

# CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE : SOUS LA LIGNE DE FLOTTAISON DU SMIC !

juin 2026



Pendant que les prix flambent, les salaires, eux, restent bloqués, et ce sont une nouvelle fois les agentes et les agents qui paient la facture. La situation géopolitique, l'extension des guerres et l'avidité de ceux qui spéculent sur ces crises font bondir les prix des énergies, et plus largement le « coût de la vie ». Et pendant que les prix flambent, les salaires des 5,8 millions d'agentes et d'agents qui font vivre les services publics sont bloqués. C'est un scandale social.

Les politiques menées par les gouvernements successifs en matière de rémunération des personnels de la Fonction publique obéissent toutes à la même logique : dévaloriser la rémunération indiciaire, celle qui rémunère le métier, les fonctions exercées de par son grade, l'expérience professionnelle, l'engagement quotidien, qui détermine le moment venu l'essentiel du montant de la pension... en un mot, la carrière !

Année après année, les gouvernements se sont acharnés à geler la valeur du point d'indice sauf quand les bonds spectaculaires de l'inflation les obligeaient à amortir ses effets. Prises à contre-cœur, ces augmentations au coup par coup n'ont jamais compensé plus du tiers des effets de l'inflation que subissent les courses, les factures, le loyer...

Chaque hausse du SMIC oblige le gouvernement à relever le minimum de traitement dans la Fonction publique. Mais contrairement au secteur privé où l'augmentation du SMIC peut aussi avoir des effets de revalorisation de l'ensemble des salaires, le gouvernement refuse de revaloriser l'ensemble des grilles indiciaires.

Pour la Fonction publique et ses agentes et agents, les gouvernements font toujours le choix de relever seulement les échelons passés sous le minimum Fonction publique. Résultat : les grilles sont tassées et dans les catégories C et B la progression de carrière est neutralisée en termes de rémunération.

**La FSU est résolue à combattre cette situation inacceptable. Elle refuse de laisser les agent.es publics s'appauvrir davantage. Elle défend la nécessité de mobilisations rapides et d'ampleur pour gagner une revalorisation de nos rémunérations.**

## Pour redonner sens et reconnaissance aux carrières de la Fonction publique, la FSU revendique :



### DES MESURES IMMÉDIATES D'URGENCE

- au moins 15 points d'indice pour toutes et tous (environ 60 euros)
- une première revalorisation d'urgence de 6 % du point d'indice



### LA RÉINDEXATION DES SALAIRES

- augmentation automatique de la valeur du point d'indice au rythme de l'inflation



### UN PLAN PLURIANNUEL DE REVALORISATION

- la revalorisation d'au moins 20 % du point d'indice
- au moins 80 points d'indice pour toutes et tous
- la revalorisation des carrières et des grilles indiciaires des catégories C, B et A



### DES MESURES FORTES POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- à travail égal, salaire égal : revalorisation des métiers féminisés et résorption des inégalités de salaires et de carrières
- fin des temps incomplets imposés

**L'austérité, ça suffit ! C'est une politique de justice  
sociale et fiscale qu'il faut !**

# A TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL !

Alors que l'égalité professionnelle est un sujet social central, le gouvernement continue de se contenter de slogans. Alors que les femmes sont toujours plus nombreuses à accéder aux diplômes et aux qualifications, elles restent massivement concentrées dans des métiers sous-payés et dévalorisés - malgré leur forte utilité sociale et le niveau élevé de responsabilité qu'ils exigent. Elles font tenir le service public au quotidien et pourtant, les agentes continuent de subir des inégalités salariales scandaleuses. Les négociations en cours dans la Fonction publique révèlent que le pouvoir préfère protéger les employeurs qui discriminent plutôt que de réparer cette injustice sociale majeure. La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale devrait permettre une réelle revalorisation des métiers féminisés. Le gouvernement choisit au contraire le minimum. Il sabote ainsi sciemment une occasion historique de redéfinir la valeur du travail et de concrétiser, dans les fiches de paye, le principe « à travail de valeur égale, salaire égal », qui permettrait de revaloriser véritablement tous les métiers féminisés. La FSU fera des prochains mois un temps de mobilisation et de confrontation politique sur ce sujet précis. Dans la rue comme dans le débat public, nous exigerons des comptes sur ce renoncement et sur le maintien d'un ordre salarial profondément sexiste.

## LE TRAITEMENT INDICIAIRE, C'EST LA RÉMUNÉRATION DE LA CARRIÈRE

Les missions de service public sont habituellement permanentes ou de long terme. Les pouvoirs publics ont donc besoin de recruter des agent-es publics qui inscrivent leur action dans le long terme et qui sont fidèles à l'intérêt général. En France, la Fonction publique de carrière permet de reconnaître dans la durée l'engagement des agent-es. Le concours est une modalité de recrutement assurant l'égal accès de toutes et tous aux emplois publics, en limitant les discriminations ou la cooptation. En théorie, l'agent-e public ne doit pas avoir d'inquiétude pour son avenir, les pouvoirs publics s'assurant ainsi de la loyauté et de l'intégrité des agent-es : la progression du traitement indiciaire est censée donner de la visibilité et des garanties pour l'avenir. Dans la Fonction publique de l'État, la pension de retraite est un salaire continué. La séparation du grade et de l'emploi permet de garantir au fonctionnaire le maintien de son traitement indiciaire en cas de changement contraint d'affectation : l'indice de rémunération est un acquis une fois pour toutes, alors que primes et indemnités peuvent fluctuer au gré des décisions politiques, de la conjoncture ou des affectations. Elles ne sont pas prises en compte pour la retraite et sont souvent le prétexte à un alourdissement de la charge de travail.

Tels sont les principes qui fondent le statut général des fonctionnaires. Dans les faits, les politiques libérales ont dégradé les rémunérations et développé l'emploi sous contrat. Le gel de la valeur du point d'indice, le développement des primes et des indemnités, le tassement des grilles par le bas, l'individualisation et le management ont eu pour conséquence de paupériser les agent-es publics, le déroulement de carrière permettant péniblement de maintenir le pouvoir d'achat de début de carrière.



Plusieurs centaines de milliers d'agentes et d'agents ont déjà une rémunération principale en deçà du SMIC : cela pourrait concerner plusieurs millions de personnels à partir du 1<sup>er</sup> juin prochain !

Le SMIC est indexé sur l'inflation mais, avec le gel du point d'indice, ce n'est pas le cas des salaires de la Fonction publique.

Au 1<sup>er</sup> juin 2026, le SMIC va être revalorisé de 2,41%. Si le gouvernement s'obstine à dédaigner toute mesure salariale générale pour les agentes et les agents de la Fonction publique, les effets de cette revalorisation indispensable du salaire minimum vont être redoutables pour les agent.es : de nombreux personnels vont voir leur rémunération principale passer sous le SMIC ! L'indemnité différentielle qu'elles et ils toucheront les maintiendra juste à ce niveau sans aucune perspective d'augmentation.



Engagé-es  
au quotidien

# GEL DES RÉMUNÉRATIONS : TOUTES ET TOUS CONCERNÉ·ES

## Marie, adjointe administrative

Embauchée par la mairie d'une petite commune il y a neuf ans, Marie est au deuxième grade de la catégorie C, à l'échelon 6... Au 1<sup>er</sup> juin, le SMIC augmente de 2,41 % et son traitement indiciaire est désormais inférieur de 16.06 euros au SMIC. Elle va percevoir une indemnité de ce même montant. Le passage à l'échelon 7 et les suivants n'auront aucun d'effet sur sa rémunération, elle restera au niveau du SMIC...

*Au 1<sup>er</sup> juin 2026, pour les trois versants de la Fonction publique, 10 échelons sur 11 dans le premier grade de la catégorie C, 7 sur 12 dans le deuxième et 3 sur 10 dans le troisième grade passent sous le SMIC...*

## Nathalie, contractuelle, AESH

Nathalie est AESH depuis dix ans, après 2 ans en CUI. Échelon 4, elle travaille à 67 % (26 h hebdomadaires) dans deux établissements, avec des déplacements quotidiens d'environ 15 km entre une école et un collège. Malgré son ancienneté, la polyvalence exigée et les contraintes de déplacement, elle perçoit seulement 1 109 € nets par mois. Même en poursuivant jusqu'à la fin de sa carrière, elle ne pourra espérer qu'une très faible progression salariale : au dernier échelon, la rémunération plafonne autour de 1 207 € nets, soit à peine une centaine d'euros de plus.

*Les métiers de l'accompagnement, dont font partie les AESH, sont largement féminisés, restent sous-payés et insuffisamment reconnus. Il y a urgence à la création d'un corps de fonctionnaires pour permettre la titularisation dans une carrière véritablement revalorisée.*

## Jeremy, technicien

Jeremy a réussi le concours de technicien supérieur du développement durable au ministère de l'Écologie. Il est recruté directement au deuxième grade en catégorie B comme technicien supérieur principal, comptant faire ainsi reconnaître ses études supérieures.

Mais sur sa feuille de paie, il perçoit une indemnité différentielle de 11,13 euros, son salaire est en dessous du SMIC.

*Au 1<sup>er</sup> juin 2026, pour les trois versants de la fonction publique, 5 échelons sur 13 dans le premier grade de la catégorie B et 2 sur 12 dans le deuxième passent sous le SMIC...*

## Leila et Elias, futurs profs

Leila passe le concours de professeure au niveau master pour être affectée à la rentrée de septembre 2026... Au mois de septembre, elle constatera sur sa feuille de paie que son traitement sera supérieur au SMIC de seulement 4 %...

Elias a, lui, passé le concours au niveau Licence. Au 1<sup>er</sup> septembre, il sera élève fonctionnaire, rémunéré à l'indice minimum Fonction publique (indice majoré 366), soit 1801,74 € bruts. Il percevra une indemnité différentielle de 65,28 euros.

*Comment attirer les étudiant·es et mettre fin à la crise des recrutements qui frappe l'éducation et toute la Fonction publique ? C'est un enjeu d'avenir pour les services publics !*

## Anne et Yves, fonctionnaires de catégorie A

Anne est enseignante, fonctionnaire de l'État en catégorie A. Elle est à 3 ans de son départ en retraite, après quarante années de service. Sa progression indiciaire est bloquée depuis 5 ans au dernier échelon du 2<sup>e</sup> grade de son corps (la hors-classe) par les conditions restrictives d'accès au troisième grade (la classe exceptionnelle).

Yves, le secrétaire général de son établissement, est attaché principal d'administration de l'État. Il est dans le même cas. Il ne sera pas non plus promu au troisième grade de son corps (la hors-classe des AAE).

*Avec le gel de la valeur du point d'indice, leurs rémunérations sont dévaluées à mesure que progresse l'inflation. Et cette dévaluation se retrouvera sur le calcul de chacune de leurs pensions de retraite, puisque celle-ci est déterminée essentiellement par rapport au dernier traitement.*

**POUR DÉFENDRE LEURS CARRIÈRES ET LEURS RÉMUNÉRATIONS, TOUTES ET TOUS ADHÈRENT ET SE MOBILISENT AVEC LES SYNDICATS DE LA FSU !**



Engagé·es  
au quotidien

# CHRONIQUE D'UNE POLITIQUE DE DÉVALORISATION

Depuis des années, les cadeaux fiscaux aux plus riches se sont multipliés... Mais les personnels de la Fonction publique, qui travaillent au service de l'intérêt général ont vu la valeur de leurs rémunérations s'effondrer.

**2017** - Décision de décaler d'un an le calendrier d'application des mesures de revalorisation des grilles indiciaires (PPCR)

**2019** - Loi de transformation de la Fonction publique qui attaque le statut et promeut l'emploi contractuel, supprime les CHSCT et réduit fortement le contrôle des personnels sur les carrières et la mobilité.

**2021** - Le premier octobre 2021, la hausse du SMIC oblige à remonter le minimum FP de l'indice majoré (IM) 309 à 340. Annonce est faite le 9 décembre que le point d'indice restera gelé jusqu'à la fin du quinquennat...

**2023** - L'inflation reste forte et le SMIC est revalorisé. Le minimum est porté à l'IM 353 le 1<sup>er</sup> janvier, à l'IM 361 le 1<sup>er</sup> mai. Le point d'indice n'est augmenté que de 1,5 % au 1<sup>er</sup> juillet. Une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est versée.

**2025** - Amputation de 10 % de la rémunération en congé de maladie, même pour les femmes enceintes. Suspension *sine die* du versement de la GIPA (Garantie individuelle du pouvoir d'achat, qui est versée en cas d'absence d'augmentation pendant 4 ans).

**2018** - Début d'une longue période de gel de la valeur du point d'indice. Le 1<sup>er</sup> janvier est instauré un jour de carence dans la Fonction publique en cas de maladie.

**2020** - Pendant la crise sanitaire, les soignant·es en première ligne sont salués·es, ainsi que tous les autres personnels qui assurent la continuité du service public... Rien en matière salariale.

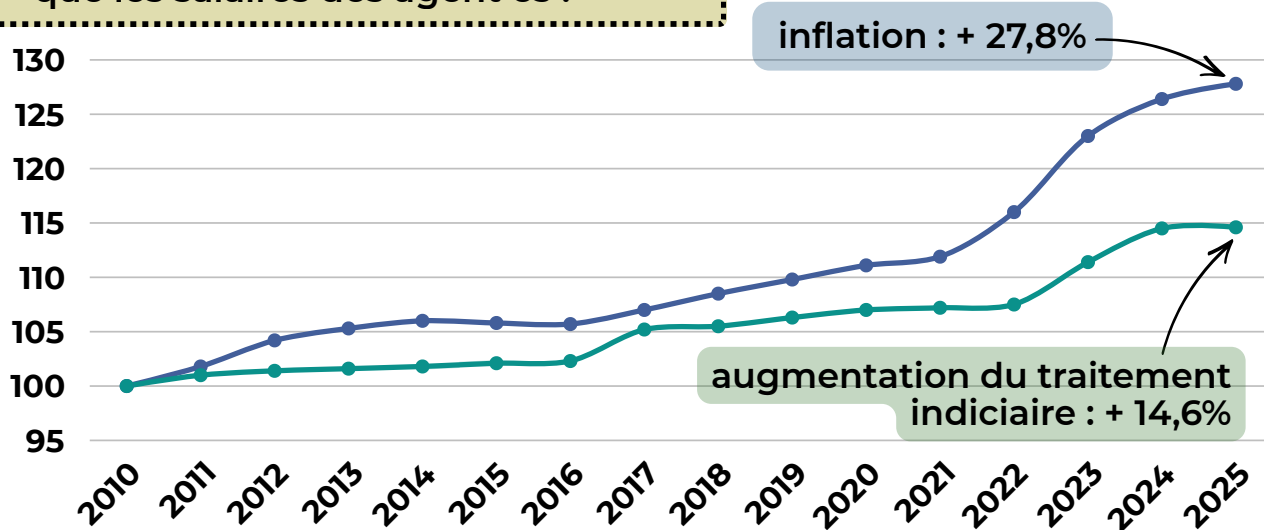
**2022** - L'indice minimum est fixé à l'IM 343 au 1<sup>er</sup> janvier, puis à l'IM 352 au 1<sup>er</sup> mai ; la crise inflationniste connaît ses effets les plus spectaculaires, contraignant une mesure insuffisante de dégel de la valeur du point à 3,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

**2024** - 5 points additionnels sur l'ensemble de la grille sont appliqués au 1<sup>er</sup> janvier : on est loin du compte... Le minimum FP est donc porté à l'IM 366.

**2026** - L'occasion historique de transposer la directive européenne sur la transparence salariale dans le droit national et ainsi de revaloriser les métiers très féminisés est sabotée par le gouvernement.



Depuis 2010, les prix ont augmenté presque deux fois plus vite que les salaires des agent·es !



indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) et indice des prix à la consommation au 1<sup>er</sup> trimestre de chaque année, base 100 en 2010



Engagé·es au quotidien