



## Réforme du corps des attachés : des avancées réelles, mais une ambition incomplète

Lors du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE) du 17 mars 2026, le ministre a présenté un projet de décret modifiant le statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État (AAE).

Si l'UNSA Fonction Publique acte des avancées significatives, notamment en matière de déroulement de carrière, elle regrette une réforme qui demeure inaboutie sur des points structurants.

### I. Ratios promus/promouvables : une amélioration attendue, mais tardive

L'augmentation des taux de promotion constitue une avancée réelle, attendue de longue date pour fluidifier des déroulements de carrière fortement contraints.

Grade visé	Taux actuel	2027	2028
Attaché principal	7 %	12 %	12 %
Attaché hors classe	4 %	8 %	10 %

Cette revalorisation permettra de desserrer les blocages constatés depuis plusieurs années.

#### Analyse UNSA :

Si ces évolutions vont dans le bon sens, leur entrée en vigueur différée à 2027 interroge. Pour de nombreux agents en fin de grade, chaque année de report a des conséquences directes et durables, notamment sur le niveau de pension. L'urgence de la situation aurait justifié une application plus rapide.

### II. Accès à la hors classe : une simplification majeure des règles

La suppression des conditions fonctionnelles d'accès au troisième grade constitue une avancée structurante.

Jusqu'à présent, l'accès à la hors classe reposait en partie sur l'occupation de fonctions spécifiques (les « viviers »), excluant de nombreux agents exerçant pourtant des missions à forte technicité.

À compter du 1er janvier 2027, l'accès sera recentré sur :

- la valeur professionnelle
- l'expérience acquise

#### Analyse UNSA :

Cette mesure met fin à une inégalité de traitement durable entre les parcours d'encadrement et les parcours d'expertise. Elle répond à une revendication constante visant à mieux reconnaître la diversité des compétences au sein du corps.

### **III. Collège managérial : un dispositif à encadrer**

Le projet de réforme introduit un « collège managérial » destiné à mieux identifier les fonctions d'encadrement supérieur.

#### **Objectif affiché :**

- renforcer la lisibilité des fonctions de direction
- accompagner les parcours managériaux

#### **Analyse UNSA :**

Si l'intention peut être entendue, ce dispositif appelle une vigilance particulière. Il ne doit ni créer une segmentation du corps, ni conduire à une augmentation des responsabilités sans reconnaissance indemnitaire et statutaire correspondante.

### **IV. Un point de blocage majeur : le maintien du plafond indiciaire**

La réforme ne traite pas la question essentielle de la « linéarisation » des échelons sommitaux de la hors classe (HEA).

En l'absence d'évolution :

- les accès aux indices les plus élevés restent contingentés
- une majorité d'agents ne pourra pas atteindre les niveaux terminaux de la catégorie A

#### **Analyse UNSA :**

Le maintien de ce verrou constitue un frein majeur à la reconnaissance des parcours en fin de carrière. Il entretient un décalage entre les responsabilités exercées et la rémunération effectivement perçue.

#### **Position de l'UNSA Fonction Publique**

Cette réforme comporte des avancées concrètes :

- amélioration des taux de promotion
- simplification de l'accès à la hors classe

Mais elle reste incomplète sur des enjeux fondamentaux :

- absence de traitement du plafond indiciaire
- manque d'ambition sur la reconnaissance salariale globale

#### **Vote UNSA : une abstention cohérente et responsable**

##### **- Pourquoi ne pas voter contre ?**

Pour ne pas remettre en cause des mesures attendues et utiles pour les agents.

##### **- Pourquoi ne pas voter pour ?**

**Pour marquer clairement notre désaccord sur les limites structurelles du texte, en particulier l'absence de réforme des indices de fin de carrière et, plus largement, l'absence de réponse sur la revalorisation du point d'indice.**

### **Conclusion**

Cette réforme améliore certains leviers de gestion des carrières, mais ne répond pas pleinement à l'enjeu d'attractivité et de reconnaissance du corps des attachés.

Sans traitement des blocages indiciaires et sans revalorisation salariale globale, le risque demeure celui d'un affaiblissement durable de l'attractivité de la fonction publique de l'État.