DOSSIER SPÉCIAL SNP2E-FO

RÉSULTATS BAROMÈTRE SACDD

Faire entendre votre quotidien, porter vos revendications!



Le SNP2E-FO a élaboré ce baromètre pour donner la parole aux SACDD 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 A, 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.

SACDD Quelques repères en chiffres

Avant d'analyser vos réponses, nous présentons quelques repères issus du RSU 2024 et du bilan de corps des SACDD établi par la DRH en 2025. 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 A et une reconnaissance effective des responsabilités des SACDD.

30% C'est la part que représentent les primes des SACDD 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.



2728 € net en moyenne par mois pour un homme SACDD.

2636 € net en moyenne par mois pour une femme SACDD.

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 A



26 Postes d'attachés offerts par liste d'aptitude en 2026

52 Postes d'attachés offerts pour l'examen professionnel en 2026

Les chiffres parlent d'eux-même! 78 postes (liste d'aptitude et examen pro) pour plus de 6000 SACDD autant dire que l'accès à la catégorie A relève de l'impossible pour l'écrasante majorité des SACDD.
Le **SNP2E-FO** exige un véritable plan de requalification des SACDD en catégorie A, avec une augmentation massive des places par liste d'aptitude et examen professionnel. Nous revendiquons la reconnaissance statutaire et salariale des qualifications, de l'expertise et des responsabilités exercées par les SACDD. L'accès à la catégorie A doit devenir une réelle perspective de carrière, pas une porte entrouverte pour quelques agents

LA PAROLE AUX SACDD : 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 SACDD 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 A.

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 SACDD et de porter auprès de l'administration des revendications qui reposent aussi sur la parole des premiers concernés : vous !

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE SACDD

Qui sont les répondants ?

Parmi les participants :



- 45,2 % appartiennent à la classe exceptionnelle,
- 36,5 % à la classe supérieure,
- 18,3 % à la classe normale.

Près de 59 % des répondants comptent au moins dix années d'ancienneté dans le corps : 29,9 % déclarent entre 10 et 20 ans d'ancienneté et 29 % plus de 20 ans.

Les répondants exercent principalement en DDT(M) (32 %), en DREAL (22 %), en administration centrale (13,7 %), en établissement public (10,8 %) et en DIR (7,1 %). D'autres structures sont également représentées.

Missions et conditions de travail: toujours davantage, mais avec quels moyens ?

92,5 % des répondants considèrent que les SACDD exercent aujourd'hui des missions de plus en plus complexes.
Cette perception se retrouve dans les situations individuelles : 48,5% déclarent exercer régulièrement des missions dépassant, selon eux, celles normalement attendues d'un SACDD, et 32,6% occasionnellement.
Au total, 81,2 % des répondants se reconnaissent dans l'une de ces deux situations.
Pourtant, seuls 18,3% estiment que leurs responsabilités sont correctement reconnues. Les autres répondent « partiellement » (43,8 %) ou « non » (37,9 %).
Le décalage est manifeste. La contribution des SACDD est essentielle au fonctionnement des services, mais leur reconnaissance ne semble pas évoluer au même rythme.

Pour le SNP2E-FO, la catégorie B administrative ne doit pas devenir une catégorie fourre-tout, à laquelle on confie des missions toujours plus exigeantes sans revoir la classification des postes, la rémunération et les possibilités d'évolution.
Nous revendiquons la reconnaissance effective de la technicité et des responsabilités exercées, la révision favorable des cotations, ainsi que des perspectives d'accès à la catégorie A.

Charge de travail : les limites sont atteintes

69,6 % des répondants jugent leur charge de travail importante ou excessive, dont 56,3 % importante et 13,3 % excessive.
La question des effectifs vient confirmer cette difficulté : 56,3 % estiment les effectifs insuffisants dans leur service.
Les conséquences sont loin d'être anecdotiques. 69,2 % déclarent avoir régulièrement ou occasionnellement des heures écrêtées, et 48,3 % avoir déjà renoncé à prendre des congés en raison de leur charge de travail.
Ce dernier résultat mérite une attention particulière. Les congés et le temps de repos ne peuvent pas devenir une variable d'ajustement des sous-effectifs.



Le SNP2E-FO exige des recrutements à hauteur des besoins, une évaluation réaliste de la charge de travail, le respect des garanties relatives au temps de travail et la prévention effective des risques psychosociaux. Les heures écrêtées sont du travail dissimulé quoiqu'en dise l'administration!

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE SACDD

DES RÉORGANISATIONS QUI LAISSENT DES TRACES

67,6 % des répondants déclarent avoir connu une ou plusieurs réorganisations au cours des cinq dernières années.
Parmi les agents ayant répondu à la question sur la manière dont ils les ont vécues, 53,8 % les jugent plutôt ou très négativement, contre 20,8 % plutôt ou très positivement.
Les conséquences évoquées concernent notamment l'évolution des missions, les changements hiérarchiques et l'augmentation de la charge de travail.



Une réorganisation ne peut être considérée comme réussie sur la seule base d'un nouvel organigramme. Le **SNP2E-FO** exige dans ces situations des bilans contradictoires, une évaluation des conséquences sur les agents, le maintien des compétences dans les services et des mesures concrètes de prévention des risques psychosociaux.

RIFSEEP: IFSE ET CIA, LA RECONNAISSANCE À GÉOMÉTRIE VARIABLE

IFSE : connaître son groupe ne signifie pas comprendre son classement

86,1 % des répondants déclarent connaître leur groupe IFSE.
Parmi les agents ayant indiqué leur groupe, 42,7 % sont classés en groupe 3, 39,8 % en groupe 2 et seulement 17,5 % en groupe 1.
Mais seuls 43,8 % déclarent que leur fiche de poste mentionne leur groupe de fonctions. Les autres répondent « non » (31,2 %) ou « je ne sais pas » (25%).
Quant à la justification du classement, 36,6 % considèrent que leur cotation n'est pas justifiée, et 23,8 % ne savent pas se prononcer.

L'analyse par groupe est encore plus révélatrice :

- 59,8 % des répondants classés en groupe 3 estiment leur cotation injustifiée ;

28,4 % des répondants du groupe 2 partagent ce sentiment.
Ce résultat démontre un problème particulièrement marqué de reconnaissance des réelles missions exercées par les SACDD.

Le **SNP2E-FO** revendique la transparence des critères de classement, l'indication du groupe IFSE sur chaque fiche de poste, la communication des grilles et cartographies de fonctions, la motivation des décisions et la possibilité d'un véritable réexamen.
Nous demandons également l'élargissement de l'accès au groupe 1 pour les SACDD. Les fonctions administratives doivent être valorisées !

CIA : beaucoup d'évaluations positives, mais quelle traduction indemnitaire ?

Seuls 13,8 % des répondants considèrent que le CIA récompense réellement leur investissement professionnel.
À l'inverse, 86,3 % estiment qu'il ne le récompense pas ou seulement partiellement.
Sur les critères d'attribution et de modulation, 87,4 % les jugent insuffisamment clairs ou seulement partiellement clairs.
Concernant le montant perçu, 53,3 % se déclarent plutôt ou très insatisfaits, contre 39,2 % plutôt ou très satisfaits. D'autres agents ont utilisé le champ de réponse pour formuler des observations personnelles.
Il existe pourtant un contraste intéressant : 83,3 % des répondants sont plutôt ou très satisfaits de l'évaluation portée dans leur CREP.
Autrement dit, des agents peuvent recevoir une évaluation professionnelle favorable sans considérer que leur investissement est correctement reconnu par le CIA.
Cette contradiction est contraire aux textes sur le CIA. Nous invitons les SACDD confrontés à ces situations à user de leur droit de recours.

Le **SNP2E-FO** dénonce les effets de l'individualisation des rémunérations, les différences de traitement entre services et le manque de lisibilité des critères de modulation.

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE SACDD

Promotions à l'intérieur du corps: une ambition contrainte!

Des perspectives d'évolution très largement contestées. Les résultats sur les carrières figurent parmi les plus préoccupants du baromètre.
92,5 % des répondants jugent les possibilités de promotion insuffisantes.
94,1 % estiment que les critères de promotion ne sont pas transparents.
81,3 % considèrent ne pas avoir de réelles perspectives d'évolution.
Ces constats traversent les grades. Le sentiment de ne pas avoir de perspectives d'évolution concerne :

- 70,5 % des SACDD de classe normale ;
- 78,2 % des SACDD de classe supérieure ;
- 88,1 % des SACDD de classe exceptionnelle.

Ce dernier chiffre traduit notamment les difficultés rencontrées en fin de carrière, lorsque les possibilités d'avancement deviennent particulièrement réduites.
Être promouvable, proposé, promu : trois réalités différentes:
Seulement 52,1 % des répondants déclarent avoir été informés par leur hiérarchie qu'ils étaient promouvables. À l'inverse, 38,2 % répondent « non » et 9,7 % ne savent pas s'ils l'étaient.
53,1 % indiquent avoir été proposés à une promotion au cours des cinq dernières années. Mais la proposition ne signifie pas nécessairement que la promotion a été obtenue.
Concernant les promotions effectivement obtenues sur cette période, 55 % déclarent n'en avoir bénéficié d'aucune. Les autres mentionnent :

- 21,7 % une promotion par concours ou examen professionnel ;
- 14,2 % une promotion par tableau d'avancement ;
- 9,2 % une promotion par liste d'aptitude.

Le **SNP2E-FO** demande que chaque agent soit informé de sa promouvabilité, que les critères de proposition soient explicités et que les décisions soient motivées. Nous revendiquons des possibilités de promotion élargies, des taux promus/promouvables à la hauteur des besoins et des carrières qui ne se retrouvent pas bloquées pendant des années.

L'accès au corps des attachés :un plafond de verre

Les commentaires libres évoquent les concours répétés, les difficultés de préparation, le manque de postes et la nécessité de changer de fonctions, voire de lieu de travail, pour accéder à la catégorie A.
Parmi les réponses à la question sur les obstacles à la présentation d'un concours ou examen professionnel, les motifs sélectionnés comprennent notamment :

- 32 % mentionnent le manque de temps pour préparer les épreuves ;
- 30 % les contraintes personnelles ou familiales ;
- 19,3 % le faible nombre de postes offerts.



Pour le **SNP2E-FO**, l'accès à la catégorie A 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.
Nous demandons également que l'accès à la catégorie A ne soit pas systématiquement conditionné, dans les faits, à une mobilité géographique ou fonctionnelle imposée.

MOBILITÉ : LA CONFIANCE DANS LES RECRUTEMENTS EST FRAGILISÉE

46,3 % des répondants ont participé à une campagne de mobilité au cours des cinq dernières années.
Le dispositif de publication mensuelle des postes recueille des avis partagés : 35,9 % le jugent plutôt ou très satisfaisant, 47,7 % peu ou pas satisfaisant du tout, et 16,5 % ne savent pas se prononcer.
Mais c'est surtout la transparence des recrutements qui interroge. Seuls 6,4 % estiment les critères de sélection suffisamment transparents. Les autres répondent :

- 26,8 % « partiellement » ;
- 49,4 % « non » ;
- 17,4 % « je ne sais pas ».

Plus préoccupant encore, 84,4 % déclarent avoir souvent ou parfois eu le sentiment qu'un poste était déjà réservé ou que le recrutement était décidé à l'avance. Cela révèle un niveau de défiance préoccupant.
Les améliorations les plus fréquemment demandées sont :

- 58,1 % : davantage de transparence sur les recrutements ;
- 49,8 % : la fin des blocages liés aux plafonds d'emplois ou « jetons » ;
- 49,4 % : la motivation systématique des refus.



Pour le **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 : UN EXERCICE PLUTÔT APPRÉCIÉ, MAIS SANS DÉBOUCHÉS SUFFISANTS

97,1 % des répondants ont bénéficié d'un entretien professionnel au titre de la dernière campagne.
81,2 % estiment que cet entretien a plutôt ou véritablement constitué un moment d'échange avec leur supérieur hiérarchique.
De même, 83,3 % sont satisfaits de leur évaluation et 67,4 % jugent les objectifs fixés réalistes et atteignables.
Ces résultats sont importants : les SACDD ne rejettent pas systématiquement l'entretien professionnel ni leur hiérarchie. Ils mettent plutôt en évidence un problème de traduction des évaluations positives en reconnaissance indemnitaire et en perspectives de carrière.



Le **SNP2E-FO** revendique des entretiens professionnels fondés sur des objectifs réalistes, une appréciation objective du travail et un véritable accompagnement des parcours. Le CREP ne doit pas devenir un document favorable que l'on ressort chaque année sans que les possibilités d'évolution suivent..

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE SACDD

TÉLÉTRAVAIL : UN ACQUIS APPRÉCIÉ, À FAIRE RESPECTER

Parmi les répondants :

- 43,6 % télétravaillent deux jours par semaine ;
- 24,5 % un jour ;
- 13,7 % trois jours ou plus ;
- 18,3 % ne télétravaillent pas.

Parmi les répondants à la question sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, 95,3 % considèrent que le télétravail l'améliore plutôt ou tout à fait.
Environ 71,4 % déclarent disposer du nombre de jours souhaité, tandis que 16,6 % répondent non ; les autres ont apporté des précisions particulières.
Les difficultés mentionnées portent notamment sur la limitation du nombre de jours, des pratiques managériales peu favorables ou des contraintes liées à l'activité.



Le **SNP2E-FO** demande l'application effective des accords relatifs au télétravail, des décisions motivées en cas de refus et une égalité de traitement entre agents exerçant des missions comparables.
Le télétravail doit rester un droit organisé dans l'intérêt des agents et du service, et non dépendre des préférences personnelles de chaque encadrant.

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

90,3 % des répondants considèrent que les métiers administratifs ne sont pas suffisamment reconnus au sein du pôle ministériel.
Le résultat est d'autant plus préoccupant que, lorsqu'il leur est demandé s'ils recommanderaient à un jeune agent d'intégrer le corps des SACDD, seuls 10,8 % répondent « oui, sans hésiter ». 59,2 % répondent « oui, avec réserves » et 30 % « non ».
Ce résultat n'est pas une condamnation, en effet les commentaires montrent aussi des agents attachés à leurs missions, à leur technicité et au service public. Mais il traduit des interrogations profondes sur la rémunération, les conditions de travail et l'avenir du corps.

VOS PRIORITÉS SONT SANS AMBIGUÏTÉ

Lorsqu'une seule priorité doit être retenue, 63 % des répondants choisissent la revalorisation salariale. Les promotions arrivent en deuxième position avec 20,2 %.
Dans la question permettant de retenir jusqu'à trois revendications, les choix les plus fréquents sont :

- 75,1 % : revalorisation indiciaire ;
- 58,5 % : revalorisation de l'IFSE ;
- 49,8 % : accès facilité au corps des attachés ;
- 45,6 % : davantage de promotions ;
- 31,5 % : augmentation des socles indemnitaires ;
- 30,3 % : meilleure reconnaissance des métiers administratifs.

Ces chiffres montrent que les SACDD demandent avant tout une amélioration concrète de leur rémunération et de leurs perspectives professionnelles.

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE SACDD

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

Le baromètre met en évidence une contradiction majeure : les SACDD voient leurs missions se complexifier et leurs responsabilités s'accroître, alors que leur reconnaissance et leurs possibilités de carrière restent largement contestées.
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 SACDD 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 socles IFSE, l'harmonisation des pratiques indemnitaires et l'intégration des primes dans le calcul des pensions.

- 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 attachés. Nous refusons les carrières bloquées et les fins de parcours sans perspective.

- Sur la reconnaissance des fonctions, nous demandons une révision des cotations IFSE, un accès moins restrictif au groupe 1 et la création de comités de domaine pour les métiers administratifs, notamment les ressources humaines, les finances, les fonctions juridiques et les autres domaines d'expertise.

- 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 SACDD 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 SACDD. 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