union fédérale des syndicats de l'État

la cgt

Guide pratique

Carrières et rémunérations

Mise à jour 2026

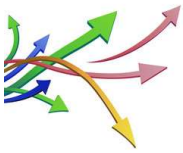
Je suis…

Adjoint.e Technique

Adjoint.e Technique Principal.e 2ème classe

Adjoint.e Technique Principal.e 1ère classe

Je vote CGT



L'essentiel à retenir

La rémunération indiciaire (pages 3 à 5) et le déroulement de carrière (page 6)

Le corps des adjoints techniques est passé en 2017 de 4 grades à 3 grades.

Et pourtant, compte tenu du décrochage continu de la valeur du point par rapport à l'inflation, cette grille de la catégorie C a été rattrapée par le SMIC « à vitesse grand V » ! Un « rafistolage » en urgence a donc été effectué par le gouvernement deux années consécutives en modifiant le nombre et la durée des échelons des deux premiers grades en 2022 et en « saupoudrant » de quelques points certains échelons des trois grades en 2023.
Les grilles du corps des adjoints techniques n'ont plus évolué depuis, hormis les 5 points indiciaires accordés à tous les fonctionnaires au 1er janvier 2024. Résultat, la catégorie C est entièrement smicardisée : le 1er grade est presque entièrement sous le SMIC, les 2éme et 3éme grades démarrent également sous le SMIC.

Les primes (page 7)

Depuis novembre 2015, les adjoints techniques ont basculé dans un nouveau (et complexe) régime de primes, le « RIFSEEP ». Les augmentations annuelles uniformes sont désormais remplacées par un système individualisé, selon le poste que vous occupez et l'appréciation de vos chefs !
Au 1er janvier 2024, la nouvelle instruction ministérielle relative au RIFSEEP a modifié les barèmes des « évènements de carrière ».

Les revendications de la CGT pour la catégorie C (page 8)

La CGT revendique un rattrapage des salaires des agents de catégorie C qui doivent tous débuter à 1,2 fois le SMIC, doubler en fin de carrière leur rémunération de recrutement et bénéficier d'une carrière linéaire.

La CGT revendique la promotion immédiate au grade supérieur des agents ayant atteint le dernier échelon du grade détenu.

Les agents de catégorie C doivent accéder à la catégorie B grâce à un plan de requalification massif.
Le système de prime « RIFSEEP », au mérite et au poste de travail, facteur de casse des garanties statutaires, doit être abandonné.

La valeur du point indiciaire doit être fortement réévaluée afin de rattraper notamment les pertes constatées du fait de la forte inflation des dernières années qui a tassé la grille indiciaire de la fonction publique.

JOURNAL OFFICIEL

TEXTES DE REFERENCE

- **Décret n°2006-1761 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat.**
- **Décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'Etat et de ses établissements publics**
- **Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat**
- **Instruction N° DRH/SPGRH/2024/7 du 17 mai 2024 relative aux modalités de gestion du RIFSEEP.**

LA REMUNERATION INDICIAIRE

ADJOINT TECHNIQUE

Echelon	Indice Brut	Indice majoré (Permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €	Traitement indiciaire net mensuel en € (Hors primes et indemnités)
1	367	366	1 an	1 801,74 €	1430.03 €
2	368	367	1 an	1 806,66 €	1433.94 €
3	370	368	1 an	1 811,58 €	1437.85 €
4	371	369	1 an	1 816,51 €	1441.76 €
5	374	370	1 an	1 821,43 €	1445.66 €
6	378	371	1 an	1 826,35 €	1449.57 €
7	381	372	3 ans	1 831,27 €	1453.48 €
8	387	373	3 ans	1 836,20 €	1457.38 €
9	401	376	3 ans	1 850,97 €	1469.11 €
10	419	377	4 ans	1 855,89 €	1473.01 €
11	432	387		1 905,12 €	1512.09 €

Une grille à reconstruire d'urgence

Depuis le 1er juin 2026, ce grade est rémunéré sous le SMIC jusqu'à l'indice 380, c'est-à-dire jusqu'au 10éme échelon.

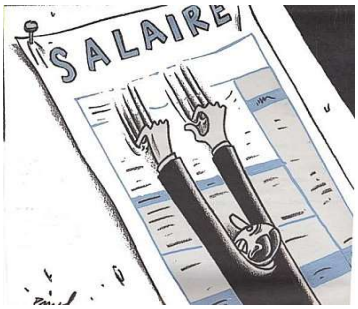
Dans l'ensemble de la fonction publique, ce sont 862 000 agent·es publics qui doivent toucher une « indemnité différentielle » pour que leur traitement atteigne à peine le niveau du SMIC.

De plus, entre le 1er et le 10éme échelon, (En rouge dans la grille ci-dessus) il y a seulement 11 points indiciaires gagnés en 19 ans de carrière, soit une augmentation de 42,98 euros net par mois à l'issue de ces 19 ans !

Il s'agit donc d'une obole que l'Etat employeur accorde à ses agent.es et c'est tout simplement indécent !

Cette grille indiciaire d'adjoint technique est donc complétement obsolète et doit être remplacée de toute urgence par une nouvelle car c'est la notion même de carrière qui n'a plus de sens dans ce grade !!!

Elle doit aussi prendre en compte l'élévation du niveau de qualification des personnels de catégorie C.



ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE

Echelon	Indice Brut	Indice majoré (Permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €	Traitement indiciaire net mensuel en € (Hors primes et indemnités)
1	368	367	1 an	1 806,66 €	1433.94 €
2	371	369	1 an	1 816,51 €	1441.76 €
3	376	370	1 an	1 821,43 €	1445.66 €
4	387	373	1 an	1 836,20 €	1457.38 €
5	396	374	1 an	1 841,12 €	1461.29 €
6	404	376	1 an	1 850,97 €	1469.11 €
7	416	377	2 ans	1 855,89 €	1473.01 €
8	430	385	2 ans	1 895,27 €	1504.27 €
9	446	397	3 ans	1 954,34 €	1551.16 €
10	461	409	3 ans	2 013,42 €	1598.04 €
11	473	417	4 ans	2 052,80 €	1629.30 €
12	486	425		2 092,18 €	1660.56 €

Une grille à reconstruire d'urgence !

Depuis le 1er juin 2026, ce grade est rémunéré sous le SMIC jusqu'à l'indice 380, c'est-à-dire jusqu'au 7éme échelon.

Dans l'ensemble de la fonction publique, ce sont 862 000 agent·es publics qui doivent toucher une « indemnité différentielle » pour que leur traitement atteigne à peine le niveau du SMIC.

De plus, entre le 1er et le 7éme échelon, (En rouge dans la grille ci-dessus), il y a seulement 10 points indiciaires gagnés en 8 ans de carrière, soit une augmentation de 39,07 euros net par mois à l'issue de ces 8 ans !

Il s'agit donc d'une obole que l'Etat employeur accorde à ses agent.es et c'est tout simplement indécent !

Cette grille indiciaire d'adjoint technique principal de 2éme classe est donc complétement obsolète et doit être remplacée de toute urgence par une nouvelle car c'est la notion même de carrière qui n'a plus de sens dans ce grade !!!

Elle doit aussi prendre en compte l'élévation du niveau de qualification des personnels de catégorie C.

ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE

Echelon	Indice Brut	Indice majoré (Permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €	Traitement indiciaire net mensuel en € (Hors primes et indemnités)
1	388	373	1 an	1 836,20 €	1457.38 €
2	397	375	1 an	1 846,04 €	1465.20 €
3	412	376	2 ans	1 850,97 €	1469.11 €
4	430	385	2 ans	1 895,27 €	1504.27 €
5	448	398	2 ans	1 959,27 €	1555.06 €
6	460	408	2 ans	2 008,49 €	1594.14 €
7	478	420	3 ans	2 067,57 €	1641.02 €
8	499	435	3 ans	2 141,41 €	1699.63 €
9	525	455	3 ans	2 239,86 €	1777.78 €
10	558	478		2 353,09 €	1867.64 €

Une grille à reconstruire d'urgence !

Depuis le 1er juin 2026, ce grade est rémunéré sous le SMIC jusqu'à l'indice 380, c'est-à-dire jusqu'au 3éme échelon. (En rouge dans la grille ci-dessus).

Cela est totalement anormal compte tenu du fait que ce grade d'ATP1 est le grade terminal du corps des adjoints technique et constitue le point d'orgue de la carrière de nombreux personnels…

Dans l'ensemble de la fonction publique, ce sont 862 000 agent·es publics qui doivent toucher une « indemnité différentielle » pour que leur traitement atteigne le niveau du SMIC.

Cette grille indiciaire d'adjoint technique principal de 1ére classe est donc obsolète et doit être remplacée de toute urgence par une nouvelle tenant compte des évolutions du minimum de traitement qui ont progressivement « smicardisé » l'ensemble des personnels de catégorie C !!!

Elle doit aussi prendre en compte l'élévation du niveau de qualification des personnels de catégorie C.

LES DEROULEMENTS DE CARRIERE

Promotion au grade d'adjoint technique principal de 2ème classe (ATP2)

- ***Par examen professionnel***

  Adjoint technique ayant atteint le 4ème échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade.

- ***Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement***

  Adjoint technique ayant atteint le 6ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade.

Promotion au grade d'adjoint technique principal de 1ère classe (ATP1)

- ***Par examen professionnel***

  Pas de recrutement possible par examen professionnel pour ce grade.

- ***Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement***

  Adjoint technique principal de 2ème classe ayant atteint le 6ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade**.**

Comment est calculé le nombre de promotions au grade supérieur ?

Pour passer au grade supérieur, des taux de promotions sont définis au niveau des ministères sociaux, appelés « ratios promus/promouvables ».

Voici les taux qui sont en vigueur pour **l'année 2026:**

- **26 %** des adjoints techniques promouvables (c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade d'ATP2) sont promus ATP2,
- **15 %** des adjoints techniques principaux de 2ème classe promouvables (c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade d'ATP1) sont promus ATP1.

Le nombre de promotions varie donc **chaque année**, car proportionnel au nombre d'agents promouvables.

Attention : depuis 2021, les promotions sont décidées par les directions locales (ARS, services déconcentrés, établissements publics, direction d'administration centrale …) selon les principes des « lignes directrices de gestion ». **Elles ne sont donc plus examinées pour avis en CAP.**

LES PRIMES

Les adjoints techniques touchent le **« RIFSEEP »** (*Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)*

● Ce RIFSEEP, qui remplace toutes les primes existantes à ce jour, se compose :

*- **d'une part fixe mensuelle, l'IFSE** (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise).* L'IFSE est liée à **l'emploi occupé**, classé soit dans le « groupe de fonctions » n°1, soit dans le « groupe de fonctions » n°2. **(Voir tableau)**

- Chaque groupe comporte un **minimum** de primes (le « socle IFSE ») et un **maximum** (le « plafond IFSE ») et la hiérarchie peut fixer ma prime dans le cadre de cette fourchette.
- La hiérarchie me notifie mon **classement** dans un « groupe de fonctions », **le montant de l'IFSE, les voies de recours.**

*- **d'une part variable annuelle,** facultative, non reconductible, le **CIA** (complément indemnitaire annuel)*

- Elle constitue le support de la **prime exceptionnelle**, versée soit en milieu soit en fin d'année.
- Elle varie dans **une fourchette** de 0 euros à 1350 euros maximum (« Plafond CIA » du groupe 1 en Centrale **voir tableau**) et ses modalités de versement sont décidées localement par chaque directeur. (Versement identique à tous les agents, versement différencié, exclusion de tout versement etc…) C'est la prime « **à la tête du client** ».

Adj Tech.	Administration centrale			Services territoriaux			Services territoriaux Ile de France		
Groupes Fonctions	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA
Groupe 1	5.100	12.150	1.350	3.700	11.340	1.260	3.900	11.340	1.260
Groupe 2	5.000	11.880	1.320	3.600	10.800	1.200	3.800	10.800	1.200

● Ces primes RIFSEEP, peuvent augmenter au fil du temps.

Il n'y a plus d'augmentation annuelle uniforme pour tous les agents ! Pour être augmenté, il faut connaitre un changement de situation par :

- **changement de grade ou de corps,**
- **changement de poste**

En l'absence de tout changement, à l'issue d'une première période de **deux ans**, suivie d'une deuxième échéance de **trois ans,** suivie d'échéances successives de **quatre ans**, par une évaluation positive de l'expérience professionnelle acquise sur son poste. Mais dans ce cas, une revalorisation de la prime n'est pas obligatoire !

On appelle ces changements de situation des **« évènements de carrière ».** Ils sont valorisés dans un barème national **(actualisé en 2024 ci-après en jaune)** qui permet d'augmenter la prime annuelle « IFSE » de chaque agent. Cette augmentation est alors acquise et ne peut lui être retirée l'année suivante. **(Voir tableau)**

Adjoints Techniques	*Changement de groupe ascendant*	*Mobilité au sein d'un groupe*	*Changement de grade*
Types d' « événements de carrière » et valorisation	+800 euros	+ 500 euros	+ 500 euros

LES REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LA CATEGORIE C

Sur le niveau de recrutement

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière	Salaire de début
C	Brevet des collèges ou CAP	35 ans maximum	1,2 fois le SMIC

La CGT revendique une catégorie C comportant 2 grades seulement au lieu de 3 actuellement

Sur le déroulement de carrière

- Le droit à la carrière linéaire sans entraves statutaires, (Quotas, grades fonctionnels…)
- Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantissant à tout agent pour une carrière complète, le doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière ; *exemple : un agent recruté à l'indice 366 est assuré de finir sa carrière à l'indice 732 ;*
- la promotion immédiate au grade supérieur des agents ayant atteint le sommet de leur grade, afin d'éviter les engorgements de fin de grille.
- Une **promotion dans le corps ou la catégorie supérieure,** (de C en B) utilisant les différentes possibilités statutaires :

- la promotion par ancienneté dans le corps supérieur, selon l'expérience professionnelle.
- l'examen professionnel, avec des conditions d'ancienneté plus souples, basé sur les connaissances et qualifications obtenues lors du parcours professionnel de l'agent ;
- le concours interne, ouvert à tous les agents publics avec un certain nombre d'années de service.

Sur la reconnaissance des qualifications

Un véritable plan de « requalification » massif en catégorie B pour les agents de catégorie C comme cela a été mis en œuvre dans certains ministères.

Sur le point d'indice fonction publique

La valeur du point indiciaire doit être fortement réévaluée afin de rattraper les pertes cumulées depuis des années maintenant : Contrairement au SMIC, le point d'indice n'est plus indexé sur l'inflation. Les revalorisations ponctuelles que concèdent les gouvernements sont très loin de compenser la hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC). Par rapport à l'inflation, la valeur du point a perdu 5.37% depuis 2023,15.62% depuis l'arrivée au pouvoir d'Emmanuel Macron en 2017 et même 32.1% depuis 2000. Le point d'indice est à 4,92€, il devrait être à 6,50€. Pour contrer cette spirale négative qui lamine les salaires, un mécanisme automatique d'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation doit être créé.

Sur les primes

- La suppression du RIFSEEP et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération, liée au mérite ou à l'évaluation professionnelle, car injustes et facteurs de divisions entre les agents.
- Mettre fin à l'augmentation des primes et indemnités, et basculer les crédits octroyés vers la revalorisation du point indiciaire.
- Intégration totale des primes dans le traitement brut, permettant leur prise en compte dans le calcul de la pension de retraite.
- Dans l'attente de la satisfaction de cette revendication, harmonisation par le haut des régimes indemnitaires des différents ministères.

Je vote CGT