



## DÉCLARATION LIMINAIRE

Groupe de travail sur les rémunérations dans la Fonction publique

Première réunion — 13 avril 2026

---

Monsieur le Ministre, Mesdames et Messieurs,

La CGT Fonction publique prend acte de la tenue de ce premier groupe de travail. Prendre acte, n'est pas approuver. Nous devons, d'entrée, dire ce que nous venons faire ici et ce que nous refusons d'y cautionner.

Le 16 janvier 2026, l'ensemble des organisations syndicales représentatives : CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP, ont adressé au gouvernement un courrier intersyndical commun. Ce texte réclamait des mesures salariales immédiates : revalorisation substantielle du point d'indice, refonte des grilles garantissant une progression réelle dans chaque catégorie, rétablissement à 100 % de la rémunération en congé de maladie ordinaire, suppression du jour de carence. Le gouvernement n'y a pas répondu.

Trois mois plus tard, on nous propose quatre groupes de travail. Nous n'avons rien contre la méthode en elle-même à condition qu'elle ne serve pas, une fois de plus, à substituer la réflexion à la décision, la concertation à la négociation, l'horizon 2027 à l'urgence de 2026.

Le ministre a indiqué vouloir s'appuyer sur le rapport Peny-Simonpoli de mars 2022 comme toile de fond de ces travaux. Nous le refusons sans ambiguïté.

Ce rapport a été conçu dans une logique de différenciation et de déréglementation : différenciation selon les « métiers en tension », affaiblissement de la portée universelle du point d'indice, introduction d'une rémunération au mérite inspirée du secteur privé. Leur rapport est le brouillon d'une réforme structurelle dont la finalité est de fragiliser le statut général des fonctionnaires.

Ce statut n'est pas un archaïsme administratif. Il est le garant de l'égalité de traitement entre agents, de leur indépendance vis-à-vis du pouvoir hiérarchique et, par là, de la qualité et de la neutralité du service public. La logique de traitement liée au grade que ce rapport entend saper est précisément ce qui distingue un fonctionnaire d'un salarié de droit privé soumis au pouvoir discrétionnaire de son employeur.

Ce que nous attendons, à l'inverse, c'est une négociation salariale réelle : un mandat gouvernemental clair, des données partagées, un calendrier contraignant et des engagements budgétaires inscrits dans la loi.

Les faits sont établis et les chiffres incontestables. Ils dessinent non une dérive, mais une politique qui est le produit cumulé d'années de gel et d'attrition salariale délibérés.

La rémunération nette moyenne a reculé de 0,9 % en euros constants en 2023, après -2,2 % en 2022. Les revalorisations du point d'indice, +3,5 % en juillet 2022 et +1,5 % en juillet 2023, n'ont jamais rattrapé une inflation cumulée de 13,5 % sur la période 2022–2025. Puis est venu le gel total, en 2024 et 2025. C'est cette perte accumulée, sur une décennie et demie, que ce groupe de travail doit prendre en compte.

Le tassement des grilles en est la manifestation la plus crue. Au 1er janvier 2026, 356 000 agents publics perçoivent un traitement indiciaire inférieur au SMIC et le gouvernement a été forcé de leur verser une indemnité différentielle. Un attaché territorial débutant ne gagne plus

que 1,06 fois le SMIC, contre 1,30 à 1,35 en 2000. Les catégories B et C, quant à elles, ne voient plus dans leur déroulement de carrière aucune perspective de progression salariale réelle.

À ces dégradations structurelles s'ajoutent des coups portés sans concertation : la suppression de la GIPA en 2024 et 2025, alors même que ses bénéficiaires en catégorie B avaient décuplé entre 2021 et 2023 ; la réduction de 10 % de la rémunération en congé de maladie ordinaire, adoptée dans le dos des organisations syndicales. Ces mesures ne sont pas des ajustements techniques. Ce sont des signaux adressés aux agents publics sur ce que le gouvernement pense de leur travail.

Les inégalités entre femmes et hommes viennent alourdir ce tableau. Dans la FPT, les femmes gagnent 6,8 % de moins que leurs collègues masculins, il est précisé que les calculs ne prennent pas en compte les temps non complets et donc rend totalement invisibles les professionnelles, majoritairement des femmes sur des emplois précaires, dans la filière médico-sociale, l'écart atteint l'équivalent de 10 000 € par an. Dans la FPE, le différentiel brut s'établit à 11 %. Et que dire de la FPH, où les inégalités sont de 19,6%, professions où les femmes sont majoritairement présentes et qui sont encore aujourd'hui peu reconnues au niveau salarial et au niveau de la reconnaissance de la pénibilité.

Ces inégalités structurelles ne s'atténuent pas avec l'austérité : elles s'en nourrissent, car ce sont précisément les filières à prédominance féminine qui en supportent le poids le plus lourd.

Nous nous réunissons aujourd'hui dans un contexte qui rend tout report politiquement et socialement indéfendable.

Selon les données provisoires de l'INSEE publiées le 31 mars 2026, l'inflation a bondi à 1,7 % en mars, contre 0,9 % en février, sous l'effet direct de la guerre au Moyen-Orient, qui a propulsé les prix de l'énergie à +7,3 % sur un an, après un recul de 2,9 % le mois précédent. Dans sa note de conjoncture du 24 mars, l'INSEE anticipe que la hausse des prix pourrait franchir 2 % au printemps, avec des scénarios défavorables à 2,5 % ou 3,3 % selon l'évolution du conflit. Dans le même temps, la croissance est plafonnée à +0,2 % par trimestre au premier semestre.

L'implication pour les agents publics est mécanique et immédiate : si l'inflation dépasse 2,1 % en mai ce qu'anticipe l'INSEE, une revalorisation automatique du SMIC d'environ 2 % sera déclenchée en juillet. Sans relèvement concomitant du point d'indice, des dizaines de milliers d'agents supplémentaires basculeront sous le SMIC. Ce n'est pas une fatalité : c'est un choix politique que le gouvernement serait seul à assumer.

Dans cette situation, le gel du point d'indice n'est plus seulement une mesure d'austérité. C'est un transfert délibéré de richesse des agents publics vers d'autres priorités budgétaires. La CGT le refuse.

Nos revendications sont les suivantes :

- **La revalorisation immédiate et significative du point d'indice**, pour amorcer le rattrapage des pertes accumulées.
- **L'inscription dans un projet de loi de finances rectificatif 2026** d'une mesure d'urgence sur le point d'indice, sans attendre 2028 ni les arbitrages de la prochaine présidentielle.
- **L'instauration d'un rendez-vous salarial annuel pérenne** dans l'ensemble de la fonction publique, avec un mandat de négociation réelle.
- **La refonte complète des grilles indiciaires** dans les trois versants, garantissant à chaque agent une progression réelle à chaque échelon et à chaque grade, sans tassement.
- **Le rétablissement de la GIPA et suppression immédiate du jour de carence.**
- **Le retour à 100 % de la rémunération** pendant les congés de maladie ordinaire.

- **Des mesures structurelles** pour résorber les inégalités femmes/hommes, en priorité dans les filières sociale, médico-sociale et d'animation.
- **Une revalorisation** des indemnités kilométriques aux agent.es publics qui utilisent leur véhicule à des fins professionnelles
- **L'urgence** à bloquer les prix, plus particulièrement ceux du pétrole et plus largement des produits énergétiques.

Nous sommes ici pour défendre nos positions, pas pour accompagner une réforme dont les conclusions seraient déjà écrites.

Nous refusons que ces travaux soient un instrument de dilatoire. Quatre réunions mensuelles destinées à préparer des « scénarios à la disposition du débat public » pour 2027, selon les termes mêmes de l'entourage du ministre, ne constituent pas une réponse à la crise salariale de 2026. C'est une manœuvre préélectorale.

Nous refusons que ces travaux servent à légitimer a posteriori une architecture salariale inspirée du rapport Peny-Simonpoli : différenciation par métiers, érosion de l'universalité du point d'indice, gonflement de la part indemnitaire aux dépens de la rémunération indiciaire garantie. Ce modèle, c'est celui de la précarisation rampante.

Nous refusons que « les contraintes budgétaires » deviennent une formule incantatoire permettant d'exonérer le gouvernement de ses responsabilités. Les agents publics ont subi l'austérité sous tous les gouvernements des 2 quinquennats de l'actuel président de la République, la trajectoire n'a pas varié. La CGT ne se prêtera pas à lui donner une façade sociale.

Nous refusons enfin de confondre ajustements catégoriels, amélioration de quelques taux d'avancement en catégories B et C de la FPE, mesures ciblées pour les attachés d'État, avec une politique salariale d'ensemble. Ces retouches, bienvenues en elles-mêmes, ne sauraient tenir lieu de réponse à un décrochage structurel.

La CGT Fonction publique est venue ici pour négocier, pas pour dialoguer. Nous attendons du gouvernement qu'il présente un mandat de revalorisation salariale, des engagements budgétaires chiffrés et un calendrier d'application avant la fin de l'année 2026.

Les 5,8 millions d'agents de la fonction publique ne peuvent pas attendre que la prochaine élection présidentielle ait tranché pour savoir si leur travail mérite d'être reconnu.

En janvier, avec toute l'intersyndicale, nous l'avons dit clairement : « L'urgence salariale, c'est maintenant. » C'est dans cet esprit que nous siégeons aujourd'hui. C'est à l'aune des réponses concrètes que le gouvernement apportera, ou refusera d'apporter, que nous jugerons l'utilité de ces travaux.

---

*À la suite du tour de table et devant l'absence de réponse du ministre, l'ensemble des organisations syndicales a quitté la salle.*