



FICHE DE PROPOSITIONS relatives à la revalorisation des personnels de la filière administrative du MESRI en 2022

I- La convergence indemnitaire interministérielle au bénéfice des personnels A et B de la filière administrative en 2022

La présente mesure a pour objectif de progresser vers la **convergence indemnitaire interministérielle** des personnels de la filière administrative des catégories A et B (AAE et SAENES) du MESRI en réduisant de manière significative les écarts indemnitaires avec les autres ministères.

L'enveloppe pour les personnels du MESRI est de **12,9 M€**.

Cette nouvelle mesure de revalorisation concerne **les personnels des établissements d'enseignement supérieur ainsi que les personnels des établissements du réseau des œuvres universitaires et scolaires**.

I.1- Les objectifs poursuivis par cette revalorisation indemnitaire en 2022

Il est proposé de concilier les objectifs suivants :

- revaloriser de manière significative les personnels de catégories A et B ;
- progresser vers la convergence indemnitaire interministérielle des personnels du MESRI en réduisant nettement les écarts indemnitaires avec les autres ministères ;
- continuer à renforcer l'attractivité de notre ministère et de nos métiers.

I.2- Les modalités de répartition de l'enveloppe

Une revalorisation significative des personnels de catégories A et B

Cette répartition vise à prendre en compte les écarts entre les moyennes indemnitaires des personnels du MESRI et des autres ministères qui s'avèrent plus importants pour les catégories A que pour les catégories B. Elle permet ainsi de renforcer les **efforts d'attractivité et de fidélisation des métiers et des postes de catégorie A** du MESRI.

Les personnels de catégorie B vont bénéficier dès 2022 de la **revalorisation significative des taux de promotion**. L'instruction de la DGAFP du 2 novembre 2021 relative aux taux de promotion pour les corps de catégories B et C a fixé les taux ci-après permettant de déterminer le nombre maximum des avancements de grade pouvant être prononcés au titre de 2022, 2023 et 2024 : **Grade B2 : 18% ; Grade B3 : 14%**.

L'arrêté du 29 novembre 2021 a appliqué ces taux de promotion revalorisés aux corps des MENJS et MESRI.

Cette revalorisation significative se traduit notamment par un **doublement du taux d'avancement au grade de SAENES classe supérieure**, qui passe respectivement de 9% à 18% et une hausse de 3 points du taux d'avancement au grade de SAENES classe exceptionnelle, qui passe de 11% à 14%.

Une correction des écarts entre la province et l'Île-de-France

Le gain moyen global attribué à chaque catégorie de personnels, dans le cadre de cette mesure de revalorisation indemnitaire 2022, serait **ajusté selon leur affectation (province, Ile-de-France et administration centrale)**.
Cet ajustement viserait à :

- **engager une réduction des écarts entre les moyens indemnitaires des établissements de province et ceux des établissements de l'Ile-de-France et l'administration centrale ;**
- **traiter de manière identique les établissements d'Ile-de-France et l'administration centrale, en cohérence avec la politique de convergence interministérielle au sein de la fonction publique de l'Etat entre les établissements franciliens et l'administration centrale.**

I.3- Les modalités de revalorisation proposées

Le mécanisme de revalorisation proposé s'appuie sur deux composantes distinctes :

- une revalorisation forfaitaire qui a vocation à bénéficier à l'ensemble des personnels,
- la mise à disposition des établissements d'une enveloppe d'ajustement.

Une revalorisation forfaitaire générale

Ce forfait, applicable aux montants versés dans chacun des groupes de fonctions, s'élèverait à 400€ pour les personnels de catégorie A et 250€ pour les personnels de catégorie B.

La mise à disposition des établissements d'une enveloppe d'ajustement

En outre, les établissements disposeraient **d'une enveloppe leur permettant de mettre en œuvre leur politique indemnitaire**, préserver la cohérence des indemnités par groupes de fonctions, avoir une certaine souplesse pour corriger le cas échéant des anomalies dans la cartographie des emplois, en reclassant certains personnels dans le groupe de fonctions supérieur correspondant à leurs responsabilités et procéder aux **ajustements nécessaires de certaines situations individuelles**.

L'ensemble de la mesure permettrait donc aux établissements d'allouer, **en fonction de leur politique indemnitaire, de leur dialogue social et des situations indemnitaires de leurs personnels**, un gain moyen annuel brut :

Pour les établissements de province :

- **entre 400 € et 3 520 € pour les personnels de catégorie A ;**
- **entre 400 € et 2 160 € pour les personnels de catégorie B.**

Pour les établissements d'Ile-de-France :

- **entre 250 € et 2 870 € pour les personnels de catégorie A ;**
- **entre 250 € et 1 330 € pour les personnels de catégorie B.**

I.4- Le calendrier de mise en œuvre en paye

Cette revalorisation tient lieu de **réexamen triennal du RIFSEEP** en 2022 pour les corps des AAE et SAENES.
L'enveloppe budgétaire sera répartie entre les établissements **au prorata de leurs effectifs**.

Les crédits correspondants seront notifiés prochainement aux établissements afin que ceux-ci puissent échanger, **dans le cadre de leur dialogue social**, sur les modalités de mise en œuvre de cette revalorisation indemnitaire **et la traduire en paye le plus rapidement possible**.

II- La revalorisation des personnels de la filière administrative de catégorie C en 2022

II.1- La revalorisation indemnitaire des personnels de catégorie C de la filière administrative

Cette mesure de revalorisation s'inscrit dans le cadre du réexamen triennal du RIFSEEP au titre de 2022. Elle concerne les **ADJAENES des établissements d'enseignement supérieur, ainsi que ceux des établissements du réseau des œuvres universitaires et scolaires.**

II.1.1- Les objectifs poursuivis par cette revalorisation indemnitaire au titre de 2022

Il est proposé de concilier les objectifs suivants :

- revaloriser de manière significative les personnels de la filière administrative de catégorie C ;
- progresser vers la convergence indemnitaire interministérielle des ADJAENES en contribuant à réduire les écarts indemnitaires avec les autres ministères.

II.1.2- Les modalités proposées pour la mise en œuvre du réexamen triennal

Il est proposé de mettre en place pour les personnels de catégorie C de la filière administrative un mécanisme très proche de celui des personnels de catégories A et B.

Le mécanisme de revalorisation des personnels de catégorie C s'appuierait sur deux composantes distinctes :

- une revalorisation forfaitaire qui a vocation à bénéficier à l'ensemble des personnels,
- la mise à disposition des établissements d'une enveloppe d'ajustement.

Une revalorisation forfaitaire générale

Ce forfait, applicable aux montants versés dans chacun des groupes de fonctions, s'élèverait à 115€.

La mise à disposition des établissements d'une enveloppe d'ajustement

Enfin, les établissements disposeraient **d'une enveloppe leur permettant de mettre en œuvre leur politique indemnitaire**, préserver la cohérence des indemnités par groupes de fonctions et procéder aux **ajustements nécessaires de certaines situations individuelles.**

L'ensemble de la mesure permettrait donc aux **établissements d'allouer aux personnels de catégorie C un gain moyen annuel brut entre 115 € et 500 €, en fonction de leur politique indemnitaire, de leur dialogue social et des situations indemnitaires de leurs personnels.**

II.1.3- Le calendrier de mise en œuvre en paye

L'enveloppe budgétaire sera répartie entre les établissements **au prorata de leurs effectifs.**

Les crédits correspondants seront notifiés prochainement aux établissements afin que ceux-ci puissent échanger, **dans le cadre de leur dialogue social**, sur les modalités de mise en œuvre de cette revalorisation indemnitaire **et la traduire en paye le plus rapidement possible.**

II.2- La revalorisation statutaire des personnels de catégories C

Les mesures suivantes permettent une revalorisation statutaire des personnels de catégorie C :

- La mesure bas salaires prévue par le décret n°2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé a été mise en œuvre en **avril 2021** pour un coût de 0,3M€.
- La mesure bas salaires correspondant au **relèvement de l'indice minimum à l'indice 340** a été mise en œuvre en **octobre 2021** pour un coût de 1,4M€ en année pleine pour les titulaires et de 2,5M€ pour les contractuels BIATSS. Il sera complété par la mise en œuvre du nouveau relèvement de l'indice minimum décidé en décembre 2021 (**indice majoré 343**).
- Le Décret n° 2021-1834 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle **revalorise la carrière des personnels de catégorie C et se traduit par une nouvelle grille indiciaire.**

Sont modifiés le nombre d'échelons et la durée de certains échelons des grades classés dans les échelles de rémunération C1 et C2. Le texte tire également les conséquences de ces évolutions en adaptant les modalités de classement des personnels lors de la nomination dans un corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat.

Il prévoit enfin l'attribution, à titre exceptionnel, d'une **bonification d'ancienneté d'un an pour tous les personnels titulaires de catégorie C.**

- Le Décret n° 2021-1835 du 24 décembre 2021 modifiant le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'Etat et de ses établissements publics a déterminé, à compter du 1er janvier 2022, **le nouvel échelonnement indiciaire afférent aux échelles de rémunération C1, C2 et C3.**
- Ce reclassement entre en vigueur **en janvier 2022.**
- Le gain moyen de ces mesures statutaires est de l'ordre de **614€ bruts par agent titulaire de catégorie C.**

II.3- Une revalorisation significative des taux de promotion des personnels de catégorie C au titre des années 2022 à 2024

Lors de la conférence sur les perspectives salariales du 6 juillet 2021, une mesure de revalorisation et d'harmonisation interministérielle des taux de promotion des corps type de catégories B et C comparables de la Fonction publique de l'Etat a été annoncée.

L'instruction de la DGAFP du 2 novembre 2021 relative aux taux de promotion pour les corps de catégories B et C a fixé les taux ci-après permettant de déterminer le nombre maximum des avancements de grade pouvant être prononcés au titre de 2022, 2023 et 2024 :

- **Grade C2 : 28% ; Grade C3 : 16,5%**
- **Grade B2 : 18% ; Grade B3 : 14%.**

L'arrêté du 29 novembre 2021 a appliqué ces taux de promotion revalorisés aux corps des MENJS-MESRI et notamment aux corps d'adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES) et de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES).

Cette revalorisation significative se traduit notamment par :

- une hausse de 5 points du taux d'avancement au grade d'ADJAENES principal de 2^{ème} classe, qui passe de 23% à 28% ;
- **un doublement des taux d'avancement au grade d'ADJAENES principal de 1^{ère} classe qui passe respectivement de 8,5% à 16,5%.**