

# Attachés : la DGAFP lance enfin un chantier déblocage des carrières

COMMUNIQUÉ — MONTREUIL, LE 19 JANVIER 2026

À l'occasion du Conseil supérieur de la fonction publique d'État du jeudi 15 janvier 2026, la DGAFP a annoncé des mesures de déblocage des carrières des attachés d'administration de l'État (AAE).

**L'**ADMINISTRATION a notamment annoncé une augmentation du taux de promotion au grade d'attaché principal, une défonctionnalisation du grade d'attaché hors classe et une linéarisation de l'échelon spécial AAHC. Au fond les faits sont têtus, la création d'un troisième grade n'a en rien servi l'attractivité du corps des attachés et l'administration doit s'aligner sur les positions des organisations syndicales ! La DGAFP annonce plusieurs chantiers mais rien à ce jour n'est prévu sur la carrière des femmes ni les débuts de carrière.

## ► Bilan du CIGEM : des carrières bloquées

La DGAFP a présenté ce jeudi 15 janvier en conseil supérieur de la fonction publique d'État un bilan de la gestion du CIGEM (corps interministériel à gestion ministérielle) des AAE. Et la DGAFP doit bien se rendre à l'évidence les tendances ne sont pas favorables ! Le corps des 39751 AAE est marqué par un vieillissement : l'âge moyen progresse, il est de 49 ans contre 47 ans en 2016. Se pose un vrai problème de GPEEC avec la perspective du départ à la retraite d'un tiers des effectifs du corps dans les 10 prochaines années - et donc un nécessaire travail sur l'attractivité du corps. Or les chiffres ne sont pas bons, notamment en termes de déroulement de carrière.

Le CIGEM a été mis en place pour favoriser la mobilité entre départements ministériels. Or plus de 10 ans après sa mise en place, la mobilité interministérielle reste faible et n'a concerné en 2023 que 4 % des effectifs du corps. Elle a néanmoins progressé de 213 % en 10 ans. Le corps des AAE reste cependant concentré principalement sur deux ministères : l'éducation nationale domine de très loin avec de 13 000 AAE (33 %) suivie par le ministère de l'intérieur avec 9 500 AAE (23 %). **Le bilan de la DGAFP pointe surtout un décrochage du pouvoir d'achat des attachés en début de carrière par un effet de tassement des grilles.** Un attaché débutant démarre à l'indice 395 soit seulement 29 points au-dessus de la grille des adjoints administratifs. La CGT Fonction publique a bien documenté les mécanismes de ce tassement des grilles : [en 1980 l'écart était de 141 points](#) ! Avec un salaire supérieur de seulement 8 % par rapport au SMIC pour le début de carrière des attachés, comment parler d'attractivité ? [En 1980 l'écart au SMIC était de 100 %](#) et encore de 48 % en 2002. Il faut dége-ler le point d'indice et refondre les grilles des attachés ! Enfin le bilan montre que les grades ont un effet entonnoir sur la carrière des femmes dans ce corps très féminisé : elles sont 64 % des AAE mais seulement 51 % des attachées hors classe. **Il est plus qu'urgent de travailler sur l'accompagnement des carrières des femmes !**

## ► Accès au deuxième grade : vers un desserrement du taux de promotion

Aujourd'hui le taux de promotion au grade d'attaché principal est régi par l'[arrêté du 30 septembre 2013](#) fixant les taux de promotion au grade d'attaché principal qui bloque ce taux à 7 %. Ce taux est très faible quand on le compare à d'autres corps comparables, il est de 11 % par exemple chez [les ingénieurs des travaux publics de l'État](#), [18 % pour les ingénieurs en chef du génie sanitaire](#) et même en 2025 de [23 % pour l'ensemble des corps enseignants](#).

La DGAFP elle-même le reconnaît, ce taux est pénalisant à double titre, « il contraint les possibilités de valorisation d'agents du premier grade pourtant méritants » écrit-elle et n'est pas suffisant pour répondre aux besoins de certains ministères employeurs. Ce n'est pas faute d'avoir dénoncé encore et encore le faible nombre de possibilité de promotions et le blocage de carrière qui en découle. Nous le constatons dans toutes nos administrations, trop d'agents se retrouvent bloqués dans le dernier échelon du premier grade (1<sup>er</sup> échelon), sans perspective d'évolution de carrière !

**La DGAFP a donc annoncé travailler pour l'année 2027 à une révision du taux.** Jusqu'à combien va-t-elle accepter de l'augmenter ? La DGAFP est restée floue.

**L'UFSE-CGT a évidemment salué la décision mais maintient la pression pour obtenir un taux similaire à celui des corps enseignants.** Surtout, il est nécessaire que la décision soit effective au plus vite et le taux corrigé dès la campagne 2026 !

## ► Troisième grade : constat d'échec du GRAF et vers sa défonctionnalisation

L'UFSE-CGT a toujours été opposée à la création des grades à accès fonctionnel. La création du grade d'attaché hors classe et la mise en place de viviers distincts (vivier 1 détachement sur emploi fonctionnel, vivier 2 fonctions spécifiques, vivier 3 APAE au 9<sup>e</sup> échelon et « de valeur exceptionnelle ») a posé bien plus de problèmes qu'elles n'en ont résolus : la perspective d'un déroulement de carrière sur trois grades ouvre des espoirs qui sont presque systématiquement déçus. Dans les faits sans exercer des fonctions d'encadrement à fortes responsabilités dont la définition est très restrictive, l'espoir d'attendre la hors classe est quasi illusoire !

Pour le GRAF, le problème est réglementaire : le [décret du 27 octobre 2011](#) fixe le nombre de promotions au grade d'AAHC non pas en fonction d'un taux d'avancement par rapport aux promouvables (comme pour les APAE par exemple) mais inscrit dans le marbre un taux maximum de 10 % d'attachés hors classe dans le corps. Or la mise en place du grade hors classe a conduit rapidement à sa saturation et nous place aujourd'hui dans une situation malthusienne. Ne sont offertes globalement de possibilités de promotion qu'à la hauteur des départs en retraite !

**La DGAFP rejoint enfin les constats des organisations syndicales et doit reconnaître un échec du GRAF dans sa dimension fonctionnelle et son contingentement.** Ainsi depuis 2015 le nombre de promus à la hors classe a chuté de 33 %. 30 % des attachés sont bloqués dans le deuxième grade sans perspective d'évolution. La défonctionnalisation des grades sommitaux de certains corps de catégorie A (les corps enseignants notamment mais aussi le corps des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale) conduit à revoir complètement la logique du grade hors classe.

**La DGAFP annonce donc la défonctionnalisation du troisième grade.** Avec quelles nouvelles modalités de fonctionnement ? Un groupe de travail dédié permettra d'y répondre. Là encore la perspective reste 2027. L'UFSE-CGT a demandé que la mesure soit confirmée au plus vite et ses nouvelles modalités définies pour la campagne 2026. À suivre...

## ► Échelon spécial attaché hors classe : vers une linéarisation dès la campagne 2026

La carrière des attachés se déroule en réalité presque sur 4 grades avec la mise en place de l'échelon spécial : ce n'est qu'avec l'obtention de l'échelon spécial que la carrière est vraiment débloquée vers la hors échelle A. Entre un APAE au 10<sup>e</sup> échelon (INM 826) et un AAHC au 6<sup>e</sup> échelon (INM 835), [il n'y a que 6 points d'indice d'écart](#). Le gain financier à passer AAHC est faible (mais symboliquement ça reste très fort !). Le saut se fait avec l'échelon spécial : INM 895 en HEA1 et INM 977 en HEA3 ! Sauf que là encore l'échelon spécial est malthusien. [L'article 27 du décret de 2011](#) limite le nombre d'attachés relevant de l'échelon spécial à 20 % des AAHC (soit 2 % du corps puisque les AAHC sont limités à 10 % du corps).

La DGAFP le reconnaît avec sa novlangue à elle et écrit que le contingentement de l'échelon spécial « a empêché qu'il fonctionne comme un véritable outil de valorisation des parcours ». Ainsi 63 % des AAHC sont bloqués au 5<sup>e</sup> ou 6<sup>e</sup> échelon du grade. **Le DGAFP a donc annoncé la linéarisation de l'échelon spécial, sur le modèle de ce qui a été décidé pour les corps enseignants. Et cette linéarisation pourra avoir lieu dès la campagne 2026 a confirmé le DGAFP.**



Évidemment l'UFSE-CGT a salué ces mesures et le fait que la DGAFP se range dans ses constats aux avis des organisations syndicales et aux critiques qu'a portés de longue date la CGT. LA DGAFP lance un chantier sur les carrières des attachés et tant mieux, nous en saurons plus lors des différents groupes de travail à venir. **Mais les premières mesures ne concernent en rien les débuts de carrière et la mise en place tardive de la plupart de ces mesures avec un horizon 2027 interroge. La CGT a demandé un travail de refonte des grilles des AAE**, elle rappelle qu'elle est opposée au morcellement des carrières que représentent les trois grades et défend un grade unique permettant un déroulé de carrière sur l'ensemble de la grille. Enfin la CGT a demandé un bilan du chantier de convergence indemnitaire lancé en 2022. La DGAFP n'a proposé à ce stade de chiffres que très flous, annonçant une hausse moyenne d'environ 200 € par mois pour attachés éligibles.

MONTREUIL, LE 19 JANVIER 2026

