans le cadre de ce bilan, appuyés par les remarques des autorités de gestion, invitent à engager des réflexions sur un ensemble de mesures permettant de répondre aux enjeux de rénovation de ce corps interministériel.

- **MISE EN PLACE D'UNE GOUVERNANCE COLLEGIALE DU CORPS**

Le renforcement du pilotage du corps apparaît comme une nécessité et répond à une demande forte de la communauté interministérielle.

- ✓ **Création d'un collège des AAE** : la mise en place d'un collège des AAE piloté par la DGAFP, à l'instar de ce qui a été mis en place pour les administrateurs de l'Etat, permettra d'harmoniser et de piloter en interministériel les règles relatives à la gestion et à la carrière agents (recrutement, promotion, formation, indemnitaire, ...) et le partage de bonnes pratiques. En outre, cette nouvelle instance contribuera à améliorer la gestion du corps par chaque département ministériel.
- ✓ **Adoption d'orientations générales interministérielles propres aux AAE** : afin d'harmoniser l'ensemble des règles relatives à la promotion, la mobilité et la carrière des agents ainsi que les règles relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP au sein des différents ministères, concourant à une gestion plus transparente et coordonnée du corps.

- **UNE RENOVATION NECESSAIRE DES PARCOURS DE CARRIERE**

Des réflexions doivent être engagées, tant sur l'aspect statutaire qu'indiciaire, afin de fluidifier les parcours et mieux reconnaître les compétences et responsabilités confiées aux agents. Une réforme profonde de la carrière et de la rémunération des agents, se traduisant par des parcours de carrière plus dynamiques, doit être envisagée, à travers notamment :

- ✓ **Le relèvement du taux de promotion dans le deuxième grade** : une révision du taux de promotion permettrait de mieux reconnaître l'engagement professionnel des agents, de valoriser leurs compétences et de répondre aux besoins en AP des employeurs.
- ✓ **La suppression du contingentement et la défonctionnalisation de l'accès au troisième grade** : un accès facilité au troisième grade, via la mise en place d'un taux de promotion, permettrait de conserver la sélectivité du grade tout en reconnaissant des agents occupant des fonctions à haute responsabilité ou disposant de compétences techniques indispensables.
- ✓ **La linéarisation de l'accès à l'échelon spécial** : cette mesure permettrait de répondre aux difficultés de plafonnement de plus de 40% des attachés hors classe qui ne peuvent plus évoluer malgré leur engagement professionnel et l'occupation d'emplois à responsabilité au sein de l'encadrement de proximité.
- ✓ **Une réflexion sur les grilles indiciaires, leur structuration et le sens RH des grades pourrait contribuer au renforcement de l'attractivité du corps et aux perspectives de carrière offertes aux attachés.**

- ✓ **Un chantier de rénovation des conditions d'accès et d'occupation des emplois fonctionnels contribuerait** à fluidifier les parcours et renforcer les perspectives d'évolutions professionnelles.

REMERCIEMENTS

La DGAFP tient à remercier vivement l'ensemble des autorités de rattachement qui ont contribué activement à la réalisation de ce bilan, tant par la transmission de données chiffrées sur le corps que par leur analyse qualitative sur le fonctionnement actuel du CIGEM.

La richesse des contributions reçues, notamment celles relatives aux axes d'amélioration proposés pour la gestion du corps, a permis de nourrir la DGAFP dans ses réflexions sur les évolutions nécessaires du corps des attachés d'administration de l'Etat.

ANNEXE

Grille indiciaire du corps des attachés d'administration de l'Etat

Grade 3 - AHC				
Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
ES	HEA3	-		16,5
	HEA2	-	1	15,5
	HEA	-	1	14,5
6	1027	835	3	11,5
5	995	811	3	8,5
4	946	773	2,5	6
3	896	735	2	4
2	850	700	2	2
1	797	660	2	
Grade 2 - APAE				
Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
10	1015	826		21
9	995	811	3	18
8	946	773	3	15
7	896	735	2,5	12,5
6	843	695	2,5	10
5	791	655	2	8
4	732	610	2	6
3	693	580	2	4
2	639	540	2	2
1	593	505	2	
Grade 1 - AAE				
Echelon	IB	IM	Durée échelon	Durée grade
11	821	678		26
10	778	645	4	22
9	732	610	3	19
8	693	580	3	16
7	653	550	3	13
6	611	518	3	10
5	567	485	2,5	7,5
4	525	455	2	5,5
3	499	435	2	3,5
2	469	415	2	1,5
1	444	395	1,5	