

Indemnitaire – Mesures catégorielles 2025 (10-06-25) Compte-rendu CFDT

Par UFETAM-CFDT



Le 10 juin, la DRH du ministère a réuni les organisations syndicales pour leur présenter les mesures indemnitaires catégorielles 2025. En voici le compte-rendu fait par la CFDT-UFETAM.

La réunion était présidée par Mme DEBAR, DRH, assistée du nouveau chef du SPES, Philippe Cuccuru et J.E Beyssier, en charge de l'indemnitaire et plusieurs collaborateurs. Délégation de la **CFDT** : J. Martichoux et R. Baylocq.

Une [déclaration](#) a été lue et remise à l'administration.

La DRH a d'abord présenté le [bilan des mesures de 2023 et de 2024](#) jugées « importantes » en raison de dotations budgétaires élevées ... ce qui n'est pas le cas pour 2025.

L'administration a donc présenté ses choix :

Catégorie A+ :

■ **Remarque :** Aucune revalorisation

Catégorie A :

- 🍷 **Attachés d'Administration de l'Etat (AAE)**
- 🍷 **Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE)**
- 🍷 **Ingénieur des Travaux Publics de l'État (ITPE)**

Initiée en 2023 et finalisée en 2025, une mesure vise à aligner les niveaux indemnitaires (IFSE) et harmoniser la gestion des grades supérieurs des AAE et IAE avec ceux des ITPE. Elle a été mise en œuvre par étapes sur trois ans et contribue à réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes, les AAE étant majoritairement féminines (63,4 %). Après une première revalorisation en 2022, les grilles et socles IFSE ont été progressivement harmonisés en 2023 et 2024. En 2025, l'alignement concernera les emplois fonctionnels de CAEDAD (emploi fonctionnel des AAE) ou de CM (emploi fonctionnel de chef de mission pour les IAE), l'alignement est retenu avec l'emploi fonctionnel d'ITPE Groupe 2 des ITPE.

Proposition 2025 pour les socles de l'IFSE :

- Pour les AAE, 190 d'entre eux (sur 2826 AAE) seraient revalorisés à hauteur de 2 794 €.
- Pour les IAE, 18 d'entre eux (sur 811 IAE) seraient revalorisés à hauteur de 4 051 €.

Catégorie B :

Officiers de Port adjoints (OPa) (130 agents affectés aux MATTE)

Les OPa, bien qu'appartenant à un corps ministériel de catégorie B, sont majoritairement affectés hors MATTE, notamment dans les grands ports maritimes (GPM), où leur régime indemnitaire est bien plus favorable. Cette différence freine leur mobilité vers les services ministériels, entraînant des difficultés de recrutement. Pour y remédier, une revalorisation de 20 % des plafonds réglementaires de l'IFSE a été proposée, sans impact pour les agents en poste, mais avec un effet potentiel sur les futurs recrutements.

Les montants proposés sont les suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise en euros	
	Montants actuels	Montants proposés
Groupe 1	19 080	22 940
Groupe 2	17 480	20 990
Groupe 3	16 015	19 205

Secrétaires d'Administration et de Contrôle du Développement Durable (SACDD) – Filière contrôle des transports terrestres (CTT)

Techniciens Supérieurs du Développement Durable (TSDD) – Filière véhicules

Majoration d'IFSE pour les SACDD « contrôle des transports » qui sont des encadrants et des TSDD de la filière « contrôle des véhicules » en DREAL.

Les filières spécialisées CTT et « véhicules », composées majoritairement d'agents de catégorie B (SACDD et TSDD), rencontrent des difficultés d'attractivité, notamment pour les fonctions d'encadrement. Dans la filière CTT, les chefs d'équipe sont peu valorisés financièrement malgré leurs responsabilités, le complément d'IFSE étant identique à celui des experts. La filière « véhicules », bien que nécessitant des compétences techniques pointues, ne bénéficie d'aucun traitement

indemnitaire spécifique. L'objectif est d'aligner le classement RIFSEEP et ses compléments d'IFSE sur ceux de la filière CTT, pour renforcer sa reconnaissance et anticiper le renouvellement des effectifs.

Afin de garantir un niveau d'équilibre global entre les différents corps de catégorie B sur fonctions équivalentes, et de ne pas créer de phénomène de décrochage entre les différentes filières, certaines fonctions d'encadrement des filières CTT et « véhicules » bénéficieront d'un complément équivalent à celui des chefs de centre et d'entretien, et des chefs de centres des phares et balises (1 520 € bruts annuels), avec effet à compter du 1er janvier 2025.

 **Remarque : aucune autre revalorisation indemnitaire pour les autres catégories B** (techniques et administratifs)

Catégorie C :

Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat – grade de Chef d'Equipe d'Exploitation Principal

Majoration indemnitaire dans le cadre de la création de l'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire et pour l'accès au grade de TSDD (suite au plan de requalification de C en B)

Création de compléments à l'IFSE selon les classes de CEI/CIGT.

1 – Rappel du plan de requalification :

	Année 2024		Année 2025		Année 2026		Total Année 2024 à 2026	
	Vers emploi de CEED	Vers grade de TSDD	Vers emploi de CEED	Vers grade de TSDD	Vers emploi de CEED	Vers grade de TSDD	Vers emploi de CEED	Vers grade de TSDD
Nombre bénéficiaires / année pleine	188	188	112	150	112	75	412	413
TSDD depuis grade de CEEP - C3		188						188
TSDD depuis emploi de CEED				150		75		225

2 – Déclinaison indemnitaire de la réforme :

➔ Emploi de Chef d'équipe d'exploitation divisionnaire

- Application d'un gain indemnitaire annuel brut de 800 € dont 180 € au titre de la PSR et 620 € au titre de la PTETE

➔ Promotion au premier niveau de grade de TSDD

Principes :

- L'IFSE est fixée à partir du montant indemnitaire perçu sur le grade de CEEP dans tous les cas, y compris pour ceux détachés préalablement sur l'emploi de CEED avant la promotion à TSDD
- Classement après promotion en G3 de l'IFSE sur une fonction spécifique supplémentaire intégrée au G3 : « autres fonctions en CEI/CIGT avec encadrement ».

Modalités de gestion de l'IFSE maintenues :

- Montant minimum d'évolution de l'IFSE en cas de passage d'agent de catégorie C en B : + 670 € en SD IdF et + 500 € en autres SD
- Socles IFSE d'un TSDD en G3 en IDF → 8 300 € et hors IDF → 6 650 €

Modalités de gestion de l'IFSE adaptées :

- Création de compléments à l'IFSE selon les classes de CEI et pour les GIGT (en remplacement de celui existant pour le grade de TSDD (+760 €) en CEI/GIGT) :

Classe de CEI/CIGT	Comp. IFSE en IdF	Comp. IFSE hors IdF
Classe A	500 €	500 €
Classe B / GIGT en 3 X 8	Néant	200 €
Classe C / Autre CIGT	Néant	Néant
Classe D	Néant	Néant

Une extension du bénéfice du complément est retenue pour les agents en GIGT promus dans le cadre de cette réforme et initialement non pris en compte lors des travaux préalables. La note de gestion RIFSEEP 2024 sera complétée en conséquence en 2025.

- Création d'un complément à l'IFSE pour les adjoints de chef de CEI en G2 du RIFSEEP

TSPDD en CEI de classe A hors IdF	TSDD en CEI de classe A hors IdF	Autres situations
1 450 €	1 810 €	1200 €

 **Remarque :** aucune revalorisation indemnitaire pour les autres catégorie C (techniques et administratives)

— — —

Les échanges :

Les échanges qui ont suivi [en lien avec notre déclaration](#) ont permis de noter plusieurs points importants :

La DRH a rappelé qu'elle souhaite d'abord mettre en place des mesures catégorielles qui sont à la main du pôle ministériel et qui ne nécessitent donc pas des accords préalables du guichet unique (Budget et Fonction Publique) dans un contexte budgétaire contraint.

Ce cadre impose surtout des mesures de convergence entre les corps similaires au sein du pôle ministériel et des actions de simplification au sein du Ministère : c'est sa feuille de route.

A notre question du gel de revalorisation pour la quasi-totalité des agents C et B administratifs et techniques, la DRH porte toujours un plan de requalification de C en B et de B en A. C'est une priorité pour la DRH en 2026 car cela n'a pu être engagé cette année en raison des contraintes budgétaires, mais c'est bien confirmé. Elle rappelle qu'il a été amorcé pour les C+ exploitation.

Précision au sujet de ce plan : les CEEP ne deviendront pas tous TSDD ou ne seront pas tous détachés sur le nouvel emploi de CEE Divisionnaire. Tous les encadrants ne passeront pas TSDD

La DRH fournira un bilan de ce plan.

La **CFDT** a fait une proposition de justice sociale et de déblocage des gels indemnitaires pour quasiment tous les C et les B : **prévoir une révision plus rapide de l'IFSE pour les agents des catégories C et B les moins bien rémunérés. Au lieu de 3 ans comme c'est le cas pour tous les agents, l'administration pourrait étudier une révision tous les 2 ans.**

Concernant les ITPE, c'est un sujet que la DRH entend regarder avec attention (*PS : une réunion de concertation est prévue pour le 11 juillet avec les OS ; la **CFDT** y participera pour porter ses revendications*)

Pour les attachés, la **CFDT** demande une équité de traitement entre les corps d'encadrement du pôle ministériel. Si un effort de réduction des écarts indemnitaires est à saluer, des efforts importants restent à faire en ce qui concerne le taux de promotion (il est de 7 % et n'a pas bougé depuis 2013).

Par ailleurs, dans le prolongement des harmonisations indemnitaires pour les emplois fonctionnels retenu pour cette année, **la CFDT a redemandé à l'administration d'aller vers une fusion des emplois pour les cadres du MTE.** Outre la réponse apportée à une demande de la Fonction Publique, cela permettra d'offrir plus de fluidité dans le déroulement de carrière des cadres qui s'inscrivent dans un parcours dynamique, compte tenu de la fongibilité des postes.

La **CFDT** y voit aussi un moyen d'aller encore plus loin dans l'égalité femmes/hommes pour ces cadres et de corriger des écarts. En effet, le nombre d'emplois pour les cadres administratifs est bien plus faible que pour leurs homologues techniques alors que les femmes sont plus nombreuses dans les effectifs des cadres administratifs : il est nécessaire d'offrir à toutes et à tous les mêmes chances de poursuivre leur carrière professionnelle.

De plus, c'est ce que font déjà d'autres ministères : le MASA ou le MINEFI.

La DRH a semble-t-il été sensible aux arguments développés : à suivre !

S'agissant du **quasi-statut des personnels contractuels**, c'est un dossier toujours prioritaire pour la DRH.

La **CFDT** a noté que la DRH a assumé le gel indemnitaire décidé pour les A+ après les revalorisations importantes obtenues en 2023 et en 2024 (alignement des montants de CIA des IPEF sur ceux des administrateurs de l'État). Mme la DRH a toutefois rappelé que les majorations

indemnitaires antérieures étaient nécessaires pour garantir l'attractivité du pôle ministériel pour les sorties d'école

La **CFDT** a relancé l'administration sur l'élargissement des comités de domaine aux activités support et à commencer par les fonctions juridiques. La DRH a reconnu que la reconnaissance des compétences des agents pour tous ces métiers était importante au sein d'un ministère technique. C'est très bien ... mais la **CFDT** a rappelé à Mme la DRH que cela fait des décennies que ce sujet revient sans que l'on sache pourquoi cela bloque !

La réunion a aussi permis de rappeler à l'administration les difficultés et la lenteur dans la résolution des **problèmes de paye pour certains agents** (notamment ceux en DDI par le canal des SGCD)

A la proposition d'une OS de permettre aux syndicats de signaler les dossiers sur la plateforme déjà ouverte pour les dossiers de mobilité et de promotion, Mme la DRH ne semble pas convaincue du bien fondé de cette suggestion (la création d'un nouveau canal de saisine risquant de faire plus de doublon et n'optimisera pas les chances de résolution plus rapides des problèmes) .

La **CFDT** a rebondi pour rappeler que l'ex DRH, Mr Clément, avait répondu favorablement à une revendication portée (à plusieurs reprises) sur ce sujet, à savoir la création d'une équipe rapide d'intervention au sein de la DRH composée d'agents expérimentés pour traiter les situations les plus complexes et délicates.

En 2024, l'ex DRH avait indiqué que cette démarche était engagée à titre expérimental dans la sous direction en charge des agents de catégorie A. Un an après, Mme la nouvelle DRH a semblé découvrir le sujet (comme ses équipes restées silencieuses) ... mais s'engage à approfondir ce point.

La **CFDT** a clairement revendiqué qu'on apporte des réponses à ces problèmes car ce sont souvent des situations qui génèrent pour les agents les plus mal payés, une précarité accrue.

Notre syndicat a également demandé un retour sur le fonctionnement du nouveau Centre de Gestion Ministériel des personnels rattaché à la DRH et décliné dans chaque DREAL au plan régional: la DRH y a répondu positivement.

Concernant **la revalorisation de l'astreinte** : elle a bien été portée mais il y a eu un refus du guichet unique

Le **CIA 2025 sera payé en octobre** comme l'an dernier.

La **CFDT** a revendiqué la tenue d'une réunion sur la note de gestion RIFSEEP 2025

La DRH le souhaite mais « à froid » dans le cadre d'un dialogue social et selon les contraintes de calendrier imposé pour le PLF 2026 ... Bref, à suivre mais la **CFDT** suivra !

Une alerte a été faite au sujet **des retenues sur les 10 % des agents qui sont en arrêt maladie**

La DRH a indiqué que la régularisation doit intervenir sur les payes d'août et des montants importants seront parfois à prévoir.

La DRH est consciente du sujet et elle demande que soient signalés les dossiers à problème pour des étalements mais il n'y aura pas d'instruction générale donnée en ce sens à tous les services.

La **CFDT** a fait remarquer qu'elle espère que l'administration en tiendra compte pour les dotations des aides matérielles gérées par les CLAS car on risque de retrouver plus de dossiers présentés au sein de cette instance...

Documents

- [La déclaration CFDT du 10-06-25](#)
- [Bilan des mesures catégorielles 2023 et 2024](#)

[CIA](#), [complément indemnitaire annuel](#), [IFSE](#), [Indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise](#), [mesures catégorielles](#), [primes](#), [régime indemnitaire](#), [RIFSEEP](#)

Posted in [Régime indemnitaire](#)