

Salaires dans la fonction publique, et si nous en parlions ?

Le ministre des Comptes publics, David Amiel, a reconnu que « le tassement des grilles désespère certain-es agent-es qui ne voient plus de progression salariale. » Au-delà du constat, la CGT exige des réponses concrètes !

DES FONCTIONNAIRES EN DESSOUS DU SMIC

Au 1^{er} janvier 2026, le Smic est passé à 1 823,03 €, après avoir été revalorisé de 1,18 % du fait de l'inflation. Le point d'indice de la fonction publique n'a pas évolué, faisant que les cinq premiers échelons du grade C1, et les trois premiers échelons du grade C2 sont passés en dessous du Smic.

Ne pouvant pas légalement être payé-es moins que le Smic, plu-sieurs centaines de milliers d'agent-es publics ont donc perçu depuis le 1^{er} janvier une « indemnité différentielle ».

Au 1^{er} juin 2026, le Smic a de nouveau été revalorisé automatiquement de +2,41 % pour compenser l'inflation. Et toujours sans aucune perspective de revalorisation du point d'indice de rémunération pour les agent-es. En six mois, le nombre d'agent-es publics dont la grille indiciaire s'est retrouvée sous le Smic a doublé. 862 000 agent-es, selon les chiffres annoncés par le le gouvernement, perçoivent de nouveau une indemnité différentielle pour que leur rémunération atteigne tout juste le niveau du Smic. Ce qui aggrave dangereusement le principe de carrière et constitue une énorme brèche dans le Statut des fonctionnaires.

Depuis 2000, à cause du gel et des très faibles augmentations du point d'indice, les agent-es de la fonction publique ont vu fondre leur pouvoir d'achat de 28,6 %. Si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2000, il ne serait pas à 4,92 € comme aujourd'hui, mais à 6,50 €.

La valeur du point doit redevenir le socle de la politique salariale, garant de l'unicité de la grille et de l'égalité de traitement. La revalorisation du point bénéficie aussi aux contractuels dont la rémunération est indicée et aux retraités en relevant la base de calcul des pensions.

LES PRIMES NE REMPLACERONT JAMAIS LE SALAIRE

La part des primes et des régimes indemnitaires individuels a triplé depuis les années 1980 pour atteindre près de 25 % de la rémunération globale.

Or les primes sont opaques, aléatoires, discriminantes, variables selon les employeurs et les filières, et creusent les écarts entre agent-es et entre femmes et hommes. Elles dénaturent les mis-sions de service public en alignant la logique de rémunération sur des critères quantitatifs inspirés du secteur privé. Elles ne sont pas intégrées dans le calcul de la pension, ce qui dégrade consi-dérablement le taux de remplacement à la retraite. Elles sont source de clientélisme et portent atteinte au principe fondamen-tal de l'égalité de traitement à fonctions et grades comparables.

2 milliards ?

L'argument mis en avant pour ne pas augmenter le point d'indice est qu'une augmentation de 1 % du point coûterait 2 milliards d'euros de dépenses publiques. Mais pour une même augmentation, les recettes augmenteraient également d'entre 1,2 et 1,4 milliards d'euros, par le biais des cotisations salariales et de l'impôt sur le revenu.

La CGT Fonction publique revendique :



Une revalorisation immédiate a minima de 10 % de la valeur du point d'indice ;



Une revalorisation durable des salaires par le point d'indice en l'indexant automatiquement sur l'évolution des prix à la consommation ;



Un rattrapage salarial pour compenser les pertes depuis 2000 ;



Des actions fortes pour l'égalité professionnelle, en corrigeant les écarts de rémunération liés aux primes et en garantissant l'accès aux mêmes déroulements de carrière pour les femmes et les hommes.



Des promotions et des revalorisations qui reposent sur des règles statutaires, discutées dans les instances représentatives, et non sur des appréciations discrétionnaires de la hiérarchie, assorties de primes variables ;



Prioritairement l'intégration progressive des compléments ayant un caractère salarial dans le traitement indiciaire, au moyen d'un plan pluriannuel de transferts primes point qui soit plus ambitieux et mieux maîtrisé que les dispositifs ponctuels existants ;



L'abrogation du RIFSEEP et de tout système de rémunération modulée au mérite ou à la performance.

Reconstruire les grilles indiciaires pour un réel déroulement de carrière linéaire



La CGT Fonction publique défend le principe d'une fonction publique de carrière, adossée à des grilles indiciaires et à des déroulements de carrière linéaires et revendique :

POUR AMÉLIORER LES DROITS ET GARANTIES COLLECTIVES DES CONTRACTUEL·LES

La CGT a pour ambition de faire reculer la précarité structurelle par une triple démarche :

- Restriction des possibilités d'emploi d'agents non fonctionnaires ;
- Titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent ;
- Amélioration des droits et garanties collectives des contractuels

Pour la CGT, les contractuel·les doivent bénéficier d'un niveau de protection juridique et de droits équivalents à ceux des titulaires, mais adaptés à leur situation de non-titulaires :

- Amélioration des conditions de travail et obtention de droits identiques aux titulaires en matière d'action sociale et de régime de congés ;
- Gestion des CDI facilitant leur titularisation : construction de la rémunération et gestion du déroulement de carrière proches de ceux des titulaires ;
- Revalorisation annuelle de la rémunération ;
- Prime de précarité de 10 % des salaires versés en CDD ;
- Requalification des contrats de droit privé en contrats de droit public pour les personnels volontaires et parité des droits avec les contractuel·les de droit public, y compris sur le niveau des rémunérations ;
- Généralisation de la subrogation au régime de Sécurité sociale ;
- Fin des non-renouvellements injustifiés de contrats à durée déterminée qui ne visent qu'à empêcher les contractuel·les de bénéficier d'un CDI ou d'une titularisation.

Un traitement minimum porté à 2 200 € bruts mensuels et une reconstruction d'ensemble des grilles indiciaires.

Plus aucun indice de début de carrière ne doit être inférieur au Smic CGT, et encore moins au Smic actuel !

La CGT fonction publique revendique que les salaires d'entrée soient fixés à :

- 1,2 fois le Smic en catégorie C ;
- 1,4 fois le Smic en B1 ;
- 1,6 fois le Smic en B2 ;
- 1,8 fois le Smic en A1 ;
- 2 fois le Smic en A2 ;
- 2,3 fois le Smic en A3.

EN MATIÈRE D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

- Une organisation des corps/cadres d'emplois avec deux grades maximum ;
- Une amplitude minimale de carrière d'un à deux en indices ;
- Un passage automatique garanti dans le second grade à partir d'un certain niveau d'ancienneté dans le premier ;
- Promotion dans le corps/cadres d'emplois ou la catégorie supérieure, par des voies de promotion diversifiées combinant promotion au choix, examens professionnels et concours internes avec des conditions d'ancienneté assouplies ;
- Un sas d'entrée pour les personnes sans diplôme, recrutées sur un indice au niveau du Smic avec un statut de stagiaire et vocation à être titularisées en catégorie C après un parcours de formation.

EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

- Des plans de requalification pour les agentes et agents exerçant des fonctions de niveau supérieur à leur corps/cadres d'emplois, avec des transformations d'emplois de C vers B et de B vers A ;
- Une revalorisation spécifique des métiers à prédominance féminine, notamment dans les secteurs du soin, du social et de l'éducation.



Retrouvez toutes les actualités de la campagne sur www.cgt.fr/FP2026



Gel du point d'indice : calculez votre perte réelle sur medias.cgt.fr/simfp/

	2000	2026
CATÉGORIE C		
INDICE MINI :	327	→ 366
INDICE MAXI :	466	→ 478
RATIO INDICE MINI / SMIC :	- 0,46 %	→ - 1,17 %
AMPLITUDE THÉORIQUE* :	42,51 %	→ + 30,6 %
CATÉGORIE B		
INDICE MINI :	343	→ 373
INDICE MAXI :	587	→ 592
RATIO INDICE MINI / SMIC :	+ 4,41 %	→ + 0,72 %
AMPLITUDE THÉORIQUE* :	71,14 %	→ 58,71 %
CATÉGORIE A		
INDICE MINI :	390	→ 395
INDICE MAXI :	830	→ 835
RATIO INDICE MINI / SMIC :	+ 18,72 %	→ + 6,66 %
AMPLITUDE THÉORIQUE* :	112,82 %	→ 111,39 %

* Amplitude « théorique » car même avec trente ans d'ancienneté, l'accès aux indices les plus élevés n'est pas garanti.