

**NOTE
D'ANALYSE**

union fédérale
des syndicats
de l'État
la
cgt



© AdobeStock

La situation salariale dans la Fonction publique

MAI 2026

mise à jour du 13 mai 2026 (intégration des résultats définitifs INSEE IPC avril 2026)

Table des matières



I.	Contexte économique: le retour de l'inflation en 2026	4
1.1	Une trajectoire en rupture nette depuis février 2026	4
1.2	Origine: le choc énergétique	4
1.3	Synthèse des scénarios d'inflation 2026	4
II.	Le SMIC: mécanismes et trajectoire 2026	5
2.1	Rappel du mécanisme légal de revalorisation	5
2.2	La revalorisation du 1er janvier 2026	5
2.3	La revalorisation automatique du SMIC au 1er juin 2026	5
III.	Les rémunérations dans la fonction publique: une logique différente	6
3.1	Le point d'indice: un système non indexé sur l'inflation	6
3.2	Le mécanisme de l'indemnité différentielle	6
3.3	Effet d'écrasement des bas de grille	7
IV.	Scénarios d'évolution au 1er juillet 2026	8
4.1	scénarios de revalorisation SMIC	8
4.2	Hypothèse de scénario d'enlèvement géopolitique	8
V.	Effets agrégés sur le pouvoir d'achat des agents publics	8
5.1	Rappel des pertes cumulées à fin 2025	8
5.2	Effet mensuel additionnel par catégorie	8
5.3	Pertes cumulées par catégorie: ordres de grandeur en euros	9
5.4	Écrasement vertical de la catégorie C	10
5.5	Focus catégorie B: bascule historique sous le SMIC	12
5.6	Focus catégorie A: l'ampleur du décrochage indiciaire	14
VI.	Lecture syndicale	18
6.1	Trois enseignements politiques	18
6.2	Distinguer les niveaux d'analyse	18
VII.	Revendications CGT	19
7.1	Revendications principales	19
7.2	Revendications renforcées par le choc 2026	19
	Conclusion	20

Le retour de l'inflation au printemps 2026 fait basculer la situation salariale dans la fonction publique. Trois faits structurants doivent être pris en compte :

- L'INSEE a constaté une accélération nette des prix : + 1,7 % sur un an en mars 2026 puis + 2,2 % en avril 2026 (résultats définitifs publiés le 13 mai 2026), tirée par les prix de l'énergie (+ 14,3 % sur un an en avril, dont + 31,4 % pour les produits pétroliers), conséquence directe du choc énergétique lié au conflit au Moyen-Orient et à la fermeture du détroit d'Ormuz.
- Donnée juridique décisive : l'INSEE confirme également le 13 mai 2026 que l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages du premier quintile, qui sert au déclenchement automatique du SMIC, augmente de + 2,5 % par rapport à novembre 2025. Le seuil légal de 2 % est franchi : la revalorisation automatique du SMIC au 1er juin 2026 est juridiquement acquise. Conformément à la formule de l'article L. 3231-5 du code du travail, la revalorisation effective du SMIC horaire est de + 2,41 %, portant le SMIC horaire brut de 12,02 € à 12,31 € et le SMIC mensuel brut de 1 823,03 € à 1 867,02 € (35 h hebdomadaires), soit un gain mensuel brut de 43,99 €.
- La valeur du point d'indice de la fonction publique reste figée à 4,92278 € depuis le 1er juillet 2023. Le gouvernement a confirmé l'absence de revalorisation pour 2026 pour la troisième année consécutive et a refusé l'ouverture d'une véritable négociation salariale, proposant à la place de simples groupes de travail.

Conséquences principales analysées dans la présente note :

- Au 1er janvier 2026, environ 356 000 agents publics ont déjà basculé sous le SMIC du fait du décalage entre l'indice plancher de la grille (indice majoré 366 = 1 801,73 € bruts) et le nouveau SMIC. Ils perçoivent depuis une indemnité différentielle pour compenser l'écart.
- Au 1er juillet 2026, après la revalorisation automatique du SMIC à 1 867,02 €, le nombre d'agents publics dont la grille indiciaire est rattrapée par le SMIC devrait atteindre les 862 000 agents, incluant des agents en milieu de grille B 1er grade (secrétaire administratif, rédacteur territorial, animateur, assistant socio-éducatif, aide-soignante) et en début de grille B 2e grade (classe supérieure).
- L'écrasement des grilles de catégorie C s'aggrave : à un SMIC à 1 867,02 €, l'ensemble des grades C1 (échelons 1 à 10 sur 11) et la moitié des échelons C2 se trouveraient sous le minimum légal. Quinze années d'ancienneté en C1 (sur 19 années pour la grille complète) ne produisent plus aucun effet sur la composante indiciaire de la fiche de paie. La progression statutaire devient invisible (étant entendu que les primes et accessoires peuvent continuer à différencier les agents au sein d'une même catégorie).
- Écrasement vertical de la catégorie C : un agent ayant atteint le sommet du grade C3 après ~20 ans de carrière (IM 478, sommet réel de la grille) ne perçoit plus que 26 % au-dessus du SMIC dans la composante indiciaire de sa rémunération. Les indices d'entrée typiques en C3 (IM 420 par reclassement statutaire) ne dépassent le SMIC que de 10,7 %. La hiérarchie statutaire de la catégorie C est largement aplatie.
- Effet pension décisif : toutes les pensions de catégorie C sont mécaniquement inférieures au SMIC. Une pension à taux plein (75 % du dernier traitement indiciaire) ne dépasse le SMIC qu'à partir d'un indice majoré de 508, soit le dernier échelon du B 1er grade. Pour un agent ayant atteint le sommet du C3 (IM 478), la pension à taux plein est de 1 764,82 €, soit 102 € sous le SMIC mensuel brut au 1er juin 2026.
- La catégorie B bascule pour la première fois sous le SMIC, avec deux situations selon le grade. Pour le B 1er grade (recrutement BAC, IM 373 d'entrée : secrétaire administratif, rédacteur territorial, , animateur, assistant socio-éducatif, et corps assimilés des trois versants) : 5 échelons sous le SMIC en scénario central. Pour le B 2e grade (recrutement BAC+2, IM 376 d'entrée : techniciens supérieurs principalement). Le concours externe de catégorie B perd toute portée salariale : un lauréat externe niveau BAC est recruté au SMIC, ce qui constitue un signal de déclassement majeur.
- La catégorie A type se retrouve à seulement 16 points du SMIC et peut être rattrapée à la prochaine poussée inflationniste. Plusieurs corps de catégorie A seront sous le SMIC en début de grille au 1er juillet 2026, des exemples sur plusieurs ministères/filières (assistants-ingénieurs, etc.). D'ores et déjà les élèves fonctionnaires se retrouvent sous le SMIC (élève IRA, SPIP, inspecteur des impôts, inspecteur des douanes...)

La note structure ces données, précise les ordres de grandeur et propose une lecture syndicale CGT directement exploitable.

I. Contexte économique : le retour de l'inflation en 2026

1.1 Une trajectoire en rupture nette depuis février 2026

Les publications mensuelles de l'INSEE font apparaître une trajectoire de l'inflation en très net rebond depuis février 2026. Les glissements annuels (variation par rapport au même mois de l'année précédente) sont les suivants :

Mois 2026	IPC sur 1 an	Énergie sur 1 an	Statut
Janvier	+ 0,3 %	-7,6 %	Définitif
Février	+ 0,9 %	-2,9 %	Définitif
Mars	+ 1,7 %	+7,4 %	Définitif
Avril	+ 2,2 %	+14,3 %	Définitif (13 mai)

Lecture : en l'espace de trois mois, l'inflation est passée d'un niveau historiquement bas (+ 0,3 % en janvier) à + 2,2 % en glissement annuel en avril (résultats définitifs publiés le 13 mai 2026). Cette accélération est concentrée sur l'énergie, dont les prix passent de -2,9 % en février à + 14,3 % en avril sur un an. Les produits pétroliers s'envolent sur un an (+ 31,4 % en avril après + 18,1 % en mars), avec un effet particulièrement marqué sur le gazole (+ 42,1 %) et les combustibles liquides (+ 58,9 %).

Source : INSEE, Informations rapides n° 32, 55, 83, 90, 109 et 115.

La publication INSEE du 13 mai 2026 ([IR n° 115](#)) précise par ailleurs que l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, qui sert à déclencher la revalorisation automatique du SMIC en application de l'article L. 3231-5 du code du travail, augmente de + 2,5 % par rapport à novembre 2025, mois de référence de la dernière revalorisation annuelle du SMIC. **Le seuil légal de 2 % est donc franchi : la revalorisation automatique du SMIC au 1er juin 2026 est juridiquement déclenchée (voir infra).**

Toute la suite de la note utilise désormais ce taux de revalorisation effective du SMIC de + 2,41 % et le SMIC mensuel brut de 1 867,02 € correspondant.

1.2 Origine : le choc énergétique

La cause du retour de l'inflation est explicitement attribuée par les publications INSEE elles-mêmes à la flambée des prix de l'énergie, et plus précisément des produits pétroliers. Sur un an, en mars 2026, le gazole augmente de + 23,5 %, l'essence de + 9,9 %, les combustibles liquides de + 40,9 %.

Le contexte géopolitique est sans ambiguïté : depuis le 28 février 2026, des frappes militaires conjointes des États-Unis et d'Israël contre l'Iran ont déclenché une crise majeure dans le détroit d'Ormuz, par lequel transitent en temps normal environ 20 % du pétrole consommé dans le monde. Le trafic maritime y a été pratiquement à l'arrêt sur une grande partie du mois de mars, avant de reprendre de façon limitée.

C'est un choc d'offre énergétique, sa transmission à l'ensemble des prix à la consommation passe d'abord par les carburants, puis par les transports, puis progressivement par les biens manufacturés et les services à forte intensité énergétique. Les études économiques de référence estiment qu'une hausse de 10 % du prix du pétrole se traduit par environ + 0,4 point d'inflation cumulée sur deux ans.

1.3 Synthèse des scénarios d'inflation 2026

Les institutions économiques de référence, convergent sur un point essentiel : aucun scénario n'envisage un retour rapide à l'inflation très basse de janvier 2026 (0,3 %). Le bas de fourchette, pour la France en moyenne 2026, tourne autour de 1,7 % à 1,8 %, et le haut de fourchette dépasse 3 %.

Institution	Scénario central	Scénario défavorable	Scénario sévère
OFCE (France)	1,8 %	—	3,2 % (escalade durable)
Banque de France (IPCH)	1,7 %	—2.5%	3,3 % (enlissement)
BCE (zone euro)	2,6 %	3,5 %	4,4 %
Banque mondiale (énergie)	Énergie + 24 %	—	—

Pour la suite de l'analyse, trois scénarios d'inflation 2026 sont retenus :

- Scénario central : inflation annuelle moyenne 2026 à 1,8 % (OFCE / Banque de France).
- Scénario défavorable : inflation annuelle moyenne 2026 à 2,5 % (extrapolation de la trajectoire avril).
- Scénario sévère : inflation annuelle moyenne 2026 à 3,2 % (OFCE en cas d'escalade durable).

II. Le SMIC : mécanismes et trajectoire 2026

2.1 Rappel du mécanisme légal de revalorisation

Le SMIC est protégé par un dispositif légal d'indexation qui le distingue des autres salaires. Deux mécanismes coexistent :

- **Revalorisation annuelle au 1er janvier** (article L3231-4 du Code du travail) : combine l'inflation hors tabac des 20 % des ménages aux revenus les plus modestes (1er quintile) et la moitié du gain de pouvoir d'achat constaté sur les salaires horaires de base des ouvriers et employés (SHBOE).
- **Revalorisation automatique en cours d'année** (article L3231-5 du Code du travail) : déclenchée mécaniquement dès lors que l'indice des prix à la consommation hors tabac du 1er quintile progresse d'au moins 2 % par rapport à l'indice ayant servi à établir le SMIC lors de la dernière revalorisation. Ce mécanisme s'applique sans débat parlementaire ni décision gouvernementale discrétionnaire, et a déjà été activé quatre fois entre 2021 et 2023.

2.2 La revalorisation du 1er janvier 2026

Le décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025 a fixé la revalorisation annuelle à + 1,18 %. Les nouveaux montants applicables au 1er janvier 2026 sont les suivants :

Montant	Avant (1er nov. 2024)	Depuis le 1er janv. 2026
SMIC horaire brut	11,88 €	12,02 €
SMIC mensuel brut (35 h)	1801,80 €	1823,03 €
SMIC mensuel net (indicatif)	≈ 1426,30 €	≈ 1443,11 €
Gain mensuel brut	—	+21,23 €

2.3 La revalorisation automatique du SMIC au 1er juin 2026

La publication par l'INSEE des résultats définitifs de l'IPC d'avril 2026 (Informations Rapides n° 115, 13 mai 2026, 8 h 45) confirme que l'indice des prix à la consommation hors tabac des ménages du 1er quintile a progressé de **2,5 %** par rapport à novembre 2025, mois de référence de la dernière revalorisation annuelle du SMIC (1er janvier 2026). Le

seuil légal de 2 % prévu par l'article L. 3231-5 du Code du travail est franchi, ce qui déclenche automatiquement la revalorisation du SMIC au 1er juin 2026. **La revalorisation effective du SMIC horaire, calculée selon la formule réglementaire (article R. 3231-2) et au mécanisme d'arrondi à deux décimales sur l'horaire, est de + 2,41 %, portant le SMIC horaire brut à 12,31 € et le SMIC mensuel brut à 1 867,02 €, contre 1 823,03 € précédemment (gain brut mensuel de 43,99 €). Le ministre du Travail et des Solidarités, Jean-Pierre Farandou, l'a officiellement annoncé le 13 mai 2026 ; aucun « coup de pouce » supplémentaire à ce stade n'a été retenu.**

Le gain pour les salariés est le suivant :

- SMIC horaire brut : 12,02 € → 12,31 € (+ 0,29 €)
- SMIC mensuel brut (35 h) : 1 823,03 € → 1 867,02 € (+ 43,99 €)
- SMIC mensuel net estimé : 1 443,11 € → 1 477,93 € (+ 34,82 €)

III. Les rémunérations dans la fonction publique : une logique différente

3.1 Le point d'indice : un système non indexé sur l'inflation

Dans la fonction publique, le traitement indiciaire brut est calculé selon la formule suivante :

Indice majoré × valeur du point d'indice = traitement brut mensuel

La valeur du point d'indice est fixée par décret du gouvernement, sans mécanisme d'indexation automatique. Sa trajectoire récente est la suivante :

- 1er juillet 2022 : + 3,5 % (sortie du gel décennal).
- 1er juillet 2023 : + 1,5 % (valeur portée à 4,92278 €).
- 1er janvier 2024 : attribution uniforme de 5 points d'indice majoré à l'ensemble des agents (sans hausse du point), soit environ 24,61 € bruts mensuels.
- 2024, 2025, 2026 : aucune revalorisation décidée. Troisième année consécutive de gel confirmée par le ministre David Amiel en décembre 2025.

À titre de référence, depuis 2000, le point d'indice est resté gelé pendant 11 années sur 26 (42,3 % du temps). La CGT évalue à environ 31,55 % la perte de pouvoir d'achat indiciaire cumulée sur cette période ; il faudrait porter le point à environ 6,50 € pour rétablir la parité avec l'inflation cumulée depuis 2000.

3.2 Le mécanisme de l'indemnité différentielle

Le minimum de traitement dans la fonction publique correspond à l'indice majoré 366, soit $366 \times 4,92278 \text{ €} = 1 801,73 \text{ €}$ bruts mensuels. Or, depuis le 1er janvier 2026, ce minimum est inférieur au SMIC mensuel brut (1 823,03 €).

Les agents publics ne pouvant pas être rémunérés sous le SMIC, l'employeur public verse depuis le 1er janvier 2026 une indemnité différentielle aux agents dont le traitement indiciaire est inférieur au SMIC. Selon le ministère de l'Économie, environ 356 000 agents des trois versants sont concernés à cette date. L'indemnité bénéficie aux agents dont l'indice majoré est inférieur à 371.

Cadres d'emploi et grades concernés au 1er janvier 2026 :

- Échelle C1 (adjoint administratif, adjoint technique, ATSEM, agent social, adjoint d'animation, etc.) : 5 premiers échelons (IM 366 à 370).
- Échelle C2 (adjoint principal de 2e classe correspondant) : 3 premiers échelons (IM 367 à 370).
- Agent de maîtrise (FPT) : 2 premiers échelons (IM 373 et 376) — sous le SMIC le 1er juin 2026.

➤ *L'indemnité différentielle est un mécanisme correctif, pas une revalorisation. Elle aligne le traitement effectif sur le SMIC sans modifier la grille indiciaire, ni l'indice détenu par l'agent, ni la base de calcul de sa pension. C'est un dévoiement de la logique statutaire : la grille cesse d'être l'instrument qui rémunère la qualification et l'ancienneté.*

Précision terminologique il faut distinguer trois niveaux de rémunération

Pour la lecture de la présente note, il importe de bien distinguer trois notions souvent confondues dans le débat public :

- **Le traitement indiciaire brut** = $IM \times \text{valeur du point d'indice}$. C'est la composante statutaire stricte de la rémunération, base de calcul de la pension principale (régime spécial des pensions civiles et militaires).
- **Le traitement brut plancher garanti** = traitement indiciaire brut + indemnité différentielle si l'IM est inférieur au seuil SMIC. C'est le montant minimal légal versé à l'agent, aligné sur le SMIC mensuel brut. L'indemnité différentielle n'entre pas dans l'assiette des cotisations retraite des fonctionnaires titulaires.
- **La rémunération totale brute** = traitement plancher + indemnité de résidence (IR) + supplément familial de traitement (SFT) + NBI (nouvelle bonification indiciaire) + régime indemnitaire (RIFSEEP, primes spécifiques, sujétions, heures supplémentaires, etc.). C'est ce que perçoit effectivement l'agent à la fin du mois. Selon les corps, le versant et la position, le régime indemnitaire représente entre 10 % et 40 % de la rémunération totale, avec une dispersion forte.

Conséquence pour la lecture de cette note — lorsqu'il est écrit ici que « les agents perçoivent le SMIC » ou que « la grille s'aligne sur le SMIC », il s'agit toujours du traitement brut plancher garanti, c'est-à-dire de la composante statutaire de la rémunération. Cela ne signifie pas que l'agent perçoit exactement 1 823 € (ou 1 867 €) en fin de mois : avec ses primes, son indemnité de résidence, sa rémunération totale est supérieure. Mais cela signifie bien que sa grille indiciaire ne joue plus aucun rôle dans la détermination de la composante statutaire de sa rémunération, ce qui constitue le cœur du problème syndical : la grille devient un alignement administratif sans portée effective.

3.3 Effet d'écrasement des bas de grille

Le différentiel structurel entre l'évolution du SMIC et celle de la grille indiciaire produit un effet d'écrasement spécifique : plusieurs échelons consécutifs de la grille deviennent inférieurs au SMIC, et l'indemnité différentielle aligne mécaniquement leur rémunération sur le minimum légal, quel que soit l'indice détenu. Concrètement, dans la grille C1 au 1er janvier 2026 :

Échelon	Indice majoré	Traitement indiciaire	Statut 1er janv. 2026	Statut 1er juill. 2026 (scénario central)
1	366	1 801,73 €	Sous SMIC	Sous SMIC
2	367	1 806,66 €	Sous SMIC	Sous SMIC
3	368	1 811,58 €	Sous SMIC	Sous SMIC
4	369	1 816,51 €	Sous SMIC	Sous SMIC
5	370	1 821,43 €	Sous SMIC	Sous SMIC
6	371	1 826,35 €	Au-dessus	Sous SMIC
7	372	1 831,27 €	Au-dessus	Sous SMIC
8	373	1 836,20 €	Au-dessus	Sous SMIC
9	376	1 850,97 €	Au-dessus	Sous SMIC
10	377	1 855,89 €	Au-dessus	Sous SMIC
11	387	1 905,12 €	Au-dessus	Au-dessus

Lecture — au 1er juillet 2026, avec un SMIC porté à 1 867,02 €, seul le 11e (et dernier) échelon de la grille C1 reste effectivement au-dessus du SMIC par son traitement indiciaire. Les 10 échelons précédents sont rattrapés par l'indemnité

différentielle. Pour un agent, cela signifie que quinze années d'ancienneté supplémentaires (et 19 années en tout sur la grille C1) ne produisent plus aucun effet sur la fiche de paie tant que l'écart n'est pas comblé par l'avancement de grade.

Grille C2

IV. Scénarios d'évolution au 1er juillet 2026

4.1 Scénarios de revalorisation SMIC

Le franchissement le plus important n'est pas celui de l'agent de maîtrise (déjà à la marge en janvier), mais celui des grades sommitaux C (le C3 — adjoint principal de 1re classe, sommet de la catégorie C) et de la catégorie B. **Le 1er échelon C3 (IM 373)** ne dispose que de 13 € de marge au-dessus du SMIC au 1er janvier 2026. Les 3 premiers échelons C3 basculent sous le SMIC. **Le 1er échelon B classe normale** présente la même situation : 13 € de marge (IM 373), et 28 € pour le 1^{er} échelon du 2^e grade (IM 376).—Les premiers échelons B basculent sous le SMIC. C'est la première fois qu'un nombre significatif d'agents de catégorie B se retrouve concerné par l'indemnité différentielle.

4.2 Hypothèse de scénario d'enlèvement géopolitique

Si le conflit au Moyen-Orient s'enlise et que l'inflation dépasse durablement 3 % en moyenne annuelle 2026, une troisième revalorisation automatique du SMIC pourrait intervenir avant la fin d'année. Cela conduirait à un SMIC mensuel brut proche de 1 900 € à l'automne 2026, et l'indice majoré plancher passerait au-delà de 386. Dans ce scénario, les premiers échelons de l'ensemble des grilles B 1er grade (au-delà des seuls 4-5 premiers échelons concernés en scénario central) basculeraient sous le SMIC, et l'écart entre les bas et le milieu de grille B s'effondrerait davantage. La logique statutaire de la catégorie B en serait profondément déstabilisée, en particulier pour les corps qui structurent l'encadrement intermédiaire de la fonction publique territoriale.

Précaution méthodologique — *ce scénario est mentionné comme hypothèse de travail. Sa probabilité dépend de l'évolution géopolitique et de la décision monétaire de la BCE. À ce jour (mai 2026), il n'est pas privilégié par les institutions économiques de référence.*

V. Effets agrégés sur le pouvoir d'achat des agents publics

5.1 Rappel des pertes cumulées à fin 2025

Avant d'examiner le choc 2026, il est utile de rappeler les ordres de grandeur de la perte de pouvoir d'achat individuelle à fin 2025, sur la base des valeurs officielles du point et de l'inflation INSEE :

Période	Inflation cumulée	Hausse du point	Perte réelle
2000 → 2025	+53,8 %	+11,7 %	-27,4 %
2010 → 2025	+29,6 %	+6,3 %	-18,0 %
2017 → 2025	+20,7 %	+5,1 %	-13,0 %

Source : INSEE — Indices des prix à la consommation ; CGT FP — Note d'analyse salaires, mars 2026 et mise à jour mai 2026.

5.2 Effet mensuel additionnel par catégorie

Sur la base d'indices majorés-types (IM 370 pour la catégorie C, IM 520 pour la catégorie B, IM 695 pour la catégorie A), une inflation fin 2026 de l'ordre de 2 % représente, à point gelé, une perte mensuelle supplémentaire de :

Catégorie	Indice majoré type	Traitement indiciaire	Perte mensuelle additionnelle 2026 (inflation 2 %)
Catégorie C	IM 370	1 821 €	-36 €
Catégorie B	IM 520	2 560 €	-51 €
Catégorie A	IM 695	3 421 €	-68 €

Lecture : il s'agit d'une approximation linéaire. Elle illustre la perte mensuelle additionnelle pour 2026 si l'inflation se confirme à 2 % et si le point reste gelé. En cas d'inflation à 3 %, ces montants sont à majorer de moitié environ. Ces valeurs s'ajoutent aux pertes mensuelles déjà documentées sur les périodes 2000-2025, 2010-2025 et 2017-2025.

5.3 Pertes cumulées par catégorie : ordres de grandeur en euros

Pour rendre tangible la perte de pouvoir d'achat indiciaire pour chaque catégorie statutaire, le tableau ci-dessous traduit en euros mensuels les pertes en pourcentage documentées dans la section VI.1. Le calcul repose sur la formule suivante : pour un traitement actuel T et une perte de pouvoir d'achat p, le traitement qui maintiendrait le pouvoir d'achat aurait été de $T / (1 - p)$. La différence représente la perte mensuelle exprimée en euros constants 2026.

Catégorie	Indice majoré type	Traitement brut actuel	Perte mensuelle 2010-2025 (-18 %)	Perte mensuelle 2017-2025 (-13 %)
Catégorie C	IM 370	1 821 €	≈ -400 €/mois	≈ -272 €/mois
Catégorie B	IM 520	2 560 €	≈ -562 €/mois	≈ -382 €/mois
Catégorie A type	IM 695	3 421 €	≈ -751 €/mois	≈ -511 €/mois
Catégorie A som-mital 2e grade	IM 826	4 066 €	≈ -893 €/mois	≈ -608 €/mois
Catégorie A éch. 6 du 3e grade	IM 835	4 111 €	≈ -902 €/mois	≈ -614 €/mois

Lecture — ces montants représentent le pouvoir d'achat que les agents auraient perçu en plus chaque mois si la valeur du point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2010 (respectivement 2017). Ils ne s'ajoutent pas les uns aux autres : ce sont deux lectures du même phénomène sur deux périodes différentes. Pour un agent recruté en 2010, c'est la colonne 2010-2025 qui s'applique ; pour un agent recruté en 2017, c'est la colonne 2017-2025.

En valeur absolue, la perte mensuelle équivalente augmente avec l'indice, ce sont donc les catégories A et B qui supportent en euros le plus gros de l'érosion.

Deuxièmement, en valeur relative, la perte est la même proportion pour toutes les catégories (le point d'indice étant le même pour tous), mais ses effets diffèrent : la catégorie C est partiellement protégée par le rattrapage SMIC (qui aligne le traitement effectif sur le minimum interprofessionnel), alors que les catégories B et A ne le sont aucunement.

Troisièmement, ces pertes se cumulent à celles déjà subies entre 2000 et 2010, et seront aggravées par l'inflation 2026.

5.4 Écrasement vertical de la catégorie C : un grade sommital qui ne dépasse plus le SMIC que de 10 à 26 %

Avant d'examiner la situation de la catégorie B, un constat décisif doit être posé sur la catégorie C elle-même : l'effet combiné du gel du point d'indice et de la revalorisation du SMIC ne se limite pas à l'aplatissement des premiers échelons C1. Il s'étend à toute la catégorie C, jusqu'à son grade sommital C3.

Une précision méthodologique importante : la grille du C3 commence formellement à IM 373, mais cet indice de pied de grade n'est en pratique jamais utilisé pour une nomination effective. La promotion au grade C3 (par avancement de grade au choix sur tableau ou par examen professionnel) s'opère par reclassement statutaire qui place les promus à des échelons plus avancés du C3 (généralement le 4e ou 5e échelon, à IM 420 ou IM 435 selon l'ancienneté acquise). Les premiers échelons de la grille C3 sont donc largement théoriques.

Le vrai problème n'est donc pas que le 1er échelon C3 bascule sous le SMIC, mais que les indices réellement atteints en C3 après 15 à 20 ans de carrière ne dépassent plus le SMIC que d'une faible marge.

Le tableau ci-dessous présente, pour les principaux échelons de C3 effectivement occupés par les agents promus, leur écart au SMIC du 1er juin 2026 :

Position C3	IM	Traitement mensuel brut	Écart absolu / SMIC	Écart relatif / SMIC
Entrée typique en C3 (reclassement 9 ou 10 ^e échelon C2)	420	2 067,57 €	+ 200,55 €	+ 10,7 %
Reclassement avec ancienneté (12 ^e échelon C2)	435	2 141,41 €	+ 274,39 €	+ 14,7 %
Échelon sommital C3 (fin de carrière)	478	2 353,09 €	+ 486,07 €	+ 26,0 %

Lecture politique — un agent qui entre en catégorie C en début de carrière, parcourt l'ensemble de la grille C1, est promu en C2, puis franchit l'avancement de grade vers le C3 (parcours statutaire complet, 15 à 20 ans d'ancienneté), commence sa fin de carrière à environ 10 % au-dessus du SMIC. Il finira sa carrière, au sommet de la catégorie C, à seulement 26 % au-dessus du SMIC. C'est la valeur effective de 20 à 30 années de service public dans la composante indiciaire de la rémunération : un quart de SMIC en plus, après une carrière complète. Cette valeur relative s'érode mécaniquement à chaque revalorisation du SMIC qui n'est pas compensée par une revalorisation du point d'indice.

Cet écrasement vertical produit également un effet pension, analysé en détail à la section VI.5.2.

Le grade C3 est le grade sommital de la catégorie C. Pour y accéder, un agent doit avoir effectué un parcours complet, pour un recrutement sans concours en C1 puis en C2, et en C2 pour un recrutement avec concours, et avoir réussi un avancement de grade (au choix sur tableau d'avancement, ou par examen professionnel selon les corps). Ce parcours représente en moyenne entre 15 et 35 ans d'ancienneté. Un agent évoluant rapidement et reclassé à l'échelon minimal (3^e échelon) perçoit un traitement indiciaire brut correspondant à l'INM 373 inférieur au SMIC donc le même traitement brut plancher garanti qu'un débutant C1 1er échelon (IM 366) — soit le SMIC, via l'indemnité différentielle. Sa rémunération totale peut continuer à différer si le régime indemnitaire (RIFSEEP, NBI, primes spécifiques) reconnaît son grade, mais la composante statutaire indiciaire de sa rémunération est intégralement effacée.

C'est l'effacement intégral de la progression statutaire de la catégorie C.

5.4.1 Anciennetés écrasées dans la grille C1 : 14 années sans effet salarial

Le tassement des bas de grille C1 produit un effet d'écrasement particulièrement marqué sur les premières années de carrière. Dans le scénario central de revalorisation 2026 (SMIC à 1 867,02 €), les 10 premiers échelons C1 (sur 11) sont rattrapés par l'indemnité différentielle. Seul le 11e (et dernier) échelon de la grille C1 reste effectivement au-dessus du SMIC par son traitement indiciaire.

Compte tenu de la durée cumulée des avancements automatiques d'échelon, cela représente 19 années d'ancienneté pendant lesquelles aucune progression salariale liée à l'avancement d'échelon ne se traduit sur la fiche de paie (la grille C1 complète, du 1er au 11e échelon, couvre une durée totale de 19 années). L'agent ne perçoit qu'une seule rémunération effective — le SMIC — pendant les deux tiers de son parcours de carrière en C1, tant qu'il n'est pas promu en C2.

Cet écrasement horizontal est sans précédent dans l'histoire récente de la catégorie C. Il transforme la grille indiciaire en un simple alignement réglementaire sans portée effective sur la composante statutaire de la rémunération.

5.4.2 Effet pension : les pensions de catégorie C structurellement sous le SMIC

L'écrasement vertical de la catégorie C produit un effet décisif et largement sous-estimé sur les pensions. Le code des pensions civiles et militaires de retraite (article L. 13) fixe le taux maximum de pension à 75 % du traitement indiciaire détenu pendant les six derniers mois d'activité, hors primes (régime spécial des fonctionnaires titulaires).

Or, à 75 % du traitement indiciaire, le seuil de SMIC mensuel brut (1 867,02 € au 1er juin 2026) n'est franchi qu'à partir d'un indice majoré de 508, soit le dernier échelon du B 1er grade. Concrètement :

Position de fin de carrière	IM	Pension brute mensuelle (75 % traitement)	Écart au SMIC (1 867 €)
C3 échelon sommital (sommet de carrière C)	478	1 764,82 €	- 102,20 € (sous SMIC)
Entrée typique en C3 (IM 420)	420	1 550,68 €	- 316,34 € (sous SMIC)
Échelon sommital B 1er grade (seuil de bascule)	508	1 875,58 €	+ 8,56 € (juste au-dessus)

Constat structurel : toutes les pensions de catégorie C, sans exception, sont mécaniquement inférieures au SMIC mensuel brut. Un agent qui terminerait sa carrière au sommet de la grille C3 (IM 478, soit 26 % au-dessus du SMIC) percevrait une pension de retraite à taux plein de 1 764,82 €, soit 102 € en dessous du SMIC au 1er juin 2026. Cette situation s'aggraverait mécaniquement à chaque revalorisation du SMIC non compensée par une revalorisation du point d'indice.

Cette analyse révèle un effet pension qui dépasse largement la simple question des bas de grille en activité. C'est l'ensemble des retraités de catégorie C, soit plusieurs millions d'anciens agents publics, qui se trouve désormais dans une situation de pension structurellement inférieure au salaire minimum interprofessionnel.

Il convient de noter que le décrochage du traitement indiciaire ne peut pas être compensé par la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), qui prélève sur les primes et indemnités. La RAFP fonctionne par capitalisation et son plafonnement (à 20 % du traitement indiciaire) est cohérent avec sa nature résiduelle. La position syndicale CGT ne revendique pas son déplafonnement, qui reviendrait à valider l'extension du système de capitalisation. La revendication centrale reste la revalorisation du point d'indice, qui agit simultanément sur les traitements en activité et sur l'assiette de calcul des pensions.

5.5 Focus catégorie B : bascule historique sous le SMIC

Pour la première fois dans l'histoire récente du statut, des échelons de la catégorie B passent sous le SMIC. Cet

NOTE D'ANALYSE DE LA SITUATION SALARIALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

effet, longtemps cantonné à la catégorie C, marque un seuil symbolique : la catégorie B classe normale — porte d'entrée des secrétaires administratifs, rédacteurs territoriaux, techniciens, contrôleurs, animateurs, éducateurs et autres corps d'encadrement intermédiaire — n'apporte plus aucune différence de rémunération par rapport au salaire minimum interprofessionnel pendant les premières années de carrière. L'analyse doit toutefois distinguer deux situations selon les corps.

5.5.1 Deux grades, deux points d'entrée, tous deux exposés

La catégorie B classe normale est structurée en deux grades, hérités du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B. Cette architecture est appliquée dans les trois versants (FPE, FPT, FPH). Elle distingue deux points d'entrée selon le niveau de qualification requis :

- **B 1^{er} grade — IM 373 (1 836,20 € bruts)** — recrutement de niveau BAC, filière administrative et technique. Corps concernés : secrétaire administratif des administrations de l'État (SA classe normale), greffier, surveillant pénitentiaire, rédacteur territorial, animateur territorial, éducateur des activités physiques et sportives (ETAPS), contrôleur des finances publiques, et corps assimilés des trois versants, aide-soignante, technicien et autres corps techniques des trois versants.
- **B 2^e grade — IM 376 (1 850,97 € bruts)** — recrutement de niveau BAC+2 ou grade d'avancement. Corps concernés : secrétaire administratif classe supérieure, technicien classe supérieure (toutes administrations). Le 2^e grade est à recrutement par concours externe au niveau BAC+2.

Au 1^{er} janvier 2026, ces deux indices d'entrée laissent une marge dérisoire par rapport au SMIC mensuel brut (1 823,03 €) : seulement 13 € pour le 1^{er} échelon SA, et 28 € pour le 1^{er} échelon rédacteur/technicien territorial. Dans tous les scénarios de revalorisation 2026 du SMIC, ces deux points d'entrée basculent sous le minimum interprofessionnel. Pour la première fois dans l'histoire récente du statut, des échelons de catégorie B passent sous le SMIC.

Le tableau ci-dessous retrace la situation des deux points d'entrée B face au SMIC :

Scénario	SMIC	B1 1 ^{er} éch. (IM 373 = 1 836,20 €)	B2 1 ^{er} éch. (IM 376 = 1 850,97 €)
1 ^{er} janvier 2026	1 823,03 €	+ 13,17 €	+ 27,94 €
1^{er} juillet 2026 — central (+ 2,41 %) DÉCLENCHÉ	1 867,02 €	- 30,82 € (sous SMIC)	- 16,05 € (sous SMIC)

Lecture — les deux points d'entrée de la catégorie B basculent sous le SMIC dans tous les scénarios de revalorisation 2026. L'effet est particulièrement marqué dans la fonction publique de l'État (SA classe normale, technicien, greffier, surveillant pénitentiaire). Mais il touche également la fonction publique territoriale et hospitalière (cadres d'emplois de rédacteur, technicien, animateur, assistant socio-éducatif, etc.). Ces deux points d'entrée concernent plusieurs centaines de milliers d'agents.

Repère historique — en 2010, l'écart entre le 1^{er} échelon B 1^{er} grade et le SMIC était d'environ + 276

€ (+21 %). Il est tombé à + 13 € (+0,7 %) au 1^{er} janvier 2026 pour les SA État, et bascule en négatif dans tous les scénarios. Concrètement, à compter du 1^{er} juillet 2026, un secrétaire administratif, un rédacteur territorial, un technicien territorial, un animateur ou un contrôleur des finances publiques en début de carrière touchera exactement la même rémunération qu'un salarié payé au SMIC dans le secteur privé — alors qu'il aura passé un concours et justifie d'un niveau bac à bac+2.

5.5.2 Combien d'échelons B sous le SMIC ?

Plusieurs échelons consécutifs de la grille B 1^{er} grade basculent sous le SMIC :

Grille B1 classe normale (SA, rédacteur territorial, SAENES et corps assimilés) (IM 373 d'entrée)

Échelon	IM	Traitement	SMIC + 2,41 % (1 867,02 €)	SMIC +3 % (1 878 €)
1	373	1 836,20 €	-30,82 €	-41,80 €
2	374	1 841,12 €	-25,90 €	-36,88 €
3	375	1 846,04 €	-20,98 €	-31,96 €
4	376	1 850,97 €	-16,05 €	-27,03 €
5	377	1 855,89 €	-11,13 €	-22,11 €
6	386	1 900,19 €	+33,17 €	+22,19 €

Grille B 2e grade (techniciens supérieurs principalement) — rédacteur, technicien, etc. (IM 376 d'entrée, après attribution des 5 points PPCR au 1er janvier 2024)

Échelon	IM	Traitement	SMIC +2,41 % (1 867,02 €)
1	376	1 850,97 €	-16,05 €
2	377	1 855,89 €	-11,13 €
3	384	1 890,35 €	+23,33 €
4	395	1 944,50 €	+77,48 €

Synthèse globale catégorie B — selon le corps et le versant, le nombre d'échelons B sous le SMIC au 1er juillet 2026 (scénario central) est de :

- Grille B1 (SA, rédacteur territorial, technicien) (entrée IM 373) : 5 échelons sous le SMIC, soit 5 années de carrière à rémunération SMIC effectif (les 5 premiers échelons ayant chacun 1 an de durée).
- Grille B 2e grade (secrétaire administratif ou technicien classe supérieure) (rédacteur, technicien, animateur, entrée IM 376) : 2 échelons sous le SMIC, soit 2 à 3 années de carrière concernées (la durée des deux premiers échelons étant de 1 an chacun selon le décret n° 2010-329 modifié).
- Dans tous les cas, les agents concernés perçoivent une rémunération effective alignée sur le SMIC via l'indemnité différentielle, indépendamment de leur indice théorique.

5.5.3 Le concours externe B perd son sens : la promotion interne reste protégée par le statut

La compression de l'écart B / SMIC ne produit pas, contrairement à une lecture rapide, un effondrement de la promotion interne C → B. Les règles statutaires de reclassement, prévues par le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 et reprises dans les statuts particuliers des trois versants, neutralisent en effet la perte indiciaire pour les promus internes : un agent classé au 9e échelon C2 (IM 411) est reclassé au 8e échelon B1 (IM 420), ce qui correspond à un gain indiciaire modeste mais réel (+ 9 points d'IM, soit + 44 € bruts mensuels). La promotion interne conserve donc une traduction salariale, certes très faible mais bien réelle.

Le vrai problème est ailleurs et il est plus grave : c'est le concours externe B qui perd toute portée salariale.

Un lauréat externe d'un concours catégorie B est, lui, recruté au 1er échelon du grade (IM 373 pour le B1, IM 376 pour le B2). À ces deux indices, son traitement effectif sera aligné sur le SMIC via l'indemnité différentielle au 1er juillet 2026. **Un titulaire d'un BAC (pour le B1) ou d'un BAC+2 (pour le B2) recruté par concours externe percevra exactement la même rémunération qu'un salarié au SMIC dans le secteur privé. La qualification ne se traduit plus en différentiel salarial à l'embauche.**

Cet effet a deux conséquences directes :

- Pour les candidats à un concours externe B, la perspective d'une rémunération initiale alignée sur le SMIC, après plusieurs années d'études et la préparation d'un concours sélectif, constitue un signal de déclassement majeur. Cela alimente la désaffection croissante des concours externes B observée depuis plusieurs années (chute du nombre de candidats, niveau exigé en baisse pour conserver des viviers suffisants).

Le caractère anormal de cette situation est d'autant plus marqué que la grille B est censée rémunérer une qualification supérieure (BAC à BAC+2) et des fonctions d'encadrement intermédiaire ou d'expertise technique. Le statut, en figeant les indices de début de grade pendant que le SMIC progresse, transforme de fait l'entrée en catégorie B en simple embauche au salaire minimum.

5.5.4 Écrasement interne de la grille B

Au-delà de la bascule sous le SMIC, les grilles B 1er grade et B 2^e grade sont marquées par une faible progression des bas échelons. Pour la grille B1 (entrée IM 373), entre le 1er et le 4e échelon, le gain indiciaire total est de seulement 3 points (de IM 373 à IM 376), soit 14,77 € bruts mensuels en 4 années. Pour la grille B2 (entrée IM 376), les 2 premiers échelons couvrent seulement 1 point d'IM (de 376 à 377), soit moins de 5 € bruts en 2 ans. Un agent qui prend ses fonctions au 1er échelon B verra son traitement indiciaire progresser, sur ses premières années de carrière, de moins que ce que représente une seule augmentation annuelle moyenne du SMIC.

La progression devient plus significative à partir du 3e échelon pour le B2 (IM 384) et seulement à partir du 6e échelon pour le B1 (IM 386), mais elle reste très en deçà de ce que l'on observe dans la plupart des grilles équivalentes du privé. À indice constant, un agent B perd entre 46 € (scénario central, IM 386) supplémentaires par mois en 2026, qui s'ajoutent aux 382 € déjà perdus en pouvoir d'achat indiciaire sur la période 2017-2025.

5.5.5 Conséquences pour les filières exposées

La catégorie B est sur-représentée dans plusieurs filières professionnelles soumises à de fortes tensions de recrutement

- Filière sanitaire et sociale (FPH) : aides soignantes, techniciens de laboratoire, manipulateurs d'imagerie, assistants sociaux. Le décrochage face aux salaires du secteur privé (notamment dans le médico-social privé non lucratif) accentue les difficultés de fidélisation.
- Filière technique (FPT et FPE) : techniciens territoriaux, contrôleurs, agents de constatation. Le différentiel avec le secteur privé pour les mêmes compétences (BTP, environnement, énergie) devient prohibitif dans les zones d'emploi dynamiques.
- Filière administrative d'encadrement intermédiaire : rédacteurs territoriaux, secrétaires administratifs, contrôleurs des finances publiques. Ces agents portent la mise en œuvre opérationnelle des politiques publiques et leur démotivation salariale alimente directement le sentiment de déclassement.

5.6 Focus catégorie A : l'ampleur du décrochage indiciaire

La catégorie A est la plus exposée en valeur absolue à la perte de pouvoir d'achat indiciaire. C'est aussi la catégorie pour laquelle le débat public est le plus difficile à porter, car elle se prête à des contre-arguments fondés sur la comparaison avec les bas salaires.

5.6.1 Une perte cumulée importante en valeur absolue

Pour un agent de catégorie A type, attaché d'administration, ingénieur, professeur certifié, cadre A des établissements publics, en milieu de grille (IM 695, traitement brut 3 421 €), la perte de pouvoir d'achat indiciaire cumulée sur la période 2010-2025 représente l'équivalent d'environ 751 € bruts mensuels en pouvoir d'achat constant. Sur une année complète, cela équivaut à environ 9 000 € bruts perdus, sans compter les effets sur les primes calculées au prorata du traitement indiciaire. Cette perte est un équivalent de pouvoir d'achat indiciaire perdu, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération réellement perçue et celle qui aurait été perçue si le point d'indice avait été indexé sur l'inflation.

Pour un agent atteignant l'indice sommital du 2^e grade de la catégorie A (IM 826, soit 4 066 € bruts mensuels), la perte mensuelle 2010-2025 atteint environ 893 €, et environ 608 € sur la période 2017-2025. Pour un agent placé au 6^e échelon du 3^e grade de la catégorie A (IM 835, soit 4 111 € bruts mensuels), qui constitue l'indice majoré le plus élevé avant le passage en hors-échelle, la perte mensuelle 2010-2025 atteint environ 902 €, soit près de 10 800 € bruts par

an de pouvoir d'achat perdu. Sur la période 2017-2025, cette perte s'élève à environ 614 €/mois. Ces ordres de grandeur sont supérieurs à ce que représente la prime annuelle moyenne de la catégorie A pour la majorité des agents.

5.6.2 Effet pension : la double peine de fin de carrière

La pension principale des fonctionnaires est calculée sur le traitement indiciaire des six derniers mois de carrière (régime spécial des pensions civiles et militaires). Le gel du point d'indice produit donc un effet de double peine pour les agents de catégorie A en fin de carrière :

- Le traitement final ayant moins progressé que l'inflation, la pension liquidée est mécaniquement inférieure en pouvoir d'achat à ce qu'elle aurait été à indice constant.
- Une fois liquidée, la pension est indexée sur l'inflation, mais à partir d'un niveau déjà dégradé. Le rattrapage ultérieur ne corrige donc pas la perte initiale.
- Les primes (24,6 % du traitement total en moyenne en 2023, davantage en catégorie A pour les corps les mieux dotés en RIFSEEP) ne sont pas intégrées dans le calcul de la pension principale, sauf à hauteur très limitée par la RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique), elle-même plafonnée. Le décrochage salaire/pension s'accroît.

Pour un agent A en fin de carrière à l'indice sommital du 2e grade (IM 826) ou au 6e échelon du 3e grade (IM 835), l'effet du gel 2024-2026 sur le futur calcul de pension représente environ 80 à 100 € bruts mensuels de pension à vie, soit entre 24 000 et 30 000 € sur une durée moyenne de retraite de 25 ans. Cet effet est largement sous-estimé dans le débat public car il se matérialise des années plus tard.

5.6.3 Effet attractivité de la haute fonction publique

Le décrochage salarial pèse aussi sur l'attractivité de la haute fonction publique, à un moment où plusieurs facteurs convergents fragilisent déjà les recrutements de catégorie A :

- Comparaison sectorielle : pour des compétences équivalentes (ingénierie, finances, ressources humaines, communication, juridique), le secteur privé offre des rémunérations supérieures de 30 à 60 % en début de carrière, et l'écart se creuse au fil de la carrière.
- Sélectivité des concours : la DGAFP documente une baisse continue de la sélectivité des concours externes de catégorie A depuis 2007 (de 12 à 6 candidats par poste). Cette baisse est attribuée pour partie à l'évolution démographique, mais aussi à la perte d'attractivité salariale.
- Départs en mobilité : la mobilité sortante (détachement, disponibilité, démission) augmente, notamment dans les corps techniques (ingénieurs des ponts, des mines, des télécommunications) et dans les corps administratifs supérieurs (administrateurs civils).

Cet enjeu d'attractivité a une dimension stratégique : la fonction publique de catégorie A pilote la conception et la mise en œuvre des politiques publiques. Son décrochage salarial pose une question de souveraineté administrative à moyen terme.

5.6.4 Une catégorie privée de tout mécanisme correctif

Contrairement à la catégorie C, qui bénéficie depuis 2026 du rattrapage SMIC via l'indemnité différentielle, la catégorie A ne dispose d'aucun mécanisme correctif :

- Pas d'indexation automatique sur l'inflation (contrairement au SMIC pour la catégorie C).
- Pas de GIPA, la garantie individuelle du pouvoir d'achat, qui couvrirait précisément les agents au-dessus du SMIC dont le traitement progressait moins vite que les prix sur quatre ans, a été supprimée en 2024.
- Pas de revalorisation catégorielle généralisée : les rares revalorisations récentes (5 points d'indice majoré au 1er janvier 2024) ont été appliquées de façon uniforme, ce qui représente proportionnellement bien moins en haut de grille qu'en bas.
- Les primes au mérite (CIA dans le RIFSEEP) ne compensent pas la perte indiciaire et introduisent une logique d'individualisation contraire à l'égalité de traitement statutaire.

La position CGT historique sur la catégorie A, défense du statut et du traitement indiciaire, opposition à l'individualisation, intégration des primes dans le traitement, trouve dans le choc 2026 une justification renouvelée. La catégorie A est, en valeur absolue, la grande perdante du gel prolongé.

5.6.5 Le cas des fonctionnaires-stagiaires de catégorie A en formation initiale : sous le SMIC

Un cas spécifique mérite d'être documenté : des fonctionnaires-stagiaires de catégorie A en formation initiale sont rémunérés à un indice strictement inférieur au SMIC, et donc bénéficient eux aussi de l'indemnité différentielle pour atteindre le minimum légal. Cette situation concerne notamment les élèves des Instituts régionaux d'administration (IRA), futurs attachés d'administration de l'État.

Les élèves IRA externes (ainsi que les lauréats du 3^e concours non-fonctionnaires) sont rémunérés à l'indice brut 340, indice majoré 321 (en application du décret n° 2019-86 du 8 février 2019 portant statut particulier du corps des attachés d'administration de l'État et des dispositions communes IRA). Ce qui donne :

Position	Traitement indiciaire mensuel brut	Écart au SMIC (1 867,02 €)
Élève IRA externe (IM 321)	1 580,21 €	- 286,81 € (sous SMIC)
SMIC mensuel brut 1er juin 2026	1 867,02 €	Référence
Attaché d'administration, 1 ^{er} échelon titulaire (IM 395)	1 944,50 €	+ 77,48 € (au-dessus du SMIC)

Lecture politique — un titulaire d'un BAC+3 minimum, ayant réussi un concours sélectif d'accès à la Fonction publique (taux de réussite environ 1 candidat sur 8), perçoit pendant ses 8 premiers mois de formation à l'IRA un traitement indiciaire **286 € sous le SMIC mensuel brut, soit 15,4 % en dessous du minimum légal de rémunération**. La situation est partiellement compensée par une indemnité de formation forfaitaire (200 €/mois pour tous les élèves), mais même avec cette indemnité ajoutée au traitement, l'élève IRA externe reste **87 € sous le SMIC mensuel brut**. Le mécanisme de l'indemnité différentielle s'applique donc, comme pour les agents C1 en bas de grille, pour ramener la rémunération effective au niveau du SMIC.

Ce constat aggrave le diagnostic du « concours externe payé au SMIC » déjà établi pour la catégorie B : il s'étend désormais à une partie de la catégorie A en formation initiale. La haute fonction publique, dans sa phase de formation, est, elle aussi rattrapée par le minimum interprofessionnel. Le signal de déclassement envoyé aux candidats des concours administratifs d'encadrement est particulièrement préoccupant.

Pour les fonctionnaires titulaires lauréats du concours interne IRA, le décret prévoit le maintien de l'indice détenu avant l'entrée à l'IRA si celui-ci est supérieur à IM 321. Cependant, compte tenu de la situation analysée dans cette note, la quasi-totalité de ces indices de référence sont également sous le SMIC : un C1 1^{er} échelon (IM 366), un C3 1^{er} échelon (IM 373), un B1 1^{er} échelon (IM 373) ou un B2 1^{er} échelon (IM 376) entrant à l'IRA conservera un indice qui le place sous le SMIC. Le mécanisme légal de l'indemnité différentielle s'applique alors aussi à ces stagiaires.

Au-delà des IRA, d'autres écoles de formation aux corps de catégorie A peuvent présenter des situations similaires (rémunération réduite pendant la formation initiale, indemnités spécifiques de formation venant compléter une rémunération de base inférieure à l'indice de titularisation).

5.6.6 Exemples de catégorie A identifiées sous le SMIC

Plusieurs grilles indiciaires révèlent l'ampleur réelle du phénomène. Des positions distinctes en catégorie A sont sous le SMIC mensuel brut au 1^{er} juin 2026 (1 867,02 €), réparties sur plusieurs ministères : Justice, Intérieur, Finances, Enseignement supérieur et recherche / ITRF. Les Assistant ingénieur au ministère de l'Enseignement supérieur), les six autres concernant des fonctionnaires-stagiaires en formation initiale dans les grandes écoles de la République (IRA, ENM, ENAP, ENFiP, ENSP).

Sources : décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration uniforme de + 5 points d'IM au 1^{er} janvier 2024) ; guide rentrée ENFiP 2024 (grilles compactes au 1^{er} janvier 2024) ;

Corps / Position	IM	Traitement	Écart au SMIC	Ministère / Filière
Élève IRA externe (futur attaché)	321	1 580,21 €	- 286,81 € (-15,4 %)	Adm. générale (5 IRA)
Inspecteur DGFIP stagiaire (ENFiP)	366	1 801,73 €	- 65,29 € (-3,5 %)	Finances (DGFIP)
CPIP-élève (formation ENAP)	371	1 826,35 €	- 40,67 € (-2,2 %)	Justice (Pénitentiaire)
Assistant ingénieur (ASI) ITRF 1er éch (TITULAIRE)	376	1 850,97 €	- 16,05 € (-0,9 %)	ESR (ITRF) - TITULAIRE
Pour mémoire — SMIC mensuel brut 1er juin 2026	—	1 867,02 €	Référence	—

Enseignement supérieur et recherche — le corps titulaire des ASI ITRF. Le corps des Assistants ingénieurs (ASI), corps titulaire de catégorie A de la filière ITRF (Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation, décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 modifié), voit son 1^{er} échelon (IM 376, 1 850,97 €) basculer sous le SMIC, soit -16,05 € en deçà. Ce corps unique de 16 échelons, déployé dans les universités, le CNRS, l'INSERM, l'INRAE et autres établissements publics scientifiques et technologiques, est recruté par concours externe au niveau BAC+2 et représente plusieurs dizaines de milliers d'agents au total. Le pied de grille ASI est rigoureusement identique à celui des techniciens supérieurs (B 2^e grade, IM 376), bien que la qualification statutaire soit différente, c'est l'effacement de la frontière catégorielle B/A en pied de grille.

Administration générale — la formation initiale des cadres administratifs. Les élèves des Instituts régionaux d'administration (IRA, futurs attachés d'administration de l'État) sont rémunérés à IM 321 (1 580,21 €) pendant leurs 8 premiers mois de formation (décret n° 2019-86 du 8 février 2019). C'est la situation la plus dégradée des huit cas identifiés, avec un écart de 286,81 € sous le SMIC (15,4 %). Environ 830 élèves par an sont concernés.

5.6.7 Corps de catégorie A au-dessus du SMIC avec marge tenue (IM 395 = +77 €)

Une vérification systématique des principaux corps titulaires et stagiaires de catégorie A confirme par ailleurs qu'une vague entière de corps administratifs et socio-éducatifs se situe juste au-dessus du SMIC, à seulement 77 € de marge :

- Attaché d'administration de l'État, attaché territorial, ingénieur territorial : 1er échelon IM 395 — 1 944,50 € → + 77 € au-dessus du SMIC.
- Éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) 1er grade 1er échelon : IM 395 (corps reclassé en catégorie A le 1er février 2019, décret n° 2017-1051).
- Assistant de service social des administrations de l'État 1er grade 1er échelon : IM 395 — corps reclassé en catégorie A le 1er février 2019. Bibliothécaire, conseiller des APS, conseiller technique de service social : également IM 395 en pied de grille.
- Professeur des écoles stagiaire, professeur certifié stagiaire (CAPES, CAPEPS, PLP, CPE) : IM 395 (post-PPCR 2017 + 5 points décret n° 2023-519 du 28 juin 2023).
- Inspecteur DGFIP 1er échelon titulaire : IM 395 — même position que les attachés.

Constat statistique structurant — ces corps de catégorie A « au-dessus du SMIC » sont massivement concentrés à IM 395, avec seulement 77 € au-dessus du SMIC mensuel brut. **Toute revalorisation supplémentaire du SMIC supérieure à + 4,1 % ferait basculer mécaniquement l'ensemble de ces corps administratifs, socio-éducatifs, fiscaux et enseignants sous le SMIC.** La frontière entre la « catégorie A sous SMIC » et la « catégorie A au-dessus » se joue désormais à quelques dizaines d'euros, et concerne potentiellement plusieurs centaines de milliers d'agents si une nouvelle

revalorisation du SMIC intervient au 1er janvier 2027.

Un diagnostic désormais multi-ministériel et structurel : le constat du « concours externe payé au SMIC », initialement établi pour la catégorie B, **s'étend à la catégorie A dans plusieurs ministères (Justice, Intérieur, Finances, Enseignement supérieur et recherche, administration générale).**

Cette situation pose un problème politique majeur : la République recrute, par concours sélectifs ouverts aux titulaires de BAC+2 (ASI), BAC+3 (CPIP, IRA, IFIP, éducateur PJJ, ASS, Capitaine de police), des cadres A, qu'elle rémunère pendant leur première année de formation ou de titularisation au niveau du salaire minimum interprofessionnel. L'effet d'attractivité sur les concours de catégorie A est en jeu, dans un contexte où plusieurs corps connaissent déjà une baisse marquée de leur sélectivité (concours ENM, concours IRA, concours CPIP, concours d'officier de police).

Au-delà des effets individuels, c'est la cohérence statutaire elle-même qui est remise en cause : l'écart de rémunération indiciaire entre un adjoint administratif débutant (C1, IM 366), un secrétaire administratif débutant (B1, IM 373), un technicien supérieur débutant (B2, IM 376), un assistant ingénieur débutant (A, IM 376), un CPIP stagiaire (A, IM 377) et un inspecteur DGFIP stagiaire (A, IM 366) est compris entre 0 et 11 € — tous étant ramenés au SMIC par le mécanisme de l'indemnité différentielle au 1er juillet 2026. La grille indiciaire perd alors toute fonction de hiérarchisation des qualifications dans le pied de chaque catégorie.

VI. Lecture syndicale

6.1 Trois enseignements politiques

La situation analysée appelle trois enseignements politiques majeurs :

Premier enseignement — le mécanisme de l'indemnité différentielle, présenté comme une mesure technique, est en réalité un dévoiement structurel du statut. Il substitue à la grille indiciaire, instrument historique de rémunération de la qualification et de l'ancienneté en un simple alignement sur le minimum interprofessionnel. La cohérence statutaire entre les corps et les grades disparaît à mesure que l'inflation creuse l'écart.

Deuxième enseignement — le refus du gouvernement d'ouvrir une véritable négociation salariale, opposé à l'unité syndicale en GT du 13 avril 2026 (toutes les organisations ont quitté la séance), traduit un choix politique assumé : faire porter aux agents publics l'essentiel de l'effort budgétaire annoncé pour 2026. Les économies budgétaires sur la masse salariale (estimées à 3 milliards d'euros par an pour 1 % de point d'indice non revalorisé) sont préférées à toute mesure de pouvoir d'achat.

Troisième enseignement — l'asymétrie entre la protection automatique du SMIC et l'absence de protection des traitements indiciaires est une fragilité structurelle. Tant qu'aucune indexation du point n'est instituée, chaque épisode inflationniste produira mécaniquement le même effet d'écrasement et alimentera le décrochage du pouvoir d'achat. Le choc 2026 démontre que l'hypothèse d'un environnement durablement désinflationniste, qui pouvait compenser le gel à la marge, n'est plus tenable.

6.2 Distinguer les niveaux d'analyse

Il importe de ne pas confondre trois questions distinctes, souvent mêlées dans le débat public :

- La question du SMIC dans la fonction publique : elle se règle techniquement par l'indemnité différentielle ou par un relèvement indiciaire du minimum de traitement. Cette seconde solution, plus conforme à la logique statutaire, est la revendication syndicale propre. C'est un sujet de conformité légale, pas un sujet salarial.
- La question du tassement des grilles : elle traduit l'écart croissant entre l'évolution du SMIC et l'évolution de la grille indiciaire. Elle ne peut être traitée que par une refonte des grilles, distincte de la simple revalorisation du point.
- La question de la perte de pouvoir d'achat indiciaire : elle concerne l'ensemble des agents et appelle une revalorisation générale du point. Le choc 2026 aggrave un décrochage déjà documenté.

VII. Revendications CGT

Les revendications historiques de la CGT Fonction publique sont pleinement réactivées par le choc 2026, et complétées par plusieurs exigences nouvelles.

7.1 Revendications principales

- Revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice, pour amorcer un rattrapage des pertes cumulées.
- Indexation automatique du point d'indice sur l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation publié par l'INSEE.
- Rattrapage pluriannuel des pertes de pouvoir d'achat constatées depuis 2000.
- Augmentation immédiate de 400 € (équivalent en points d'indice) pour toutes et tous
- Relèvement structurel des grilles indiciaires, en particulier des bas de grille : sortie durable de la catégorie C de la zone du SMIC ; reconstruction d'une progression effective entre échelons et entre grades.
- Redéfinition de perspectives de carrière réelles pour la catégorie B.
- Intégration progressive des primes dans le traitement indiciaire (plan pluriannuel de transferts primes-points), pour préserver les pensions.
- Reconnaissance des filières à prédominance féminine.
- Rétablissement de la GIPA, supprimée en 2024.
- Suppression du jour de carence et retour à 100 % de la rémunération en congé de maladie ordinaire.

7.2 Revendications renforcées par le choc 2026

Mesure de rattrapage 2026. Une revalorisation générale du point en 2026 est indispensable, à titre de mesure d'urgence. À défaut, une mesure uniforme en points (mesure prise au 1^{er} janvier 2024), pour préserver mécaniquement les bas de grille.

Bouclier énergétique pour les agents. Compte tenu de l'ampleur du choc énergétique et de la part des dépenses contraintes dans le budget des agents (carburants, chauffage), ouverture d'une négociation interministérielle sur les frais professionnels (indemnités de mission, indemnités kilométriques, forfait mobilités durables), dont les barèmes ne suivent pas l'évolution réelle des coûts.

Sortie de la logique de l'indemnité différentielle. L'élargissement probable du périmètre de cette indemnité en 2026 ne doit pas être un objectif en soi : la grille indiciaire de la catégorie C doit démarrer durablement au-dessus du SMIC, sans recours à un mécanisme correctif. Cela suppose une refonte de la grille C (ajout de points d'indice, renforcement des écarts entre échelons).

Refonte de la grille de catégorie B. Les premiers échelons B1 et B2 doivent être ramenés à un niveau cohérent avec la qualification exigée (bac à bac+2) et avec les responsabilités d'encadrement intermédiaire. L'écart B1 / SMIC doit être restauré à au moins 15 % (soit un IM d'entrée à environ 425). La grille B1 elle-même doit retrouver une véritable progression d'échelon en début de carrière, l'actuel gain de 19 € en 4 ans étant un signal négatif inacceptable pour les agents et pour les candidats aux concours. La restauration de l'attractivité de la promotion interne C → B en dépend.

Mesure spécifique de rattrapage pour la catégorie A. La catégorie A étant la grande perdante en valeur absolue du gel prolongé, et la plus exposée aux effets pension, une mesure de rattrapage différenciée est nécessaire. Plusieurs leviers : revalorisation indiciaire ciblée sur les indices intermédiaires et sommitaux (IM 600 à 835), intégration accélérée des primes au mérite dans le traitement indiciaire pour préserver les pensions, mesure transitoire pour les agents partant en retraite en 2026-2027 (clause de revoyure indiciaire pour le calcul des six derniers mois). Sans une telle mesure, la fonction publique de catégorie A continuera à perdre ses cadres expérimentés et à voir sa sélectivité de recrutement s'effondrer.

Conclusion

La quasi-totalité des scénarios désormais publiés par les institutions économiques de référence, montrent que l'inflation 2026 sera supérieure à 1,7 %, et probablement comprise entre 2 % et 3 % en moyenne annuelle, avec une trajectoire en hausse au fil de l'année. Cela signifie qu'à fin 2026, à politique salariale inchangée, les pertes de pouvoir d'achat indiciaire seront aggravées d'un à deux points supplémentaires, selon le scénario.

Au-delà du pouvoir d'achat, le choc 2026 produit un effet particulièrement visible : l'élargissement du périmètre des agents publics dont la grille indiciaire est rattrapée par le SMIC. Quel que soit le chiffre exact, cette situation ne peut plus être gérée par l'extension d'une indemnité différentielle qui dévoie la logique statutaire et alimente l'écrasement des grilles.

Mais limiter l'analyse à la seule catégorie C de base serait une erreur stratégique. Le choc 2026 traverse l'ensemble du statut, et il produit un effet d'écrasement vertical inédit.

Cette analyse entraîne des conséquences syndicales immédiates : nous devons porter avec d'autant plus de force l'exigence d'une revalorisation générale du point d'indice en 2026, d'une refonte différenciée des grilles (catégorie C, catégorie B, catégorie A), et d'une indexation de la valeur du point sur l'inflation, faute de quoi la Fonction publique entrerait dans une troisième séquence de gel particulièrement coûteuse pour les agents et pour la pérennité même du service public.

