

Tous·tes mobilisé·es pour nos salaires



Tout augmente, sauf nos salaires. L'inflation est repartie à la hausse, les prix de l'essence et de l'énergie explosent mais le gouvernement refuse toute augmentation des rémunérations dans la fonction publique. Lors du rendez-vous salarial du 8 juillet, le ministre des comptes publics a rejeté toute revalorisation du point d'indice. L'ensemble des organisations syndicales ont donc immédiatement quitté la réunion et appellent à une journée de grève et manifestations le 29 septembre ! **L'heure est à la mobilisation pour arracher enfin une augmentation générale de nos salaires.**

Un pouvoir d'achat qui décroche

Contrairement au SMIC, le point d'indice n'est plus indexé sur l'inflation. Les revalorisations ponctuelles que concèdent les gouvernements sont très loin de compenser la hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC). Par rapport à l'inflation, la valeur du point a perdu 5.37% depuis 2023, 15.62% depuis l'arrivée au pouvoir d'Emmanuel Macron en 2017 et même 32.1% depuis 2000. Le point d'indice est à 4,92€, il devrait être à 6,50€. **Exigeons la revalorisation du point d'indice et son indexation sur l'inflation !**

FONCTION PUBLIQUE
mardi 29 septembre
Grève manifestations

*Salaires, moyens,
conditions de travail*

Une paupérisation palpable

Le refus du gouvernement de revaloriser le point d'indice a des conséquences tangibles pour les personnels : depuis 2023, la perte est de -112€ par mois pour un·e agent·e de catégorie C, 142€ en catégorie B, -216€ en catégorie A. **Depuis l'arrivée au pouvoir d'Emmanuel Macron en mai 2017, le manque à gagner est insupportable : 327€ par mois pour un·e agent·e de catégorie C, 414€ en catégorie B et 635€ en catégorie A.** En 11 ans, les sommes perdues sont astronomiques (43 164€ pour un·e catégorie C).

Le gouvernement justifie sa position par le coût soi-disant trop élevé d'une hausse du point d'indice et l'endettement de l'Etat. Mais il dépense 211 milliards par an en aides sans contreparties ni contrôles aux entreprises. **Il est donc possible d'augmenter nos salaires !**

**Et moi,
combien
j'ai perdu ?**
Tournez la page
*Toutes nos
données
en p. 2*

Smicardisation pour tous ?

Le SMIC a été augmenté de 2% en juin dernier pour suivre l'inflation, mais pas le point d'indice. **Résultat la fonction publique bascule sous le SMIC jusqu'à l'indice 380. Ce sont 862 000 agent·es publics qui doivent toucher une indemnité différentielle** pour que leur traitement atteigne le niveau du SMIC. La catégorie C est entièrement smicardisée : le grade C1 est presque entièrement sous le SMIC, les grades C2 et C3 démarrent également sous le SMIC, comme les deux premiers grades de la catégorie B. Même les élèves fonctionnaires en catégorie A ou certains corps atypiques A sont concernés. **Comment s'étonner que la fonction publique ne soit plus attractive ?**



Découvrez votre perte de pouvoir d'achat !

Sur notre simulateur en ligne, découvrez la perte de pouvoir d'achat pour votre indice de rémunération (INM) liée à la non indexation du point sur l'inflation.
Source Insee juillet 2026
Attention, ça pique !

Flashez pour
calculer votre
perte exacte

Simulateur
en ligne



Perte de valeur du point

Valeur actuelle INM = 4.92€	Perte de la valeur du point d'indice	Point virtuel indexé sur l'inflation	Écart valeur du point d'indice
depuis 2023	5.37%	5.19€	-0.26€
depuis 2017	15.62%	5.69€	-0.77€
depuis 2010	21.45%	5.98€	-1.06€
depuis 2000	32.10%	6.50€	-1.58€

Fonctionnaires, contractuels : tou·tes concerné·es

Les contractuel·les représentent autour 24% des agent·es public·ques et leurs salaires sont souvent plus faibles que ceux des titulaires. Le gel du point d'indice touche tout autant les contractuel·les que les fonctionnaires car leur salaire brut est exprimé en INM (indice nouveau majoré).

Perte mensuelle du point d'indice

par rapport à l'inflation en euros bruts - Agents en fin de grille type - données INSEE juillet 2026

depuis 2023 depuis 2017 depuis 2010 depuis 2000

C Adjoint·e administratif·ve

adjoint·e 12e échelon INM 387	C1	-102€	-298€	-409€	-612€
P2 12e échelon INM 425	C2	-112€	-327€	-449€	-672€
P1 12e échelon INM 478	C3	-126€	-367€	-505€	-755€

A Attaché·e d'administration

attaché·e 11e échelon INM 678	A1	-179€	-521€	-716€	-1071€
principal·e 10e échelon INM 826	A2	-218€	-635€	-872€	-1305€
hors classe ES HEA3 INM 977	A3	-258€	-751€	-1032€	-1544€

depuis 2023 depuis 2017 depuis 2010 depuis 2000

B Secrétaire administratif·ve

classe normale 13e échelon INM 508	B1	-134€	-391€	-536€	-803€
classe sup 12e échelon INM 539	B2	-142€	-414€	-569€	-852€
classe ex 11e échelon INM 592	B3	-156€	-455€	-625€	-936€

A+ Administrateur·rice de l'Etat

premier grade 30e échelon INM 1062		-281€	-816€	-1122€	-1658€
deuxième grade 32e échelon INM 1387		-366€	-1066€	-1465€	-2192€
troisième grade 30e échelon INM 1575		-416€	-1211€	-1663€	-2489€

Un décrochage insupportable

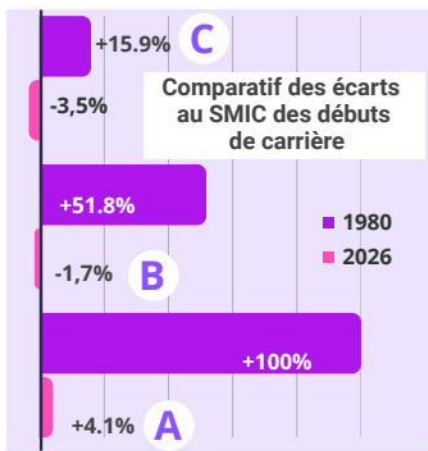
La fonction publique peine à recruter : 11% des postes proposés sont non pourvus, un taux qui monte à 24% au ministère de la justice. Et pour cause : **les conditions d'exercice sont dégradées, les missions attaquées et les salaires ne compensent plus l'investissement exigé par l'Etat aux agent-es.** **La dégradation des rémunérations dans la fonction publique sur les 40 dernières années est incontestable.** En 1980, un-e agent-e catégorie B démarrait 51,8% au-dessus du SMIC, aujourd'hui il démarre au SMIC. Un catégorie A type démarrait 100% au dessus du SMIC, il démarre aujourd'hui à peine 4% au-dessus. **La comparaison avec les autres pays est édifiante.** Le salaire moyen d'un-e enseignant-e en France est largement inférieur à la moyenne européenne, alors même que le PIB par habitant de la France fait partie des plus élevés.

Harro sur les carrières

Le gel du point d'indice produit progressivement un tassement des grilles rattrapées par le SMIC et un effacement des carrières. C'est tout le modèle de la fonction publique de carrière qui est progressivement remis en cause, la reconnaissance des qualifications par le concours ou de l'expérience par la promotion perd son sens et n'a plus de traduction indiciaire nette. Ainsi les catégories B et C démarrent dans les faits au même échelon. Un-e agent-e C1 n'a plus de déroulé de carrière jusqu'à l'échelon 10, soit pendant 19 ans. Les promotions ne se traduisent plus forcément par un gain indiciaire, les concours non plus. Ça suffit !

Un changement insidieux de modèle salarial

En refusant durablement d'augmenter le point d'indice, le gouvernement opère un changement silencieux de modèle. La politique salariale dans la fonction publique s'est toujours construite autour du point d'indice : les grilles reflètent la qualification et l'expérience et c'est par la valeur du point d'indice qu'on ajuste les salaires au coût de la vie. **Aujourd'hui les progressions d'échelons sont grignotées par l'inflation.** **L'avancée dans la carrière ne garantit donc plus une augmentation de salaire mais compense à peine la perte de pouvoir d'achat du point d'indice.**



En 46 ans, les grilles type de la fonction publique ont perdu toute attractivité par rapport au SMIC.

Piloter les salaires par les primes

La politique salariale s'est progressivement déplacée vers le régime indemnitaire. **La part des primes a explosé dans les rémunérations.** En 10 ans, la part des primes a progressé de 23% et supporté l'essentiel des augmentations de salaires : le niveau des primes a augmenté de 62%. Dans la fonction publique d'Etat, elle représentent désormais un quart du salaire mais ce chiffre masque une réalité contrastée. Chez les enseignants, les primes ne représentent que 18,7% mais **elles dépassent les 32,4% pour les personnels civils non enseignants.** Ainsi elles s'élèvent en moyenne à 29,6% pour les agent-es de catégories C, 34,5% pour les agent-es de catégorie B et 32,9% pour les agent-es de catégorie A non enseignants. On dépasse même les 40% dans la pénitencière, 52% pour les administrateur-rices de l'Etat, 63% pour les contrôleur-ses aérien-nes et même 69% des adjoint-es administratif-ves de la chancellerie !

Une baisse des pensions programmée

L'explosion de la part des primes dans les salaires de la fonction publique a des conséquences dramatiques pour les fonctionnaires au moment de la retraite. **C'est un tiers du salaire qui n'est pas pris en compte pour le calcul des pensions ! Aujourd'hui un·e agent·e avec 33% de primes, part en retraite avec un taux de remplacement de 54%**, très inférieur à la promesse des 75% du dernier salaire sur laquelle est construit le système qui ne prend en compte que le traitement indiciaire. Et le mode de calcul est très défavorable aux polypensionnés qui représentent la majorité des nouveaux entrants dans la fonction publique.

Opacité et précarité des primes

Les primes sont par nature opaque et précaires. Précaires puisqu'elles sont effacées à la retraite, mais aussi parce qu'**elles peuvent sauter au premier accident de parcours**. Elles sont ainsi prises en compte à seulement 33% en cas de congé longue maladie, grave maladie, longue durée et peuvent disparaître lors d'une bascule à mi-traitement. Elles ne sont pas non plus garanties en cas de mobilité et une nouvelle affectation peut conduire à une chute significative de revenus. Le montant des primes est généralement arbitraire et dépend du bon vouloir de la hiérarchie. La volonté du gouvernement d'augmenter la part des primes liée à la performance de l'agent comme le CIA (complément indemnitaire annuel) est un autre moyen de diviser les agent·es et de **casser toutes les garanties collectives attachées à la rémunération**.

Des inégalités femmes / hommes accentuées

Les femmes sont les grandes perdantes en matière de rémunération dans la fonction publique. Elles sont surreprésentées dans les filières les moins bien payées et n'ont pas les mêmes carrières que les hommes. Malgré les grilles de la fonction publique, l'écart de rémunération indiciaire entre les femmes et les hommes est déjà de 8% dans la fonction publique d'Etat. Mais les primes creusent encore les différences de rémunération : **en moyenne, les femmes touchent des primes inférieures de 40% à celles des hommes**. Au final, l'écart de rémunération est de 17% ! Ca ne peut plus durer. **Il faut organiser un vrai plan de rattrapage salarial et revaloriser les filières à prédominance féminine**. C'est tout l'enjeu de la négociation sur la transposition de la directive transparence salariale et l'accord égalité professionnelle entre les femmes / hommes dans la fonction publique.

Nos revendications :

- Augmentation immédiate de la valeur du point d'au moins 10%
- 400€ immédiatement pour tou·te·s
- Indexation du point sur l'inflation
- Plan de rattrapage des pertes antérieures
- Intégration des primes dans l'indiciaire
- Egalité salariale femmes / hommes
- Abrogation du jour de carence et indemnisation des CMO à 100%
- Retraite à 60 ans et réduction du temps de travail à 32 heures



**29 septembre
On se mobilise !**



UFSE CGT
263 rue de Paris
93514 Montreuil



cgtetat.fr



ufse@cgt.fr