

Revalorisations indemnitaires : PLF 2026 = 0 M€

mais une mesure d'affichage pour les corps communs de catégorie C, à coût quasi nul pour l'administration, et à gain quasi nul pour les agents !

Le 8 juillet, la DRH a présenté aux organisations syndicales les mesures indemnitaires pour 2026. Après étude des documents préparatoires envoyés par la DRH, la CGT a rédigé une déclaration, prononcée en préalable à la réunion. Les documents envoyés par l'administration et présentés en séance :

- **Bilan des mesures catégorielles 2023-2026**
- **Fiche mesure indemnitaire IFSE cat. C** (revalorisation des socles et scission du groupe 1 en deux sous-groupes) : [synthèse CGT page 3](#)

La Déclaration de la CGT et les réponses de la DRH 

Déclaration CGT

BILAN DES MESURES CATÉGORIELLES 2023-2026

Le bilan que vous nous présentez aujourd'hui est celui d'un désengagement méthodique : 15,1 millions d'euros de mesures catégorielles exécutés en 2023 — 26,4 millions en 2024 — 3,1 millions en 2025 — et zéro euro de mesures nouvelles au PLF 2026.

→ Pendant toute la mandature, l'essentiel de l'effort a été concentré sur la catégorie A et les emplois supérieurs. Les agents de catégorie C, elles et eux, ont vu leurs socles indemnitaires gelés depuis 2022, leur pouvoir d'achat rongé par l'inflation, et leurs effectifs fondre au gré des suppressions d'emplois.

MESURE INDEMNITAIRE IFSE CATÉGORIE C

Venons-en au contenu, vous annoncez une revalorisation des socles avec des gains « jusqu'à 730 euros bruts annuels » pour « près de la moitié » des agents. Or chacun ici sait comment fonctionne l'IFSE des catégories C dans nos ministères : la clause de réexamen apporte 300 euros tous les trois ans. Mécaniquement, au fil des réexamens successifs, les montants réellement versés se sont éloignés des socles. Et comme le recrutement en catégorie C est à l'arrêt depuis des années, il n'y a presque plus d'agents en début de parcours, donc presque plus personne au niveau des socles.

→ Revaloriser des planchers que quasiment aucun agent ne perçoit, c'est annoncer une augmentation qui ne sera pas versée.

C'est une mesure d'affichage, à coût quasi nul pour l'administration, et à gain quasi nul pour les agents. Nous demandons d'ailleurs que soient en séance les chiffres précis : combien d'agents, grade par grade, verront réellement leur IFSE augmenter, et de combien ?

Quant au second volet, la CGT est claire :

→ Nous refusons le découpage du groupe 1 en deux sous-groupes !

Ce que vous présentez comme une « perspective d'évolution » est en réalité une rétrogradation collective :

Aujourd'hui, les agents comptant 13 ans d'ancienneté relèvent du même groupe 1 que les fonctions d'encadrement ; demain, 2 100 d'entre elles et eux — soit près de 9 agents sur 10 de l'actuel groupe 1 — seraient relégués dans un sous-groupe aux socles inférieurs, dont l'accès nie de surcroît les années accomplies comme contractuel ; et cela nous semble être discriminant pour les femmes vu les missions identifiées pour le groupe 1.1 : chauffeur de ministre, inspecteur de la sécurité des navires, agents du dispositif de contrôle et de surveillance (ULAM, vedettes et patrouilleurs). Cette architecture institutionnalise une hiérarchie indemnitaire

supplémentaire, complexifie encore le RIFSEEP et prépare les contentieux de classement de demain. La CGT n'échangera pas une augmentation, au demeurant largement virtuelle, contre une dégradation structurelle de la grille. **Nous demandons le retrait de cette scission.**



Ce que les agents de catégorie C attendent, ce ne sont pas des planchers théoriques ni des sous-groupes : c'est une augmentation générale et uniforme des montants d'IFSE effectivement versés, à toutes et à tous, avec effet rétroactif au 1er janvier 2026, dans le cadre du groupe 1 maintenu dans son périmètre actuel.

La CGT exige également la transparence complète sur le financement de cette mesure dans un PLF à zéro euro et sa déclinaison dans les établissements publics employant des agents des corps communs.

Enfin, cette réunion concerne en théorie l'ensemble des catégories. Or le bilan 2023-2026 que vous présentez le démontre : les mesures se sont concentrées sur quelques corps, par à-coups, laissant les autres décrocher, et le PLF 2026 ne prévoit plus rien pour personne. C'est exactement ainsi que s'installe le tassement généralisé des rémunérations que nous constatons dans tous les services : des grilles qui s'écrasent les unes sur les autres, des débuts de carrière collés au SMIC, des agents de catégorie B rattrapés par les C, des A rattrapés par les B, et des primes qui figent les inégalités sans jamais compter pour la retraite.

Pour la CGT, la seule réponse durable tient en deux exigences indissociables :

- **la revalorisation du point d'indice**, qui bénéficie à toutes et à tous, dans toutes les catégories, et compte pour la pension ;
- **une évolution régulière et identique des socles indemnitaires pour l'ensemble des catégories (C, B et A)** afin qu'aucune ne décroche et que cesse l'écrasement des rémunérations.

Ce n'est pas en opposant les catégories entre elles que l'on répondra à la perte de pouvoir d'achat de toutes et tous.



Les agents, de toutes catégories, ne demandent pas l'aumône : ils et elles demandent la reconnaissance de leur travail. La CGT y veillera, dans cette instance comme dans les services.

Réponses de la DRH

En introduction, la DRH rappelle que le ministère n'a pas la main sur les grilles indiciaires, qui relèvent du niveau interministériel. Elle souligne à ce titre que le rendez-vous salarial organisé par la DGAFP se tient ce jour même. Elle précise par ailleurs que les crédits catégoriels constituent, au sein du budget ministériel, une enveloppe propre, distincte et exclusive des autres composantes de la rémunération.

BILAN DE LA MANDATURE

Revenant sur le bilan de la mandature, la DRH indique que les efforts des dernières années ont été largement consacrés à la convergence indemnitaire entre corps, dont elle souligne qu'elle a principalement bénéficié aux femmes.

MESURE POUR LES CORPS COMMUNS DE CATÉGORIE C

S'agissant de la mesure 2026 pour les corps communs de catégorie C, la DRH justifie la dissociation du groupe 1 en deux sous-groupes (GF 1.1 / GF 1.2) par la volonté d'offrir aux agents comptant plus de 13 ans d'ancienneté une perspective de gain indemnitaire lorsqu'ils ou elles prennent des fonctions plus exposées.

Données communiquées par l'administration : sur environ 3 600 agents de catégorie C concernés, 1 760 bénéficieront de l'augmentation des socles, pour un gain moyen de 260 € bruts annuels, avec effet au 1er janvier 2026. La répartition des bénéficiaires serait identique entre femmes et hommes.

La DRH qualifie elle-même le dispositif de « *mesure symbole* », s'inscrivant dans le cadre d'un parcours de carrière, et renvoie la poursuite des discussions à la réunion consacrée à l'agenda social 2027-2030.

Point acté en séance : l'administration s'engage à transmettre les données genrées relatives au classement en GF 1.1 avant de la mettre en œuvre pour vérifier qu'elle ne soit pas discriminante.

Mesure indemnitaire 2026 - Cat. C

La fiche DRH du 1er juillet 2026 concerne les adjoints administratifs (AAAE), adjoints techniques (ATAE) et syndics des gens de mer (SGM), soit environ 3 700 agents. Elle part d'un constat que nous dressons depuis des années : les socles IFSE des C n'ont pas bougé depuis 2022, et l'architecture à deux groupes de fonctions organise un tassement indemnitaire sans perspective après 13 ans d'ancienneté.

La mesure comporte 2 volets :

1) Le groupe 1 actuel est scindé en deux groupes de fonctions (GF) :

- ✓ **le sous-groupe GF 1.1** regroupe les fonctions d'encadrement, assistantat de direction, emplois fonctionnels, chauffeurs de ministre, inspection sécurité des navires, dispositif de contrôle et de surveillance
- ✓ **le sous-groupe GF 1.2** accueille les agents dont l'ancienneté en qualité de fonctionnaire est d'au moins 13 ans quel que soit l'employeur public

Selon la DRH, **environ** 260 agents seraient classés en GF 1.1 et 2 100 en GF 1.2. Par différence, environ 1 340 resteraient donc en groupe 2 (« autres fonctions »).

Une mobilité d'un poste GF 1.2 vers un poste GF 1.1 ouvrira désormais droit au ticket d'évolution ascendante.

Nombre estimé d'agents par groupe

Total	ancien Groupe 1		Groupe 2
	GF 1.1	GF 1.2	
3 700	260	2 100	1 340

2) L'ensemble des socles est revalorisé.

La DRH annonce des gains directs « pour près de la moitié des agents », allant « jusqu'à 730 € bruts annuels », concentrés sur les agents dont l'IFSE est proche du socle de leur groupe.

Les tableaux ci-dessous affichent les socles 2025 et les hausses du montant des socles, calculées pour la projection 2026 (en € bruts/an), ce que la fiche de l'administration se garde bien de présenter :

Administration centrale (AC)

SITUATION		C1	C2 (AAP2)	C3 (AAP1)	APST2	APST1
Ancien Groupe 1	GF 1.1	6 475 + 560	6 650 + 385	7 000 + 345	7 200 + 145	7 500 + 255
	GF 1.2	6 300 + 385	6 450 + 185	6 800 + 145	—	—
Groupe 2		6 000 + 395	6 150 + 195	6 350 + 10	—	—

Services déconcentrés (SD)

SITUATION		C1	C2 (AAP2)	C3 (AAP1)	APST2	APST1
Ancien Groupe 1	GF 1.1	6 100 + 615	6 300 + 715	6 475 + 730	6 650 + 225	6 900 + 235
	GF 1.2	5 900 + 415	6 150 + 565	6 300 + 555	—	—
Groupe 2		5 700 + 355	5 900 + 455	6 200 + 600	—	—



Rejoignez la CGT

Contactez un représentant CGT ou adhérez en ligne : <https://equipementcgt.fr>

