

## CATEGORIE C - ADJOINT TECHNIQUE

### PLUSIEURS CORPS D'ADJOINTS TECHNIQUES MAIS UNE STRUCTURE COMMUNE A LA CATEGORIE C EN TROIS GRADES

Les corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat appartiennent à la catégorie statutaire C. Ils sont régis par le [décret n°2006-1761 du 23 décembre 2006](#) et par les dispositions des décrets de 2016 pris en application du protocole relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) – notamment le [décret n°2016-580 du 11 mai 2016](#) et le [décret n°2016-1084 du 3 août 2016](#).

Avant le PPCR, les corps des adjoints techniques étaient organisés en quatre grades répartis en 4 échelles (depuis le plus bas niveau) :

- 1<sup>er</sup> grade : adjoint technique 2<sup>ème</sup> classe (AT2) - échelle 3 ;
- 2<sup>ème</sup> grade : adjoint technique 1<sup>ère</sup> classe (AT1)- échelle 4 ;
- 3<sup>ème</sup> grade : adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe (ATP2)- échelle 5 ;
- 4<sup>ème</sup> grade : adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe(ATP1) – échelle 6.

Le décret n°2016-580 du 11 mai 2016 précise la nouvelle organisation des corps de catégorie C. Les corps d'adjoints techniques sont désormais organisés en trois grades dotés de trois échelles :

- adjoint technique (AT) - échelle C1 étant le premier niveau ;
- adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe (ATP2) - échelle C2 ;
- adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe (ATP1) - échelle C3.

Le décret prévoit également un statut particulier pour les corps qui comportent deux grades.

Le PPCR a procédé à une restructuration des anciennes échelles :

L'échelle C1 remplace l'échelle 3 ;  
 L'échelle C2 est la fusion des échelles 4 et 5 ;  
 L'échelle C3 remplace l'échelle 6.

La grille indiciaire est modifiée de la manière suivante.

ECHELONS :

Les grades classés en échelle de rémunération C1 comportent onze échelons. A compter du 1er janvier 2021, ces grades comptent douze échelons.

Les grades classés en échelle de rémunération C2 comportent douze échelons.

Les grades classés en échelle de rémunération C3 comportent dix échelons.

Les corps d'adjoints techniques sont soit des corps communs à l'ensemble des services d'un ministère, soit des corps communs à plusieurs ministères, soit des corps propres aux établissements publics. Par

dérogation ces corps peuvent être également à titre transitoire ou exceptionnel des corps propres à certains services.

Les adjoints techniques sont chargés de l'exécution de travaux ouvriers ou techniques.

Les adjoints techniques principaux de 2e classe et de 1re classe sont chargés de l'exécution de travaux ouvriers ou techniques nécessitant une qualification professionnelle. Ils peuvent en outre être chargés de l'organisation, de l'encadrement, de la coordination et du suivi des travaux.

Les membres des corps d'adjoints techniques peuvent également assurer la conduite de motocycles, de véhicules de tourisme ou utilitaires légers, de poids lourds et de véhicules de transport en commun, dès lors qu'ils sont titulaires d'un permis approprié, dans les conditions prévues au III de l'article 3-1 du décret du 11 mai 2016.

Les adjoints techniques principaux de 2e classe et de 1re classe titulaires des permis ou habilitations exigées pour le recrutement dans un grade classé dans l'échelle de rémunération C2 mentionnés au III de l'article 3-1 du même décret peuvent occuper les fonctions de chef de garage » (article 4 du décret n°2006-1761).

## I) RECRUTEMENT

Le décret du 23 décembre 2006 précise que les adjoints techniques sont recrutés sans concours dans les conditions prévues aux articles 3-2 à 3-5 du décret du 11 mai 2016 précité.

Les adjoints techniques principaux de 2e classe sont recrutés par concours sur épreuves dans les conditions prévues à l'article 3-6 du même décret du 11 mai 2016 précité et à l'article 11 du présent décret.

Ces recrutements sont ouverts conformément au I de l'article 3-7 du décret du 11 mai 2016 (article 5 du décret n°2006-1761).

Les adjoints techniques principaux de 2e classe sont recrutés :

1° Par un concours externe sur titres complété d'une épreuve ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau V ou d'une qualification reconnue équivalente conformément au décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ;

2° Par un concours interne sur titres complété d'une épreuve ouvert aux candidats dans les conditions prévues au III de l'article 3-6 du décret

du 11 mai 2016 (article 11 du décret n°2016-1761).

## II) PROMOTION

L'avancement de grade se traduit par l'application des règles de droit commun, soit un classement à l'indice brut immédiatement supérieur.

Les conditions d'avancement de grade et d'échelon seront harmonisées et ne conduiront plus à faire de distinction selon la filière (administrative ou technique) ou le versant de la fonction publique concerné. Au sein de chaque corps régi par le présent décret, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus chaque année à chacun des grades d'avancement de ces corps est déterminé conformément aux dispositions du décret du 1er septembre 2005 susvisé.

Pour les corps de fonctionnaires de catégorie C propres à des établissements publics et nonobstant toute disposition statutaire contraire, le nombre maximum des fonctionnaires pouvant être promus à chacun des grades d'avancement de ces corps est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade, calculé au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcés les avancements. Ce taux est fixé par

une décision de l'autorité chargée de la direction de l'établissement, qui est transmise, pour information, aux ministres chargés du budget et de la fonction publique et aux ministres chargés de la tutelle et, pour publication, au Bulletin officiel des ministères chargés de la tutelle (article 10).

### **Passage de C1 à C2 (d'AT à ATP2)**

L'avancement à partir d'un grade situé en échelle de rémunération C1 dans un grade situé en échelle de rémunération C2 s'opère selon l'une des modalités suivantes :

1) Soit par inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire (CAP), après une sélection par la voie d'un **examen professionnel** ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4<sup>e</sup> échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;

2) Soit par l'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, **au choix**, après avis de la CAP, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;

3) Soit **par combinaison des modalités définies au 1) et au 2)**, sans que le nombre des avancements prononcés par l'une de ces modalités puisse être inférieur au tiers du nombre total des avancements de grade.

Lorsque le nombre de candidats admis à l'examen professionnel est insuffisant, le nombre des avancements de grade au choix est augmenté à due concurrence.

Le choix entre les trois modalités d'avancement de grade est fixé par décision de l'autorité de gestion dont relève le corps concerné (article 10-1 du décret n°2016-580).

### **Passage de C2 à C3 (ATP2 à ATP1)**

Peuvent être promus dans un grade situé en à C échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la CAP, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

## **III) REMUNERATION**

### **1) TRAITEMENT**

#### **Le Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR)**

La négociation du Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) a abouti à un accord entre les employeurs de la fonction publique et les organisations syndicales (OS) en septembre 2015. Notre syndicat a décidé de signer cet accord car de nombreux points correspondent à certaines de nos revendications. Mais, lucides, nous continuerons à demander une évolution du cadre fixé par cet accord.

Les agents titulaires des trois Fonctions publiques sont concernés. Pour les ministères sociaux, la mise en place du protocole se fait en deux temps. Les agents des corps administratifs classiques sont entrés dans le dispositif depuis le début de l'année 2016. Pour les corps spécifiques aux ministères sociaux (ex : inspecteurs du travail) la mise en place a eu lieu en 2017.

#### **Le PPCR comporte les mesures suivantes :**

- transfert de primes en points,
- revalorisation des grilles indiciaires,

- évolution des grilles indiciaires à un rythme unique (cadencement unique). Le PPCR a supprimé le dispositif de réductions d'ancienneté  
- la mobilité : le PPCR prévoit des mesures pour favoriser la mobilité entre les différentes fonctions publiques.

Les revalorisations devaient s'étaler de 2016 à 2020. Cependant le ministre de l'Action et des Comptes Publics a annoncé le 16 octobre 2017, le gel de l'accord de revalorisation PPCR en 2018. Les mesures de 2018 sont reportées à 2019. Le PPCR s'étalera donc jusqu'en 2021.

### **A la fin de l'application du PPCR en 2021, voici les gains pour la catégorie C :**

- Transfert primes points : 167 euros de primes abattues en 2017. Attribution de 3 points d'indice, plus 1 point de compensation.
- En 2021 : + 9 points (dont 4 dans le cadre du transfert primes points)
- Revalorisation pour un agent en début de carrière en 2021: + 500 euros bruts annuels.
- Revalorisation pour un agent en fin de carrière (avec une carrière complète sur 2 grades) en 2021 : + 2111 euros bruts annuels pour un agent recruté sans concours ayant bénéficié d'un avancement de grade.
- Pension de retraite : + 14 euros bruts mensuels.

## **2) PRIMES (RIFSEEP)**

Depuis 2014, le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) des agents a été mis en place malgré l'opposition de l'ensemble des OS. Il remplace la plupart des primes et indemnités existantes.

Il se décompose en deux parties :

Une partie fixe, l'Indemnité des Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) versée mensuellement et une partie variable versée annuellement (en une ou deux fois) en fonction de la manière de servir, le Complément Indemnitaires Annuel (CIA). Il peut donc ne pas être versé du tout. Il ne peut représenter plus de

10 % maximum du plafond total du RIFSEEP des adjoints.

L'administration a déterminé des groupes par fonctions exercées par les agents. Ce classement prend en compte l'appartenance au corps mais pas nécessairement du grade. Ainsi au ministère du travail, les adjoints ont été répartis en deux groupes.

Il est prévu la transmission d'une information précisant le montant mensuel de l'IFSE (tout comme le CIA d'ailleurs). Il est possible d'exercer un recours gracieux et contentieux sur le montant alloué ou sur le classement dans un délai de deux mois suivant la notification.

## **IV) REVENDICATIONS**

Les ratios d'avancement sont encore trop faibles ;

Le déroulement indiciaire est trop lent ;

Il faudrait réduire le nombre de grades, pour aller vers une carrière linéaire. La réduction issue du PPCR de 4 grades à 3 grades est une première étape ;

TRAITEMENT MINIMUM DE 1750 €, montant que revendique la FSU pour le SMIC ;

Pour un plan massif de C en B qui se compose ainsi :

- revoir les taux de promotion entre les trois nouveaux grades de la catégorie C (la fusion des grades AT2 et ATP2 au 01/01/17 va entraîner l'afflux d'effectifs supplémentaires dans le grade d'ATP2) ;
- promouvoir immédiatement les agents en fin de grade d'ATP2 dans le grade supérieur d'ATP1 ;
- permettre un accès significatif à la catégorie B des agents de plus de 55 ans.

Pour la reconnaissance statutaire et indiciaire des catégories C assumant les fonctions de B ;

Développement des plans de formations ;

Evaluation des tâches de la nouvelle fonction d'assistant de contrôle ;

Une attention particulière pour lutter contre la précarité des agents de catégorie C, les plus faiblement rémunérés notamment par des mesures d'action sociale facilitant l'accès au logement.