

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 Éduc'action exige donc des réponses concrètes et immédiates.

DES FONCTIONNAIRES EN DESSOUS DU SMIC

Au 1er janvier 2026, le Smic est passé à 1 823,03 €, après une revalorisation de 1,18 % du fait de l'inflation. Le point d'indice de la Fonction publique, lui, n'a pas évolué, plongeant les rémunérations des cinq premiers échelons du grade C1 et les trois premiers échelons du grade C2 en dessous du Smic.

Ne pouvant pas légalement être payé-es moins que le Smic, des centaines de milliers d'agent-es publics perçoivent depuis le 1er janvier une « indemnité différentielle » permettant un ajustement.

Depuis 2000, à cause du gel ou de l'augmentation insuffisante de la valeur 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 des grilles et de l'égalité de traitement. La revalorisation du point bénéficie aussi aux personnels contractuels dont la rémunération est indicée et aux retraité-s en relevant la base de calcul des pensions.

ASA POUR GARDE D'ENFANTS, GROSSESSE, SANTÉ, DEUIL : UNE RÉGRESSION INACCEPTABLE

La CGT Fonction publique dénonce le **passage en force du gouvernement** qui, lors du conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 8 avril, a présenté son projet de décret de mise à jour des ASA (autorisations spéciales d'absence). Ce texte, présenté comme une harmonisation suite à une décision du Conseil d'État, organise en réalité **une**



régression sociale majeure des droits des agentes et des agents, en contradiction avec les alertes répétées de la CGT et de l'ensemble des organisations syndicales sur ses effets en termes d'égalité, de conditions de travail et d'attractivité de la Fonction publique. Il s'agit de diminuer le nombre de jours et de supprimer la notion d'ASA de droit.

LES PRIMES NE REMPLACERONT JAMAIS LES RÉMUNÉRATIONS...

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.



UNE REVALORISATION À 2 MILLIARDS

L'argument mis en avant pour ne pas revaloriser le point d'indice est qu'une augmentation de 1 % de sa valeur « coûterait » 2 milliards d'€ de dépenses publiques. Mais pour une telle augmentation, les recettes augmenteraient également d'entre 1,2 et 1,4 milliards d'€, par le biais des cotisations salariales et de l'impôt sur le revenu... Donc utile pour tout le monde.





SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE... ET SI NOUS EN PARLIONS?



POUR LA CGT ÉDUC'ACTION, IL Y A URGENCE À EXIGER...

- ▶ 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 DE 400€
- ▶ 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.



AMÉLIORER LES DROITS DES CONTRACTUEL·LES

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

- ✓ Restriction des possibilités d'emploi d'agent·es non-fonctionnaires
- ✓ Titularisation des contractuel·les répondant à un besoin permanent sans condition de concours et de nationalité
- ✓ Amélioration des droits et garanties collectives des contractuel·les

Pour la CGT, ces personnels doivent bénéficier d'un niveau de protection juridique et de droits équivalents à ceux des titulaires, mais adaptés à leur situation de non-titulaires.

RETROUVEZ NOTRE WEBINAIRE À DESTINATION DES ITRF



CGT Éduc'action

263 RUE DE PARIS 93100 MONTREUIL

 www.cgteduc.fr

 0155827655  unsen@cgteduc.fr

 @CGTEducationofficiel

 @cgt_educ

 @cgteducation