



Conseil commun de la Fonction publique
du 18 juin 2026

Déclaration liminaire

Monsieur le ministre,

Au moment où s'ouvre cette séance du Conseil commun de la Fonction publique, la CGT tient à rappeler ce que cette instance devrait être : le lieu d'un dialogue entre l'État employeur et les représentants de ses agents. Force est de constater qu'elle ne l'est plus. Car derrière l'ordre du jour qui nous réunit se tient une réalité, celle d'une dégradation salariale sans précédent, et celle d'un dialogue social méthodiquement éteint.

La valeur du point d'indice demeure figée pour la troisième année consécutive, le gouvernement a choisi de ne pas la revaloriser. Dans le contexte que nous connaissons, c'est une décision lourde de conséquences pour les agents.

Car l'inflation, que l'on disait maîtrisée, est revenue. Elle atteint 2,2 % sur un an au mois d'avril, tirée par la flambée des prix de l'énergie. Mécaniquement, le SMIC a été revalorisé de 2,41 % au 1er juin, pour s'établir à 1 867 euros bruts. Le point d'indice, lui, est resté immobile. De ce décalage naît un phénomène que la CGT nomme sans détour : la smicardisation de la Fonction publique.

Les chiffres sont implacables, et ils sont les vôtres. Au 1er janvier, 356 000 agents percevaient déjà une rémunération indiciaire inférieure au SMIC. Depuis le 1er juin, ils sont 862 000. Près de neuf cent mille femmes et hommes dont le traitement ne suffit plus à atteindre le minimum légal, et qu'il faut maintenir à flot par une indemnité différentielle, c'est-à-dire par un expédient.

Mais le plus grave n'est pas dans le seul nombre : il est dans ce que ces chiffres montrent. Dans la catégorie C, dix échelons sur onze du premier grade sont passés sous le SMIC, 19 années d'ancienneté qui ne produisent plus le moindre effet sur le traitement indiciaire. La catégorie B bascule à son tour, un lauréat du concours externe, recruté au niveau du baccalauréat, débute désormais au SMIC. La catégorie A elle-même n'est plus qu'à quinze points du seuil, et plusieurs corps l'ont déjà franchi, élèves des instituts régionaux d'administration, inspecteurs des finances, conseillers pénitentiaires, assistants-ingénieurs. Quant aux pensions de la catégorie C, elles sont, toutes, désormais inférieures au SMIC au jour de la liquidation.

Ce que nous décrivons n'est pas un accident, c'est l'effacement méthodique du principe de carrière. La qualification ne paie plus. Le concours ne paie plus. L'ancienneté ne paie plus. Le pacte qui fondait la Fonction publique depuis 1946, celui d'un déroulement de carrière reconnaissant l'engagement et les qualifications, se trouve vidé de sa substance. Et ce délitement vient de loin : depuis l'arrivée au pouvoir du président de la République en 2017,

la valeur du point a perdu près de 13% de son pouvoir d'achat. Ce n'est pas une conjoncture : c'est une trajectoire, et cette trajectoire conduit à la disparition d'une Fonction publique de carrière.

Devant une situation d'une telle gravité, on serait en droit d'attendre de l'État employeur qu'il prenne ses responsabilités : qu'il reçoive, qu'il écoute, qu'il négocie. Or telle n'a pas été sa réponse. Sa réponse, ce fut d'abord le silence, puis le refus.

Le 13 avril dernier, les huit organisations syndicales représentatives ont quitté ensemble le groupe de travail que vous aviez ouvert, après qu'il leur eut été signifié qu'aucune mesure immédiate n'était envisagée et que l'objet de ces travaux se bornait à « préparer l'après-présidentielle ». Que les agents patientent, donc ; on s'occupera d'eux plus tard. Le 19 mai, ces mêmes organisations ont adressé au Premier ministre un courrier unitaire. Quinze jours durant, elles n'ont reçu ni réponse, ni même la proposition d'un rendez-vous.

À la demande de négocier, on oppose des groupes de travail et maintenant rendez-vous salarial le 6 juillet. À ce rendez-vous, le gouvernement envisage-t-il d'annoncer une hausse de la valeur du point d'indice et des moyens budgétaires pour répondre à la situation d'urgence de la Fonction publique ? Le dialogue social n'est pas une formalité que l'on convoque pour faire de la communication politique ; c'est une exigence démocratique. Le vider de sa substance, c'est adresser aux agents un message sans équivoque, celui du mépris.

Cette logique de l'austérité salariale et de la défiance ne se cantonne pas au dossier des rémunérations. Nous la retrouvons, en filigrane, dans les textes mêmes que vous soumettez aujourd'hui à notre examen.

Vous nous présentez la transposition de la directive européenne relative à la transparence des rémunérations. La CGT en partage le principe, et elle a déposé de nombreux amendements pour que cette transposition soit à la hauteur de l'ambition européenne. Mais que l'on ne s'y méprenne pas : la transparence n'a jamais réduit, à elle seule, le moindre écart. Publier des indicateurs ne sert de rien si, dans le même temps, l'on gèle le point d'indice et l'on maintient dans la sous-rémunération les métiers à prédominance féminine. L'égalité salariale ne se proclame pas : elle se construit, en revalorisant les grilles et en reconnaissant la valeur réelle du travail accompli.

Au point 2, vous nous soumettez un projet de décret relatif aux congés de santé. Et c'est la même philosophie, le contrôle érigé en principe, la suspicion jetée sur les agents malades, l'amputation de leur rémunération durant le congé de maladie. Avec l'ensemble des organisations, la CGT en demande le retrait. Car on ne saurait, d'une main, rogner la rémunération des agents et leur protection lorsqu'ils sont malades, et, de l'autre, prétendre honorer leur dévouement.

Monsieur le ministre, à ces constats nous attendons des réponses claires, et non le renvoi à des échéances incertaines :

- Le gouvernement entend-il ouvrir une véritable négociation salariale, assortie d'un mandat budgétisé, ou se bornera-t-il à convoquer un nouveau groupe de travail le 6 juillet ?

- La valeur du point d'indice sera-t-elle revalorisée au cours de l'année 2026, et selon quel calendrier ?
- Retirerez-vous le projet de décret relatif aux congés de santé, et rétablirez-vous le maintien à cent pour cent de la rémunération en congé de maladie ?
- Garantisseriez-vous que la transposition de la directive sur la transparence s'accompagnera d'une revalorisation effective des métiers durablement dévalorisés, au premier rang desquels ceux qu'occupent majoritairement des femmes ?

La CGT siège dans cette instance sans complaisance et elle le redit aujourd'hui avec gravité : sans négociation réelle et sans revalorisation du point d'indice, le mécontentement des agents ne fera que grandir et la CGT sera à leur côté dans les mobilisations.

Nous nous opposerons à toute forme de politique d'austérité salariale, et à toute logique de défiance envers celles et ceux qui font vivre, chaque jour, le service public.

Reconnaissance et généralisation de la fonction FIR pour les psychologues des trois versants de la Fonction publique

Préambule : Un titre unique national, une exigence de santé publique

Le titre de psychologue est unique et protégé par l'article 44 de la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985. Ce titre impose une obligation de moyens et de compétences. Pourtant, l'exercice professionnel au sein de l'État, des Collectivités Territoriales et des Hôpitaux subit une rupture d'égalité flagrante.

I. Pour une égalité statutaire : un titre, un droit, mais une fragmentation juridique

Si la fonction de Formation, d'Information et de Recherche (FIR) est une composante inhérente au métier de psychologue, son application réglementaire révèle un traitement profondément inégalitaire selon les versants de la fonction publique :

- **Dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) :** Le décret n° 91-129 du 31 janvier 1991 et la Circulaire du 30 avril 2012 reconnaissent explicitement la fonction FIR dans les missions du psychologue.
- **Dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) :** La mission de recherche et de formation est bien stipulée dans l'article 2 du Décret n°92-853 du 28 août 1992. De plus, la Circulaire NOR/INT/B/92/00287/C du 14 octobre 1992 précise que les autorités territoriales « *pourront utilement s'inspirer* » des textes hospitaliers pour répartir le temps de service. Cependant, en droit administratif, cette formulation constitue une simple recommandation et non une injonction. L'application du FIR se heurte donc au principe de libre administration des collectivités, rendant sa quantification (le tiers-temps) non opposable d'office et soumise à l'arbitraire local.
- **Dans la Fonction Publique d'État (FPE) :** Les psychologues de la FPE bénéficient de la fonction FIR, mais il n'existe pas de décret unique. Chaque ministère recrute et gère ses psychologues selon ses propres statuts, créant une grave disparité.

Cette différence d'application et cette fragmentation réglementaire de la fonction FIR créent une précarité clinique et une inégalité de traitement des usagers. En vertu du principe d'égalité entre les fonctions publiques, il est incohérent qu'un psychologue changeant de versant perde la garantie d'exercer un tiers de l'essence de sa mission. L'harmonisation de l'application du tiers-temps FIR dans la FPH est la seule voie pour maintenir l'attractivité des carrières territoriales et d'État.

Par l'obligation de compétence, l'employeur est tenu de permettre à l'agent d'avoir les moyens d'exercer la fonction FIR. En laissant perdurer un vide coercitif dans les versants Territorial et d'État, l'administration prive l'agent des moyens d'exercer sa mission en toute sécurité clinique. Cela expose l'employeur à un risque de faute fonctionnelle pour défaut de mise à jour des compétences des agents dans des secteurs sensibles (Aide sociale à l'enfance, Protection judiciaire de la jeunesse, Éducation Nationale).

Les besoins de la population qui sont de plus en plus importants et la complexité des pathologies sociales et psychiques actuelles exigent un travail de distanciation, d'analyse et d'actualisation continue des connaissances. Le ou la psychologue réajuste de façon continue ses interventions cliniques et institutionnelles.

La fonction FIR est partie intégrante du travail du psychologue. C'est un argument d'efficience : la fonction FIR est un temps de conception qui garantit une pratique clinique fondée sur la formation, l'information et la recherche.

La Circulaire du 30 avril 2012 : une référence pour l'élaboration d'un texte opposable (à généraliser)

La Circulaire N° DGOS/RHSS/2012/181 du 30 avril 2012 a apporté des clarifications essentielles pour la Fonction Publique Hospitalière (FPH), qui doivent aujourd'hui servir de base à une harmonisation entre les trois versants :

- **La proportionnalité**
- **L'autonomie technique**
- **L'intérêt institutionnel**

Il est inacceptable que les psychologues de la FPT et de la FPE soient exclus de ce cadre de référence contraignant, créant une rupture d'égalité dans l'accès effectif à la formation et à la recherche.

II. Un précédent de mise à jour : Le Décret n° 2024-17 du 9 janvier 2024

L'administration a récemment prouvé sa capacité à actualiser les textes régissant les psychologues. Le Décret n° 2024-17 (Art. 6) a modifié l'Arrêté du 1er août 1996 pour mettre à jour les dénominations universitaires. Si une simple mise à jour de nomenclature institutionnelle justifie un décret en Conseil d'État, l'urgence de garantir la qualité du soin psychique dans l'ensemble des services publics justifie, avec encore plus de force, une harmonisation par décret de la fonction FIR pour les trois versants.

Conclusion

La reconnaissance et la généralisation opposable de la fonction FIR pour l'ensemble des psychologues est une condition *sine qua non* de la protection des psychologues au service des usagers et de la rigueur scientifique de leurs interventions. Nous appelons le Conseil commun à engager une refonte des textes pour mettre fin à cette discrimination statutaire.