



COMPTE RENDU DE SÉANCE

Rendez-vous salarial Fonction publique

Réunion du 8 juillet 2026

Présidence du ministre David Amiel

1. Cadre et contexte de la réunion

Le rendez-vous salarial se tient pour la première fois depuis 2023. Le ministre rappelle qu'il n'a pas eu lieu en 2024, dans le contexte de la dissolution de l'Assemblée nationale, ni en 2025. Il souhaite « renouer avec cet exercice » et le situe dans la continuité des accords de 2008 et du protocole PPCR de 2015, en rappelant que les rémunérations ne peuvent être séparées des parcours professionnels.

Le ministre souligne qu'il n'existe pas, dans la Fonction publique, d'équivalent à la négociation annuelle obligatoire (NAO) du secteur privé, ce qu'il juge être un problème de gouvernance pour les employeurs publics. La réunion se déroule dans un contexte budgétaire présenté comme fortement contraint. Le ministre fixe trois objectifs : partager un diagnostic, identifier des mesures de court terme et fixer une méthode pour la suite, notamment sur les bas et milieux de grille et sur l'indemnité différentielle.

2. Propos introductifs du ministre

Le ministre affirme que « *les agents publics ne sont pas un problème* » et que la maîtrise des comptes publics ne doit pas se confondre avec une remise en cause des agents. Il refuse une politique salariale conçue comme une addition de mesures successives (pouvoir d'achat, prime, compensation, correction), jugée « *illisibles* » et « *parfois moins justes* ».

Il identifie deux responsabilités : répondre aux attentes immédiates et ouvrir un travail de plus long terme sur le modèle de rémunération. Il indique vouloir éviter deux écueils : renvoyer toutes les difficultés à des réformes futures, ou traiter les questions du jour par des réponses isolées. Il propose un tour de table des organisations syndicales.

3. Déclaration liminaire intersyndicale (huit organisations)

Une déclaration commune est prononcée au nom des huit organisations (CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC, FA-FP). Elle porte deux volets.

[Retrouvez la déclaration unitaire](#)

Volet canicule et santé au travail : les organisations interpellent le ministre sur les conséquences des canicules, rattachées au dérèglement climatique. Elles demandent le rétablissement des CHSCT dans les établissements, hôpitaux, collectivités et administrations, l'ouverture d'un cycle de travail dédié et un plan d'urgence pour protéger agents et usagers.

Volet salarial : l'intersyndicale demande des mesures salariales générales, dont la revalorisation du point d'indice et son indexation sur l'inflation, et réaffirme son attachement à l'unicité du point et de sa valeur. Elle demande le rétablissement du versement à 100 % de la rémunération en congé de maladie ordinaire, l'abrogation du jour de carence et le rétablissement de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA). Elle

demande l'ouverture d'une négociation sur la refonte des grilles indiciaires, intégrant la revalorisation des corps à prédominance féminine et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, avec une traduction dans les prochaines lois de finances.

4. Tour de table des organisations syndicales

CGT — La CGT vient « *sans illusion, mais avec exigence* » et attend « *non des mots, mais des mesures* ». Elle qualifie l'indemnité différentielle de « *cache-misère* » : plusieurs centaines de milliers d'agents la perçoivent pour ne pas tomber sous le SMIC, un nombre qui « *a plus que doublé en quelques mois* », tandis que le point reste gelé. Elle dénonce l'écrasement des grilles (en catégorie C, l'ancienneté ne se lit plus ; la catégorie B débute au SMIC ; la catégorie A s'en rapproche) et une perte considérable de la valeur du point « *depuis un quart de siècle* ». Elle récuse le terme d'« *obsolescence* » du système, qu'elle qualifie d'« *exsangue* », résultat d'un choix politique d'affaiblissement de la fonction publique de carrière. Elle conteste l'argument des primes (« *on ne peut pas convoquer les primes pour nier la faiblesse du traitement, puis les oublier au moment de calculer les pensions* »). Ses demandes immédiates : revalorisation significative de la valeur du point, rétablissement de la GIPA, abrogation du jour de carence, retour à 100 % en congé maladie ; puis une véritable négociation (indexation, unicité, rattrapage des pertes, refonte des grilles, intégration des primes dans le traitement, égalité femmes-hommes). Elle conclut : « *ce n'est pas l'argent qui manque, c'est la volonté* ». La CGT annonce qu'elle prendra ses responsabilités et appellera les agents à cesser le travail et à manifester le 29 septembre.

Elle interpelle également le ministre sur le gel de 45M€ de crédits du CNFPT et sur la mise en place de la PSC dans la fonction publique hospitalière.

[Lire la déclaration CGT Fonction publique](#)

FO — FO dénonce une politique de réduction des dépenses publiques et le risque de faire porter les économies aux agents, considérés comme une variable d'ajustement, alors que les entreprises du CAC 40 versent des dividendes considérables. Elle refuse par avance des « *réponses déjà entendues* » : ni geste sur le point d'indice, ni revalorisation indiciaire, ni retour sur la baisse de rémunération en cas d'arrêt maladie.

CFDT — La CFDT refuse que les agents soient les boucs émissaires de la situation et dénonce le discours du « *fonctionnaire en trop* ». Elle revendique la mise en place de négociations salariales annuelles obligatoires dans la fonction publique. Elle rappelle l'utilité des services publics (climat, crises sanitaires et sociales), pointe l'inégalité de participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire, et attend à la fois des réponses concrètes sur la rémunération et une vision d'ensemble.

UNSA — L'UNSA, qui a porté la demande de ce rendez-vous, le juge positif à condition qu'il soit substantiel. Elle avance deux leviers : augmenter la valeur du point (avec indexation sur l'inflation et unicité entre versants) et ajouter des points d'indice dans les grilles, complétés par un chantier carrières/grilles d'application rapide. Elle dénonce le gel du point, la suppression de la GIPA et la baisse de rémunération de 10 % en congé maladie, et demande notamment la PSC en santé et prévoyance dans la FPH et la suppression du jour de carence.

FSU — La FSU dénonce une perte continue de valeur des rémunérations organisée depuis près de dix ans, qualifiée de « *politique publique* » et non d'accident, frappant majoritairement des femmes et pesant sur les pensions. Elle demande d'augmenter immédiatement de 10 % la valeur du point et d'attribuer uniformément au moins 15 points dans les grilles pour sortir les agents de la zone du SMIC, ainsi que des perspectives de revalorisation des carrières à moyen terme et une exemplarité des employeurs en matière d'égalité.

Solidaires — Solidaires alerte d'abord sur les canicules (courrier adressé, demande d'autorisations spéciales d'absence). Sur le salarial, l'organisation demande des actes clairs : revalorisation du point, indexation sur l'inflation, points supplémentaires pour toutes et tous, restauration de la GIPA, rémunération à 100 % en congé maladie y compris pour les femmes enceintes, suppression du jour de carence et ouverture d'une

négociation sur les grilles et l'égalité. Elle rappelle que « *de l'argent existe* » (conditionnalité des aides aux entreprises, lutte contre la fraude fiscale).

CFE-CGC — La CFE-CGC décrit un tassement des carrières « *catastrophique* » : de nombreux échelons de catégorie C sous le SMIC, avec un risque d'absorption progressive des catégories B puis A. Elle souligne la situation des soignants de la FPH, dont les débuts de carrière sont proches d'agents moins qualifiés, et rappelle que les primes ne peuvent être assimilées au traitement. Elle exige une revalorisation immédiate du point et un renforcement réel de la protection fonctionnelle (« *un agent insulté, c'est l'État qui est insulté* »).

FA-FP — La FA-FP rejoint les revendications des autres organisations. Elle juge la situation salariale intenable (tassement des grilles, reconnaissance insuffisante) et considère que la revalorisation immédiate du point et son indexation sur l'inflation constitueraient un signal fort.

5. Interventions des employeurs publics

Employeurs territoriaux — S'exprimant au nom des départements et de la coordination des employeurs territoriaux (environ deux millions d'agents dans la FPT), ils partagent le diagnostic (érosion du pouvoir d'achat, distorsion entre versants, tassement des catégories B et C) mais appellent à la prudence : ils refusent d'acter une mesure salariale nouvelle sans financement assuré, invoquant un effet de ciseau et des charges imposées par l'État. Ils demandent une évaluation de la GIPA, une réflexion sur un dispositif de type PPCR allégé, une visibilité pluriannuelle et un rendez-vous préalable entre employeurs publics. Ils ne s'engagent pas sur le financement tant que la compensation des dépenses, les ressources 2027 et une étude d'impact ne sont pas connues.

Employeurs hospitaliers — La représentation hospitalière partage le diagnostic de l'écrasement des grilles et insiste sur la place du régime indemnitaire et de la PSC dans la FPH. Elle rappelle que la masse salariale peut représenter jusqu'à 80 % des charges de fonctionnement des établissements et que le défaut de compensation des évolutions salariales pèse dans leur déficit. Elle insiste sur la méthode et perçoit ce rendez-vous comme « *un début et un signal fort* ».

6. Réponse du ministre et diagnostic chiffré de la DGAFP

▪ Première réponse du ministre

Sur la question des canicules, le ministre se dit favorable à l'engagement d'un travail sur les enseignements à en tirer. Sur la protection fonctionnelle, il annonce qu'un projet de loi présenté en Conseil des ministres comportera une disposition de renforcement.

Sur les économies budgétaires, il affirme qu'« *aucune mesure d'économie n'a porté sur la masse salariale* » ni sur le titre 2. Il indique que la situation budgétaire ne peut être « *une excuse pour ne rien faire* », mais qu'elle « *impose des choix et des priorisations* ». Il partage le diagnostic d'un affaiblissement de la promesse de carrière et de bas de grilles trop proches du SMIC. Il ne répond ni sur le CNFPT, ni sur la PSC dans la fonction publique hospitalière.

▪ Diagnostic chiffré présenté par la DGAFP

[Retrouvez la présentation de la DGAFP en ligne](#)

Toute la présentation de la DGAFP vise à nier l'urgence salariale et à tenter de délégitimer toute revalorisation du point d'indice.

La présentation démarre en rappelant le cadre budgétaire contraint et présentant une dette de la France en forte croissance, très supérieure à la dette de la zone euro. Elle chiffre à 2.4 milliards d'euros toute hausse de 1 point de la valeur du point d'indice. Il est rappelé que toute augmentation du point d'indice profite proportionnellement davantage aux agents les mieux rémunérés et ne serait donc ni « juste », ni « adaptée ».

La rémunération moyenne est présentée comme globalement stable en euros constants et « *suivant globalement l'inflation* » en utilisant comme indicateur le RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) qui ne représente que 60% des agents (agents occupant le même poste sur deux ans). Cette stabilité s'expliquerait par les revalorisations du point de 2022 et 2023 et des mesures catégorielles (Ségur notamment), la DGAFP oublie évidemment de mentionner que l'inflation est surtout amortie par la progression liée à la carrière des agents (échelons, concours, promotions).

La comparaison public / privé est jugée contrastée : favorable au public pour les emplois les moins qualifiés et les 7 premiers déciles, favorable au privé pour les rémunérations les plus élevées et les 3 derniers déciles **Autrement dit le problème d'attractivité de la fonction publique ne serait pas lié à la rémunération, sauf pour les catégories A.** L'administration reconnaît un écrasement des grilles réel, lié à la hausse du SMIC, et assume le choix passé de mobiliser l'indemnité différentielle plutôt que de relever l'indice minimum de traitement. Elle nuance également le constat en **rappelant que le salaire réel perçu par les agents n'est pas seulement indiciaire et conteste donc l'idée d'une smicardisation de la fonction publique.**

Toute cette présentation est **construite comme une démonstration visant à montrer qu'aucune mesure salariale générale n'est nécessaire ni ne serait pertinente pour la fonction publique** et qu'il serait plus intéressant de travailler sur des mesures ciblées.

7. Orientations annoncées par le ministre

Le ministre ouvre le propos en insistant sur la nécessité de travailler sur les parcours professionnels qui doivent être la clé de l'attractivité de la fonction publique et que la prise de responsabilité doit être mieux valorisée au niveau des rémunérations. C'est la raison pour laquelle il propose les mesures techniques suivantes qui visent toutes à valoriser les progressions de carrière.

- **Réforme des règles de classement (priorité affichée)**

Pour les fonctionnaires : généralisation du reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur, avec majoration de points d'indice brut, en cas de promotion ou de concours interne. Pour les contractuels : harmonisation et amélioration des règles de reprise d'activité, avec des ratios uniques et plus simples, suppression de certains choix complexes entre services publics et privés, et prise en compte de l'apprentissage comme voie de pré-recrutement. 30 000 de l'État seraient concernés chaque année. Le ministre souhaite un financement dès la loi de finances pour 2027. Les exemples présentés font état d'un gain de l'ordre de +98,46 € bruts par mois.

- **Progression de carrière et taux d'avancement**

Le ministre rappelle des mesures déjà engagées (taux d'avancement des catégories B et C ; pour les attachés, taux de promotion relevé et accès décontingenté au troisième grade). Il annonce prolonger cette logique pour les corps d'ingénieurs de l'État (environ 14 000 agents) et, au-delà, pour d'autres corps de catégorie A, avec un financement en loi de finances (environ 13 000 agents).

- **Promotion interne**

Jugeant cette voie trop étroite dans la FPE, le ministre annonce l'ouverture d'un travail « sérieux », projeté à l'automne, sur les parcours de promotion interne.

- **Bas et milieux de grille — indemnité différentielle**

Le ministre estime qu'« il ne serait pas sérieux d'annoncer aujourd'hui un quantum ou un indice cible ». Il fixe pour objectif un chantier pluriannuel de sortie progressive de la dépendance à l'indemnité différentielle et la reconstruction d'attente indiciaire au bas des grilles. Un groupe de travail est prévu à la rentrée pour

examiner des scénarios d'injection de points d'indice (public concerné, niveau, calendrier, articulation avec les autres mesures). Aucun montant n'est arrêté.

Il faut souligner que l'ensemble des mesures annoncées s'appliquent principalement aux agents de la Fonction publique d'Etat et que les agents de la FPT et FPH auraient à les discuter avec leurs employeurs respectifs.

8. Issue de la séance : l'intersyndicale quitte la réunion

À l'issue des orientations, l'intersyndicale demande une suspension de séance puis quitte la séance après une courte déclaration commune qui prend acte des mesures présentées, mais fait le constat de leur insuffisance au vu de l'urgence de la situation. **L'intersyndicale constate l'impossibilité de poursuivre la situation en l'absence de mesure immédiate et générale.**

9. Récapitulatif — annonces du ministre par statut

Statut	Mesures et annonces
Acté — financement visé en loi de finances 2027	Réforme des règles de classement (fonctionnaires : indice égal ou immédiatement supérieur + majoration de points IB ; contractuels : reprise harmonisée, ratios uniques). Amélioration des ratios pro / pro des corps de catégorie A (≈ 27 000 agents), dans le prolongement des mesures déjà actées pour les attachés.
Renvoyé à concertation / à venir	Groupe de travail à la rentrée sur les bas et milieux de grille et la sortie progressive de l'indemnité différentielle (scénarios d'injection de points, sans quantum ni indice cible). Chantier sur la promotion interne à l'automne. Renforcement de la protection fonctionnelle (disposition dans un projet de loi).
Aucune mesure	Valeur du point d'indice — indexation sur l'inflation — rétablissement de la GIPA — abrogation du jour de carence — retour à 100 % de la rémunération en congé de maladie ordinaire.

10. Chiffres clés présentés en séance

Donnée	Valeur
Dettes publiques (2025)	115,7 % du PIB (projection 122 % en 2028)
Déficit public (2025)	5,1 % du PIB
Charge de la dette (2025)	64,7 Md€ (+11,2 % sur un an)
Coût d'une hausse de 1 % de la valeur du point	2,4 Md€ (trois versants)
Agents touchant l'indemnité différentielle (juin 2026)	862 000 dont 306 000 dans la FPE
Revalorisation du SMIC / plafond de l'indemnité	+2,41 % / 65,28 € bruts par mois au maximum
Évolution des effectifs (2011-2024)	+7,9 % (FPH >10 %, FPT >8 %, FPE 6,6 %)
Gain de la réforme du classement (exemples)	+98,46 € bruts par mois
Nombre d'agents concernés réforme du classement	30 000 agents
Amélioration ratio pro / pro et décontingement 3 ^e grade corps cat A concernés (extension AAE)	≈ 27 000 agents (dont 14 000 ingénieurs d'Etat)

11. Analyse et lecture CGT

À retenir : un rendez-vous salarial sans aucune mesure salariale. Le ministre conteste le diagnostic syndical et détourne nos constats (écrasement des grilles, promesse de carrière affaiblie) pour justifier l'absence d'annonce sur la valeur du point, l'indexation, la GIPA, le jour de carence ou le congé maladie. Les seules mesures concrètes proposées (réforme du classement, travaux carrière cat A) sont réelles mais ciblées (57 000 agents vs les 862 000 agents qui perçoivent l'indemnité différentielle). Il annonce des chantiers sans financement (promotions internes, bas de grille) et pas à la hauteur de l'écrasement des grilles. L'argument du contexte budgétaire, mis en avant pour écarter une mesure générale, relève d'un choix politique et non d'une fatalité, comme l'ont souligné plusieurs organisations.

La méthode retenue : renvoyer à plus tard. Le ministre n'annonce globalement aucune mesure immédiate, il renvoie à un groupe de travail à la rentrée, dans le cadre d'un chantier pluriannuel, dont le financement reporté à 2027 et pour lequel aucun quantum n'est arrêté.

Fait marquant : l'intersyndicale sort renforcée du rendez-vous salarial. Les huit organisations syndicales ont porté une déclaration commune et des revendications convergentes, au premier rang desquelles la revalorisation et l'indexation du point. Face à cette unité, l'administration n'a opposé que des reports. Elles ont toutes quitté la séance et publié un communiqué commun réitérant les revendications salariales et appelant à la mobilisation le 29 septembre.

[Lire le communiqué intersyndical post rendez-vous salarial](#)