

MESURES CATÉGORIELLES 2026

Compte rendu réunion du 8 juillet 2026

Cette réunion était présidée par la DRH adjointe, Mme Tranchant.

Présents pour la CFDT-UFETAM : Jeannine Magrex, Joëlle Martichoux et Robert Baylocq

La **CFDT** a lu [une déclaration préalable](#).

L'administration avait transmis en amont de la réunion, un bilan des mesures catégorielles mises en œuvre depuis 3 ans. Ce document, relativement synthétique, a conduit la **CFDT**, ainsi que les autres organisations syndicales, à demander des éléments plus objectifs, notamment sur les résultats de la convergence indemnitaire et sur l'absence de mesures en faveur des catégories B et des C administratifs et techniques.

Un budget contraint, des ambitions limitées

La DRH apporte plusieurs précisions sur le contexte budgétaire de cette année marqué par une très forte contrainte budgétaire puisque **la loi de Finances ne prévoit aucun crédit dédié au financement de mesures nouvelles**. Seules les mesures déjà actées antérieurement et qui se déclinent sur plusieurs exercices sont financées (notamment le plan de requalification des personnels d'exploitation).

La ministre, Monique Barbut, a toutefois obtenu récemment une enveloppe dédiée à des **mesures en faveur des agents de catégorie C** (adjoints administratifs, adjoints techniques et syndics des gens de mer).

La DRH a donc présenté son projet d'utilisation de l'enveloppe :

- **revalorisation de tous les socles** pour chaque grade mais qui va créer un gain indemnitaire surtout pour les agents les plus près des socles. L'administration avance **un gain de 730 euros annuels** pour environ la moitié des agents concernés.
- création d'un sous-groupe de fonctions GF 1.1 au sein du GF 1 qui permettra à des agents ayant **plus de 13 ans d'ancienneté et occupant certaines fonctions d'avoir un gain indemnitaire majoré**.

Des mesures utiles, mais toujours pas de perspectives

Cela étant, les organisations syndicales ont souhaité avoir des précisions sur la portée de la mesure et les chiffres annoncés. À la demande insistante des organisations syndicales, l'administration annonce que **le gain moyen attendu serait de 260 €/an** et concernera une large majorité des agents concernés.

En fait sur le total de l'effectif soit 3700 agents, **1660 seront bénéficiaires de la révision du socle**. En réalité les autres, en raison des anciennetés importantes et de la fin de recrutement des agents de catégorie C administrative et technique, perçoivent déjà un montant supérieur au nouveau socle.

Tableau des socles 2026 (projet), avec gains par rapport à 2025 (Ce tableau découle des données fournies par l'administration)

Administration Centrale											
Groupe de fonctions		C1		C2 (AAP2,ATP2, etc)		C3 (AAP1, ATP1, etc)		APST 2		APST 3	
		Socle 2026	Gain sur 2025	Socle 2026	Gain sur 2025	Socle 2026	Gain sur 2025	Socle 2026	Gain sur 2025	Socle 2026	Gain sur 2025
Ancien GF1 en 2025	GF 1.1	6475	+560	6650	+385	7000	+345	7200	+145	7500	+255
	GF 1.2	6300	+385	6450	+185	6800	+145				
	GF 2	6000	+395	6150	+195	6350	+10				
Services Déconcentrés											
Groupe de fonctions		C1		C2 (AAP2,ATP2, etc)		C3 (AAP1, ATP1, etc)		APST 2		APST 3	
		Socle 2026	Gain sur 2025	Socle 2026	Gain sur 2025	Socle 2026	Gain sur 2025	Socle 2026	Gain sur 2025	Socle 2026	Gain sur 2025
Ancien GF1 en 2025	GF 1.1	6100	+615	6300	+715	6475	+730	6650	+225	6900	+235
	GF 1.2	5900	+415	6150	+565	6300	+555				
	GF 2	5700	+355	5900	+455	6200	+600				

Quant à la création de sous-groupe, cela devrait concerner **260 agents (7 % de l'effectif total) en GF 1.1**, et **2100 en GF 1.2**.

Les mesures en question seraient applicables au 1er janvier 2026, donc **avec effet rétroactif** à cette date.

Le projet de l'administration peut se résumer ainsi :

GF 1.1 :

- Responsable d'une entité intermédiaire au sein d'une entité de niveau 1 ou agent exerçant des fonctions d'encadrement
- Assistant de direction (DG/DAC en AC ou directeur en service déconcentré, vice-président de l'IGEDD, président de section, président de l'autorité environnementale, de coordonnateur de MIGT, directeur du BEA-TT)
- Emploi fonctionnel d'agent principal des services techniques
- Chauffeur de ministre
- Inspecteur de la sécurité des navires
- Agents du dispositif de contrôle et de surveillance (ULAM, vedettes et patrouilleurs)

GF1.2 :

- Fonctions nécessitant une expérience professionnelle importante, correspondant à celles d'un agent dont l'ancienneté en qualité de fonctionnaire est d'au moins 13 ans quel que soit l'employeur public (les années passées en qualité de contractuel ou de militaire ne sont pas prises en compte pour ce décompte)

GF 2 :

- Tous les autres agents

Quelques avancées... mais le compte n'y est pas

Si la révision des socles constitue un signal positif pour les agents concernés, les organisations syndicales ont souligné que la portée concrète de la mesure demeurerait limitée au regard des montants annoncés et du nombre réel de bénéficiaires.

L'introduction d'un sous-groupe de fonctions a suscité de nombreuses réserves. Plusieurs organisations syndicales ont estimé que la mesure risquait d'introduire des différences de traitement pour des gains financiers relativement modestes, avec un risque de tensions entre agents. Pour sa part, la DRH a expliqué rechercher un meilleur niveau de reconnaissance indemnitaire pour certaines fonctions afin d'en renforcer l'attractivité et ainsi encourager les mobilités vers ces fonctions.

La **CFDT** a soulevé la compatibilité de cette mesure pour des postes qui ouvrent droit à la NBI : la DRH a confirmé que le cumul serait possible, ce qui peut surprendre.

Face aux réserves exprimées par plusieurs organisations syndicales, **la DRH a annoncé différer sa décision finale sur son projet.**

Les difficultés pour les agents de catégorie C de trouver des postes, notamment dans certaines régions, demeurent et le dispositif envisagé par l'administration n'apporte aucune réponse sur ce point.

La **CFDT** a rappelé que les mesures indemnitaires, aussi utiles soient-elles, ne sauraient se substituer à une véritable politique de parcours professionnels. Elle a demandé qu'une **réflexion soit relancée sans délai sur un plan de requalification des emplois de catégorie C vers la catégorie B**, seul levier susceptible d'offrir de réelles perspectives d'évolution aux agents.

La CFDT juge que l'on ne peut attendre le format budgétaire 2027 pour engager un état des lieux par service et par établissement public en vue d'établir la liste des postes requalifiables de C en B : il y a une urgence à agir dans le cadre d'un dialogue social avec les représentants du personnel.

Cette revendication apparaît d'autant plus pertinente que certains postes que l'administration envisage d'intégrer au futur GF 1.1 peuvent être occupés aussi bien par des agents de catégorie C que de catégorie B.

La **CFDT sera attentive aux suites données à cette revendication** qui a reçu le soutien d'autres organisations syndicales.

Rendez-vous à l'agenda social 2027 ... où les véritables réponses sont désormais attendues.

La **CFDT** a questionné également l'administration sur la **revalorisation des montants d'astreinte décidée par le ministère de l'Intérieur pour l'ATE** (*Administration Territoriale de l'Etat*). La DRH a répondu qu'une demande a bien été portée auprès du Budget et la Fonction publique pour les agents du MTE.

La **CFDT** restera mobilisée et particulièrement attentive aux suites données à ce dossier, tant sur les mesures concernant les agents de catégorie C que sur les perspectives de requalification des emplois et la revalorisation du régime des astreintes.

Document :

Diaporama [« Bilan 2023 – 2026 – Mesures catégorielles »](#)