DOSSIER SPÉCIAL SNP2E-FO

RÉSULTATS BAROMÈTRE AAAE

Faire entendre votre quotidien, porter vos revendications!



Le SNP2E-FO a élaboré ce baromètre pour donner la parole aux adjoints administratifs sur leurs missions, leur rémunération, leur carrière et leurs conditions de travail.

Vous avez été très nombreux à répondre : merci à tous pour cette participation qui donne du poids à notre action!

Vos réponses nourriront les revendications que le SNP2E-FO portera auprès de l'administration et dans les instances : revalorisation des salaires et des grilles, davantage de promotions, accès augmenté à la catégorie B, recrutements à la hauteur des besoins, transparence des règles et amélioration des conditions de travail. La reconnaissance des missions administratives doit se traduire en droits, en moyens et en perspectives concrètes.

AAAE Quelques repères en chiffres

Avant d'analyser les réponses au baromètre, nous avons souhaité rappeler quelques données officielles du Rapport social unique du pôle ministériel. Effectifs, promotions, rémunérations : ces chiffres permettent de situer le corps et d'éclairer les parcours vécus. Ils ne racontent pas tout, une moyenne ne connaît ni les dossiers qui s'accumulent ni les années d'attente d'une promotion.
Nous mettrons ces données en regard de votre parole pour porter nos revendications auprès de l'administration : des rémunérations revalorisées, davantage de recrutements et de promotions, un véritable accès à la catégorie B et une reconnaissance effective des adjoints administratifs.

28%

C'est la part que représentent les primes des adjoints administratifs dans leur rémunération brute totale!



4,92278 €

C'EST LA VALEUR DU POINT D'INDICE

FO revendique l'augmentation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice, l'ouverture de négociations pour rattraper les pertes accumulées depuis 2000, et l'abandon du gel persistant de ce point.



2 338 € net en moyenne par mois pour un homme AAAE.



2 245 € net en moyenne par mois pour une femme AAAE.

Ces données sont issues du RSU 2024, le dernier rapport social unique transmis par l'administration. Ces moyennes ne permettent pas, à elles seules, d'expliquer les écarts entre femmes et hommes. Le **SNP2E-FO** milite pour une égalité professionnelle effective dans les rémunérations, les promotions et l'accès aux responsabilités. Nous exigeons des analyses précises et des mesures correctrices : l'égalité doit se retrouver dans les carrières et sur les fiches de paie, pas seulement dans les déclarations d'intention.

Accès à la catégorie B



37 Postes de SACDD CN offerts par liste d'aptitude en 2026

36 Postes de SACDD CN offerts pour le concours interne en 2026

25 Postes de SACDD CS offerts pour l'examen professionnel en 2026

Les chiffres parlent d'eux-même! 98 postes (liste d'aptitude, concours interne et examen pro) pour près de 3200 adjoints administratifs promouvable autant dire que l'accès à la catégorie B relève de l'impossible pour l'écrasante majorité des AAAE!
Le **SNP2E-FO** revendique donc l'augmentation des promotions par liste d'aptitude, davantage de possibilités d'accès par concours interne et un plan de requalification ambitieux pour les adjoints administratifs qui exercent déjà des missions et responsabilités relevant de la catégorie B.

LA PAROLE AUX AAAE: DU QUESTIONNAIRE AUX RÉSULTATS

Le **SNP2E-FO** a lancé un baromètre national pour mieux connaître vos conditions d'exercice, vos parcours professionnels, vos difficultés et vos attentes. Un questionnaire anonyme, composé essentiellement de questions à choix multiples, permettant à chacun de s'exprimer librement.
Des questions au plus près de votre réalité professionnelle

NOTRE ENQUÊTE A ABORDÉ LES DIFFÉRENTES DIMENSIONS DE VOTRE VIE PROFESSIONNELLE :



Vos missions et leur reconnaissance : évolution des responsabilités, technicité, positionnement des adjoints et reconnaissance des métiers administratifs.

VOS RÉMUNÉRATIONS



IFSE, cotation des postes, CIA, transparence du régime indemnitaire.

VOS CARRIÈRES



Promotions, information des agents promouvables, propositions à l'avancement, concours, examens professionnels et accès à la catégorie B.

LES MOBILITÉS



Possibilités d'évolution, transparence des recrutements, priorités légales et difficultés rencontrées.

VOS CONDITIONS DE TRAVAIL



Charge de travail, effectifs, management, télétravail et conséquences des réorganisations, notamment lorsqu'elles imposent un changement de poste.

Vos droits

Entretien professionnel (CREP), recours administratifs et information des agents.

DES RÉPONSES POUR CONSTRUIRE NOS REVENDICATIONS



Ce baromètre n'a pas vocation à remplacer les données officielles, mais à les confronter au vécu des agents. Les résultats présentés dans les pages suivantes reflètent les réponses des participants et permettent d'identifier les principales préoccupations exprimées.
Pour le **SNP2E-FO**, il ne s'agit pas simplement d'aligner des pourcentages. Il s'agit de mettre en lumière les réalités du corps des adjoints administratifs et de porter auprès de l'administration des revendications qui reposent aussi sur la parole des premiers concernés : vous !

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE AAAE

Qui sont les répondants ?



Des agents expérimentés, au cœur du fonctionnement des services

Les adjoints administratifs principaux de 1re classe (AAP1) représentent 55,5 % des répondants, les adjoints administratifs principaux de 2e classe (AAP2) 33,8 %, et les adjoints administratifs (AA) 10,7 %.

L'ancienneté constitue également un élément marquant : 76,6 % des répondants comptent au moins dix années d'expérience professionnelle. Les résultats de ce baromètre reposent donc largement sur le regard d'agents expérimentés, qui connaissent leurs missions, leurs services et les évolutions successives de l'organisation du travail.

Les réponses proviennent de différents services et établissements du pôle ministériel, notamment des services déconcentrés, des directions régionales et départementales, des directions interdépartementales des routes, de l'administration centrale et des établissements publics.

Ces agents connaissent parfaitement les réalités du terrain. Lorsqu'ils évoquent une complexification de leurs missions, une surcharge de travail ou un manque de reconnaissance, il ne s'agit donc pas simplement d'une impression passagère, mais d'un constat nourri par plusieurs années d'expérience.

Pour le **SNP2E-FO**, la participation importante des adjoints administratifs à notre baromètre, confirme la nécessité de mieux reconnaître les métiers administratifs et de donner aux agents de véritables perspectives d'évolution professionnelle.

Des missions de plus en plus complexes, sans reconnaissance à la hauteur

94 % des répondants constatent une complexification de leurs missions et 93 % déclarent exercer, régulièrement ou occasionnellement, des missions dépassant leur catégorie.

Pourtant, 90,9 % estiment que leurs responsabilités ne sont pas ou seulement partiellement reconnues.

Ces résultats traduisent une évolution profonde des métiers administratifs. Les agents doivent maîtriser des réglementations toujours plus complexes, s'adapter à des outils et procédures en constante évolution, ou encore assurer des missions de coordination. La polyvalence est devenue la règle, mais la reconnaissance semble toujours facultative !



Pour le SNP2E-FO, il n'est pas acceptable que des agents exercent durablement des missions relevant de la catégorie B tout en demeurant rémunérés et classés en catégorie C. Nous revendiquons une reconnaissance effective des qualifications, une augmentation de l'IFSE et un plan de requalification ambitieux permettant de faire correspondre les grades aux responsabilités réellement exercées.

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE AAAE

UNE CHARGE DE TRAVAIL QUI PÈSE DE PLUS EN PLUS LOURD

64,8 % des répondants considèrent leur charge de travail comme lourde ou excessive, tandis que 51,8 % estiment que les effectifs de leur service sont insuffisants.
Les conséquences sont bien réelles : 55 % déclarent avoir subi des heures écrêtées et 36,8 % indiquent avoir déjà sacrifié des congés en raison des nécessités de service.
Par ailleurs, 78,8 % ont connu des réorganisations, avec leurs conséquences sur les missions, les collectifs de travail et les conditions d'exercice.
Ces chiffres illustrent une situation dans laquelle les adjoints administratifs compensent trop souvent les suppressions de postes, les vacances d'emplois et les réorganisations successives. Les missions demeurent, les procédures se multiplient, mais les moyens humains ne suivent pas toujours.
Les agents font preuve d'un engagement remarquable. Encore faudrait-il que cet engagement ne devienne pas une variable d'ajustement permanente !

IFSE ET CIA, UN CLASSEMENT MAL CONNU ET UN CIA LARGEMENT CONTESTÉ

IFSE: 52,8 % des répondants ne connaissent pas leur groupe de fonctions IFSE et seuls 17 % indiquent que ce groupe figure sur leur fiche de poste.
Parmi les agents classés en groupe 2, 62,3 % considèrent que leur classement n'est pas justifié au regard des missions exercées.

CIA: Le constat est tout aussi préoccupant concernant le complément indemnitaire annuel : 90 % jugent les critères d'attribution opaques, 89,7 % estiment que le CIA ne reconnaît pas, ou seulement partiellement, leur investissement professionnel et 60,6 % se déclarent insatisfaits du montant perçu.

Ces résultats confirment les critiques que le **SNP2E-FO** porte depuis plusieurs années sur le RIFSEEP. Comment les agents pourraient-ils apprécier la juste reconnaissance de leurs fonctions lorsque les critères de classement demeurent aussi peu lisibles ?
Quant au CIA, censé reconnaître l'engagement professionnel, il semble surtout réussir à entretenir le mystère sur ses modalités d'attribution !
Le **SNP2E-FO** revendique la transparence des critères de classement, l'inscription systématique du groupe IFSE sur les fiches de poste, une révision des cotations pour tenir compte des responsabilités réellement exercées et une harmonisation entre les services. Nous dénonçons également l'individualisation croissante des rémunérations et revendiquons des revalorisations collectives et pérennes.

RÉORGANISATIONS : DES CHANGEMENTS PERMANENTS QUI PÈSENT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

78,8 % des adjoints administratifs ayant répondu au baromètre déclarent avoir connu une réorganisation de leur service. Un chiffre particulièrement révélateur de l'ampleur des transformations auxquelles les agents sont confrontés.
Fusions de services, modifications des périmètres de missions, changements d'organisation ou redistribution des tâches : les réorganisations se succèdent, obligeant les agents à s'adapter en permanence.

Pour le **SNP2E-FO**, aucune réorganisation ne doit se faire au détriment des personnels. Nous revendiquons une véritable concertation en amont, une évaluation préalable des conséquences sur les effectifs, les missions et les conditions de travail, ainsi qu'un accompagnement effectif des agents concernés.
Nous exigeons également que les réorganisations ne conduisent ni à une surcharge durable de travail, ni à une déqualification des missions, ni à des mobilités imposées. Les compétences acquises doivent être reconnues et les moyens humains adaptés aux nouvelles organisations.
Réorganiser ne doit pas signifier demander toujours plus aux mêmes agents, avec toujours moins de moyens !

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE AAE

Promotions : des carrières qui semblent à l'arrêt

96,1 % des répondants jugent les possibilités de promotion insuffisantes, 93 % estiment les critères de promotion opaques et 85,5 % considèrent ne pas disposer de véritables perspectives de carrière.
Plus révélateur encore, 70,4 % déclarent n'avoir obtenu aucune promotion au cours des cinq dernières années.
Ces résultats traduisent un sentiment de blocage particulièrement marqué. Les adjoints administratifs développent leurs compétences, assument de nouvelles responsabilités et acquièrent une expérience précieuse, mais cette progression professionnelle ne se traduit que trop rarement par une évolution statutaire.
Les lignes directrices de gestion sont censées apporter davantage de lisibilité aux parcours professionnels. À la lecture des réponses, il semble qu'il reste encore quelques efforts à accomplir !

Le **SNP2E-FO** revendique une augmentation significative des taux de promotion, des critères transparents, une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle et des responsabilités exercées, ainsi que de véritables possibilités de déroulement de carrière pour tous les grades.

L'accès au corps des SACDD : une perspective bloquée!

Seuls 15,1 % des répondants pensent pouvoir accéder au corps des SACDD, tandis que 47 % considèrent cette possibilité comme inaccessible et 37,9 % ne savent pas si elle leur est réellement ouverte.
Ce constat rejoint les chiffres 2026 : seulement 37 promotions par liste d'aptitude pour 3 251 promouvables.
L'accès à la catégorie B apparaît donc comme une perspective particulièrement limitée, alors même que les résultats du baromètre montrent que de nombreux adjoints administratifs exercent déjà des missions dépassant leur catégorie.
Le **SNP2E-FO** refuse que la catégorie C constitue une impasse professionnelle. Nous revendiquons un véritable plan de requalification, l'augmentation des promotions par liste d'aptitude, le développement des possibilités d'accès par concours interne et une reconnaissance des compétences acquises tout au long de la carrière.
Il ne suffit pas de confier des missions de catégorie B aux adjoints administratifs. Encore faut-il leur permettre d'accéder à la catégorie correspondante !



Pour le **SNP2E-FO**, l'accès à la catégorie B doit devenir une véritable perspective de carrière. Nous revendiquons l'augmentation des possibilités de promotion par liste d'aptitude, des examens professionnels plus accessibles, des formations et préparations sur le temps de travail, ainsi que la prise en compte de l'expertise et des responsabilités réellement exercées.

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE AAE

MOBILITÉ : DES PROCÉDURES OPAQUES?

25,9 % des répondants ont participé à une procédure de mobilité au cours de la période étudiée.
Mais c'est surtout la transparence des recrutements qui interroge. Parmi les agents concernés, seuls 8,3 % considèrent les procédures de recrutement comme transparentes.
Plus préoccupant encore, 79 % déclarent avoir eu le sentiment qu'un poste était déjà réservé ou que le recrutement était décidé à l'avance.
Ces résultats témoignent d'un niveau de défiance particulièrement important. Ils ne permettent pas d'affirmer que les recrutements sont effectivement décidés à l'avance, mais ils révèlent un manque de confiance dans les procédures et dans les critères de sélection.
La mobilité devrait pourtant permettre aux adjoints administratifs de diversifier leurs compétences, d'accéder à de nouvelles responsabilités et de construire leur parcours professionnel. Encore faut-il que les candidatures soient examinées dans des conditions transparentes et équitables.

Pour l**e SNP2E-FO**, les agents doivent connaître les critères de sélection et pouvoir obtenir des explications sur les décisions prises. Nous revendiquons la transparence des recrutements, la motivation des refus, le respect des priorités légales et la fin des blocages administratifs injustifiés, notamment ceux liés aux plafonds d'emplois ou aux fameux « jetons ».
La mobilité doit constituer une véritable possibilité d'évolution professionnelle, et non un parcours dont les candidats auraient parfois le sentiment de connaître le résultat avant même l'entretien.



ENTRETIEN PROFESSIONNEL : DES APPRÉCIATIONS FAVORABLES, MAIS DES CARRIÈRES TOUJOURS BLOQUÉES

76,5 % des répondants se déclarent satisfaits de leur compte rendu d'entretien professionnel (CREP).
Ce résultat est plutôt positif et mérite d'être souligné. Il montre qu'une majorité des agents interrogés estime que leur entretien professionnel rend correctement compte de leur activité.
Mais ce constat contraste avec les réponses concernant les perspectives de carrière :

- 96,1 % jugent les possibilités de promotion insuffisantes ;
- 93 % considèrent les critères de promotion opaques ;
- 85,5 % estiment ne pas disposer de véritables perspectives de carrière ;
- 70,4 % déclarent n'avoir obtenu aucune promotion au cours des cinq dernières années.

Ces résultats révèlent un décalage important entre l'évaluation professionnelle et les possibilités réelles d'évolution.
Les adjoints administratifs peuvent donc bénéficier d'une appréciation favorable de leur travail tout en ayant le sentiment que celle-ci ne débouche sur aucune perspective concrète.
L'entretien professionnel doit pourtant permettre de reconnaître les compétences acquises, les responsabilités exercées, les besoins de formation et les aspirations professionnelles. Il constitue également un élément pris en compte dans les parcours de promotion et peut avoir des conséquences sur l'attribution du CIA.



Pour le **SNP2E-FO**, la reconnaissance du travail ne peut pas se limiter à quelques appréciations favorables dans un CREP. Nous revendiquons des critères de promotion transparents, davantage de possibilités d'avancement et une véritable prise en compte des compétences et responsabilités exercées.
Un bon entretien professionnel, c'est appréciable. Une carrière qui progresse, ce serait encore mieux !

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE AAE

TÉLÉTRAVAIL : UN ACQUIS APPRÉCIÉ, À FAIRE RESPECTER

92,8 % des répondants estiment que le télétravail facilite la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.
Ce résultat particulièrement élevé confirme que le télétravail constitue désormais un élément important des conditions de travail des adjoints administratifs.
Il permet notamment de limiter les déplacements domicile-travail, de réduire la fatigue liée aux transports et de faciliter l'organisation quotidienne.
Mais cette appréciation positive doit être rapprochée d'autres résultats du baromètre :

- 64,8 % considèrent leur charge de travail comme lourde ou excessive ;
- 55 % déclarent avoir subi des heures écrêtées ;
- 36,8 % indiquent avoir déjà sacrifié des congés en raison des nécessités de service.

Le télétravail améliore donc certains aspects du quotidien professionnel, mais il ne règle ni les problèmes d'effectifs ni les difficultés liées à la charge de travail.



Pour le **SNP2E-FO**, le télétravail doit demeurer fondé sur le volontariat, avec des règles transparentes et harmonisées entre les services. Nous revendiquons le respect du droit à la déconnexion, des équipements adaptés, la prise en charge des frais professionnels et la possibilité de contester les refus injustifiés.

RECONNAISSANCE DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS : UN SENTIMENT DE DÉCLASSEMENT QUI DOIT ALERTER !

95 % des répondants considèrent que les métiers administratifs ne sont pas suffisamment reconnus.
Ce résultat rejoint plusieurs constats majeurs du baromètre :

- 94 % constatent une complexification de leurs missions ;
- 93 % déclarent exercer régulièrement ou occasionnellement des missions dépassant leur catégorie ;
- 90,9 % estiment que leurs responsabilités ne sont pas ou seulement partiellement reconnues.

Les adjoints administratifs doivent aujourd'hui maîtriser des procédures de plus en plus complexes, des réglementations évolutives et des outils numériques nombreux. Ils exercent leurs missions avec une autonomie croissante et assument parfois des responsabilités qui dépassent largement celles normalement attendues de leur catégorie. Pourtant, cette technicité reste insuffisamment reconnue dans les classifications des postes, les régimes indemnitaires et les perspectives de carrière.

VOS PRIORITÉS SONT SANS AMBIGUÏTÉ

Lorsqu'ils sont interrogés sur leur principale préoccupation, 47,7 % des répondants placent la Rémunération en première priorité, tandis que 38,2 % privilégient les promotions et les perspectives de carrière. Les revendications exprimées dans le baromètre confirment ces attentes :

- 75,4 % souhaitent un meilleur accès au corps des SACDD ;
- 73,9 % demandent une revalorisation du point d'indice ;
- 64,4 % réclament davantage de promotions ;
- 48,9 % souhaitent une augmentation de l'IFSE.

L'accès à la catégorie B constitue la revendication la plus fréquemment exprimée. Ce résultat prend tout son sens lorsque l'on rappelle que 93 % des répondants déclarent exercer régulièrement ou occasionnellement des missions dépassant leur catégorie, alors que seuls 15,1 % pensent pouvoir accéder au corps des SACDD.
La revalorisation du point d'indice arrive également parmi les principales attentes, confirmant l'importance des préoccupations liées au pouvoir d'achat et au tassement des grilles indiciaires.
Quant aux promotions, elles restent au cœur des difficultés rencontrées par les adjoints administratifs, dont les perspectives de carrière apparaissent particulièrement limitées.
Pour le **SNP2E-FO**, ces résultats confortent nos revendications : augmentation du point d'indice, refonte des grilles indiciaires, amélioration des régimes indemnitaires, augmentation significative des promotions et mise en place d'un véritable plan de requalification de C vers B.
Les agents ne demandent pas des privilèges. Ils souhaitent simplement que leurs compétences, leur investissement et leurs responsabilités soient enfin reconnus à leur juste valeur.

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE AAAE

LE SNP2E-FO PORTERA CES RÉSULTATS AUPRÈS DE L'ADMINISTRATION

Le baromètre met en évidence une contradiction majeure : les adjoints administratifs voient leurs missions se complexifier et leurs responsabilités s'accroître, alors que leur reconnaissance et leurs possibilités de carrière restent largement bloquées.
Les agents n'attendent pas une nouvelle déclaration d'intention. Ils attendent des mesures concrètes, des moyens, des rémunérations revalorisées et des perspectives professionnelles.
Le **SNP2E-FO** portera les enseignements de cette enquête auprès de la DRH du pôle ministériel et dans les instances compétentes. Nous demanderons des réponses précises et un suivi des engagements.
Les AAAE ont pris le temps de répondre. Il appartient maintenant à l'administration de prendre le temps de les entendre et surtout d'agir!

CE QUE LE SNP2E-FO REVENDIQUE



- Sur les rémunérations, nous exigeons la revalorisation du point d'indice, l'amélioration des grilles indiciaires, une véritable revalorisation des montants de l' IFSE, l'harmonisation des pratiques indemnitaires et l'intégration des primes dans le calcul des pensions.
- Sur le régime indemnitaire, une revalorisation sans modulation lié au pseudo "mérite" qui reste une appréciation subjective et arbitraire de chef de service sur une enveloppe fermée qui entraine une inégalité de traitement entre les agents.
- Sur les carrières, nous revendiquons l'augmentation des possibilités de promotion, la transparence des critères, une meilleure information des agents et un accès réellement élargi au corps des SACDD. Nous refusons les carrières bloquées et les fins de parcours sans perspective.
- Sur les conditions de travail, nous exigeons des effectifs suffisants, la prévention des risques psychosociaux, le respect du temps de travail, la fin des heures écrêtées et un accompagnement réel des réorganisations.
- Sur la mobilité, nous demandons la transparence des recrutements, la motivation des refus, le respect des priorités légales et la fin des blocages liés aux plafonds d'emplois.



Les adjoints administratifs ont fait entendre leur voix. Le **SNP2E-FO** continuera de la porter, de défendre leurs droits et de se battre pour obtenir des avancées concrètes. Car la reconnaissance ne doit pas rester un beau discours : elle doit enfin se traduire sur les fiches de paie, dans les carrières et au quotidien !
Et parce que les revendications ont d'autant plus de poids qu'elles sont portées collectivement, rejoignez le **SNP2E-FO** ! Adhérer à **FO**, c'est renforcer un syndicat libre, indépendant et déterminé à défendre tous les adjoints administratifs. Plus nous serons nombreux, plus nous pèserons face à l'administration pour faire avancer nos revendications.
Ensemble, faisons entendre notre voix et donnons-nous les moyens de faire respecter nos droits et reconnaître nos métiers !


SNP2E
FO
SYNDICAT NATIONAL
EQUIPEMENT
ENVIRONNEMENT