



## GT Rémunérations CFDT Fonction publique – 13 avril 2026

### Déclaration liminaire

Monsieur le Ministre,

Lors du Conseil commun de début janvier, vous aviez annoncé plusieurs chantiers pour le premier semestre 2026. Parmi eux figurait celui des rémunérations, initialement prévu le 26 mars et finalement reporté à aujourd'hui.

Nous avons compris ce report comme lié à l'arrivée imminente d'une ministre déléguée à la Fonction publique, comme vous nous l'aviez indiqué lors de votre nomination aux Comptes publics. Force est de constater que ce poste reste vacant. Preuve, sans doute, que le problème d'attractivité de la fonction publique touche désormais tous les niveaux de responsabilité.

Pourtant les travaux sont extrêmement nombreux pour la fonction publique. En témoigne l'agenda social actualisé que nous avons reçu dernièrement qui double le nombre de groupes de travail, d'instances sur ce second trimestre 2026. Pour la CFDT, certaines des dates proposées ne nous permettront pas d'être présents à tous ces rendez-vous en particulier lors de la semaine de congrès de la CFDT, ou de préparer de manière professionnelle avec des propositions de qualité.

Lors de ce même Conseil commun, vous exprimiez la volonté de « *redonner de la visibilité et des perspectives sur les carrières et les rémunérations* ». Nous espérons que cet objectif demeure pleinement d'actualité. Pourtant, aucun document préparatoire ne nous a été transmis pour cette réunion. Il est pour le moins inhabituel – et inacceptable – de convoquer les organisations syndicales sans leur permettre de travailler en amont, d'élaborer des propositions solides ou de formuler des critiques constructives sur les orientations gouvernementales. Nous savons que vos arbitrages sont validés au plus haut niveau de l'État ; encore faut-il que le dialogue social ne soit pas réduit à un exercice de communication descendante.

Nous attendons donc aujourd'hui que vous nous présentiez clairement les étapes de ce chantier majeur, tant les attentes des agents publics sont fortes. Nous savons aussi que les marges de manœuvre budgétaires pour 2026 sont quasi inexistantes, et que s'engage déjà la préparation du budget 2027, année d'élection présidentielle. Cela ne saurait néanmoins justifier l'inaction.

Car l'urgence est là, notamment pour les agents aux plus bas salaires, dans un contexte de hausse continue du coût de la vie et en particulier des carburants. Le 3 avril dernier, la CFDT vous a adressé, ainsi qu'au Premier ministre, un courrier sur le pouvoir d'achat des agents publics. À ce jour, il est resté sans réponse, et aucune mesure n'a été annoncée.

Pourtant, certaines décisions pourraient être prises immédiatement, sans impact budgétaire significatif. Nous pensons notamment au télétravail. Une circulaire devait être publiée à destination des employeurs de l'État afin de favoriser son déploiement. Dans les faits, sur le terrain, des directeurs et chefs de service continuent de refuser des demandes de télétravail supplémentaires, alors même que celui-ci permettrait de réduire les frais de déplacement domicile-travail pour de nombreux agents. À ce jour, aucune instruction claire n'a été donnée.

Autre sujet tout aussi préoccupant : les agents contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour exercer leurs missions de service public. Là encore, aucune mesure. Or ces agents – « par hasard » – sont majoritairement des femmes, occupant des emplois à faible rémunération.

Quelques exemples non exhaustifs des conséquences concrètes de la hausse des carburants sont lourds :

- pour les aides familiales, cela représente entre 200 et 300 euros supplémentaires par mois, des frais incompressibles pour assurer l'accueil des enfants confiés dans le cadre de leur mission ;
- pour les AESH, dont la rémunération médiane atteignait à peine 1 000 euros en 2023, des changements d'affectation peuvent être imposés sans préavis, générant jusqu'à 100 euros de frais supplémentaires mensuels pour un salaire d'environ 1 050 euros.

Que comptez-vous faire pour ces agentes ? Avez-vous seulement engagé un recensement du nombre de personnels concernés et de l'enjeu financier réel ? Nous constatons que les mesures ciblées en direction d'autres secteurs professionnels, plus masculins, ont été rapides à décider et à mettre en œuvre. Pour la CFDT, prendre des mesures concrètes pour ces agentes serait un signal de considération. Ne rien faire, en revanche, aura des conséquences dont chacun ici mesure la gravité.

Plus largement, il n'est plus acceptable de :

- maintenir le gel du point d'indice,
- laisser les débuts de carrière être rattrapés par le SMIC,
- refuser la réactivation de la GIPA,
- sanctionner les agents malades par le jour de carence et la perte de 10 % de leur rémunération.

L'accumulation de ces choix traduit un mépris profond pour les agents publics et une volonté assumée de dégrader leurs conditions de vie et de travail.

Nous souhaitons également revenir sur la récente communication du gouvernement consacrée à la « réduction de l'absence au travail ». Derrière le terme rapidement glissé vers celui d' « absentéisme », se cache une stigmatisation inacceptable des agents publics. Les « échanges en cours » annoncés sur le temps partiel thérapeutique, qui devraient être présentés prochainement au CCFP, nous inquiètent.

Avant de modifier les règles du temps partiel thérapeutique, il serait plus pertinent d'agir sur les causes de la dégradation de la santé au travail. Votre propre dossier de presse souligne, à propos des entreprises privées, que celles qui investissent dans la prévention, l'autonomie, la formation et le soutien managérial sont aussi les plus performantes. Pourquoi, dès lors, ne pas appliquer à la fonction publique ce que le gouvernement érige en modèle ailleurs ? Pourquoi assimiler arrêter maladie abusif et temps partiel thérapeutique, sinon pour toujours plus stigmatiser les agents publics ?

La CFDT n'ignore rien du contexte budgétaire, des tensions politiques et des enjeux géopolitiques. Mais certains gestes simples sont possibles dès maintenant : une circulaire claire sur le télétravail, une indemnisation juste des agents contraints d'utiliser leur véhicule personnel.

Sans ces premiers signaux concrets, comment prétendre fidéliser les agents publics et attirer une nouvelle génération vers le service public ?

Il est temps de redonner de vraies perspectives de carrière et des rémunérations à la hauteur de l'engagement des agents pour l'intérêt général. Il est temps :

- de relancer les dynamiques de carrière,
- de faciliter les promotions internes,
- de mettre en place un rendez-vous salarial annuel,

- de lutter contre la souffrance au travail, qui conduit parfois au pire,
- de construire une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes,
- de réussir une transition écologique juste.

Espérons que ce travail structurel sur les carrières et rémunérations ne servent pas uniquement à alimenter un programme présidentiel, mais qu'il soit concret rapidement pour les agents au risque encore une fois de nourrir des désillusions qui nourriront le ressentiment.

Paris, le 13 avril 2026