



Situation salariale des agents publics

FNTE
la
cgt

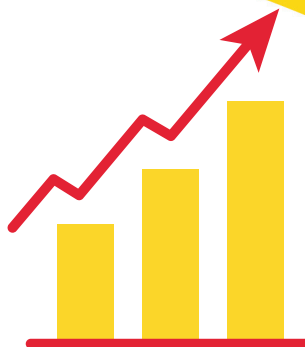
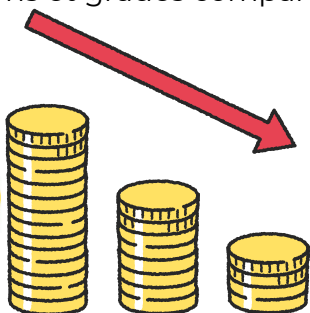
Le 13 mai 2026, l'INSEE a annoncé un taux d'inflation à 2,2 % sur un an. Le refus du gouvernement de revaloriser d'autant le point d'indice sonne le glas du modèle salarial de la Fonction publique.

Le ministre du Travail, a annoncé une revalorisation du Smic de 2,4 % au 1er juin. Ces annonces ne doivent cependant pas masquer la hausse continue des prix qui abaisse encore le pouvoir d'achat, fragilise les conditions de vie et accentue les inégalités.

Les primes ne remplaceront jamais les salaires

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.



Troisième année de gel du point d'indice

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 %.

Ce n'est pas un accident statistique. C'est le résultat assumé d'un choix politique celui de trois années consécutives de gel du point d'indice, le refus du gouvernement d'ouvrir une véritable négociation salariale intégrant la refonte des grilles indiciaires, le mépris affiché pour les organisations syndicales auxquelles ne sont proposées que de simples réunions de travail qui ne débouchent sur rien. La sphère gouvernementale ne se contente plus de laisser dériver les salaires : elle organise, méthodiquement, l'alignement de la Fonction publique sur le SMIC.



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 €.

Des agents publics en dessous du SMIC

Au 1er janvier 2026, le Smic est passé à 1 823,03 €, après avoir été revalorisé de 1,18 % du fait de l'inflation il passera à 1 867,02 € au 1er juin. Le point d'indice de la fonction publique n'a pas évolué, faisant que les échelons des grades suivant passe sous le SMIC:

Catégorie C

- Les dix premiers échelons du grade C1.
- Les sept premiers échelons du grade C2.
- Les trois échelons du grade C3

Catégorie B

- Les cinq premiers échelons du grade B1.
- Les deux premiers échelons du grade B2.

Ouvriers d'Etat

- Le premier échelon du groupe VI

**700 000 AGENTS
PUBLICS SERONT
SOUS LE SMIC À
PARTIR DE JUIN
2026**

D'ores et déjà 356 000 agent·es perçoivent une indemnité différentielle pour ne pas être rémunéré·es en dessous du SMIC au 1er juin il seront 700 000. Le mécanisme de l'indemnité différentielle, qui aligne les traitements rattrapés par le SMIC, n'est pas une solution, d'autant plus qu'elle n'est pas prise en compte dans le calcul des pensions : c'est un aveu d'échec.

Il dévoie la logique statutaire en rémunérant tous les agent·es, débutant·es comme ceux ayant 20 ans de carrière, au même niveau, sans tenir compte de leur grade, de leur qualification ni de leur ancienneté.

C'est l'effacement programmé de la grille indiciaire et de la Fonction publique de carrière.

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.

Un effondrement statutaire sans précédent depuis 1946

LE CHIFFRE QUI DIT TOUT	CE QU'IL SIGNIFIE
14 années	d'ancienneté en catégorie C qui ne valent plus rien. Dix échelons de la grille C1 sur onze sont rattrapés par le SMIC. Quatorze années de service sans aucun effet sur la fiche de paie.
Le concours catégorie B	est désormais payé au SMIC. Un lauréat externe du concours de secrétaire administratif ou de rédacteur territorial, qui a le diplôme du BAC, préparé et réussi un concours de catégorie B sélectif, est recruté au SMIC. La qualification publique ne vaut plus rien.
+ 26 % maximum	au-dessus du SMIC pour un agent qui a réussi le parcours statutaire complet de la catégorie C (± 30 ans de service public, sommet du grade C3). Trois décennies de service de l'État, des collectivités ou de l'hôpital : un quart de SMIC en plus.
100 % des pensions	de catégorie C, sans exception, sont mécaniquement sous le SMIC. Au sommet du grade C3, la pension à taux plein est 102 € sous le SMIC mensuel brut. C'est la première fois dans l'histoire du statut.
Catégorie B coulée	pour la première fois. Secrétaires administratives, rédacteurs territoriaux, animateurs, assistants socio-éducatifs, techniciens, aides-soignant-es/auxiliaires de puériculture : la catégorie B classe normale n'apporte plus aucune différence de rémunération par rapport au SMIC pendant les premières années de carrière.
- 900 € par mois	de pouvoir d'achat indiciaire perdu pour un cadre A de fin de carrière (perte cumulée 2010-2025). La catégorie A ne bénéficie d'aucun mécanisme correctif et le gel pénalise directement les pensions liquidées en 2026.

La loi de programmation militaire

L'attractivité et la fidélisation des personnels civils étaient au cœur des débats il y a encore quelques années pour ne pas dire quelques mois. Aujourd'hui le sujet serait clos ?

Nous alertons sur la militarisation croissante de certains secteurs d'activité et de la fausse bonne analyse qui consisterait à dire que les anciens militaires seraient moins exigeants à l'embauche que les personnels civils.

À cela s'ajoute la question centrale qu'il ne faut pas éluder : celle des salaires.

Comment parler d'attractivité, comment fidéliser les agents lorsque les rémunérations stagnent ? Pour la CGT une politique salariale ambitieuse incluant des revalorisations significatives est indispensable pour reconnaître l'engagement et les compétences des personnels civils.

Pour la CGT la reconnaissance et la considération des personnels civils passe impérativement par une politique ambitieuse de recrutement sous des statuts garantissant les conditions d'emploi stables attractives et durables.

Pouvoir d'achat

Dans le même temps, la perte de pouvoir d'achat liée au décrochage du point d'indice se poursuit malgré les revalorisations de 2022 et 2023 et l'attribution de 5 points d'indice au 1^{er} janvier 2024.

Alors qu'ils et elles ont perdu près de 12,5% de pouvoir d'achat par rapport au SMIC depuis 2020, les faibles revalorisations intervenues entre 2022 et 2024 sont largement insuffisantes et ne permettent pas de compenser l'inflation.

De plus, la non-reconduction pour la deuxième année consécutive de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (**GIPA**) a supprimé les éléments de compensation pour des dizaines de milliers d'agent-es, souvent en fin de carrière, dont le traitement reste bloqué.

En continuant à refuser toute mesure générale et immédiate de revalorisation indiciaire, en laissant les grilles se faire rattraper par le SMIC, en réduisant les droits et garanties, le gouvernement alimente une exaspération profonde.



Et si votre salaire avait suivi l'inflation depuis l'an 2000 ?

Ce nouveau tassement des grilles n'est pas acceptable. L'indemnité différentielle ne peut pas tenir lieu de politique salariale, elle masque temporairement le problème sans le régler tout en accélérant l'écrasement des carrières, niant les qualifications, l'expérience professionnelle et le principe même de carrière. Elle ne pourra pas être prise en compte pour le calcul des pensions.

La CGT-FNTE revendique

- Des mesures salariales générales et notamment une revalorisation significative de la valeur du point d'indice, pour rattraper le décrochage cumulé sur les années antérieures.
- Le rétablissement du versement de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA).
- Le maintien à 100 % des rémunérations versées aux agent-es qui sont en congé maladie ordinaire et l'abrogation du jour de carence.
- L'indexation du point d'indice sur l'inflation, à l'instar du mécanisme légal qui protège le SMIC. La Fonction publique ne peut pas être la seule rémunération non indexée du pays.
- L'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.



Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat
263 rue de Paris -Case 541 -93515 Montreuil
Cedex
Tél. 01 55 82 89 00
Mail : trav-etat@cgt.fr

