

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 1823,03 €, 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, plusieurs centaines de milliers d'agent-es publics doivent donc recevoir depuis le 1er janvier une « indemnité différentielle ».

Depuis 2000, à cause du gel ou de l'augmentation insuffisante 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 missions 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 considérablement le taux de remplacement à la retraite. Elles sont source de clientélisme et portent atteinte au principe fondamental 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 % 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.