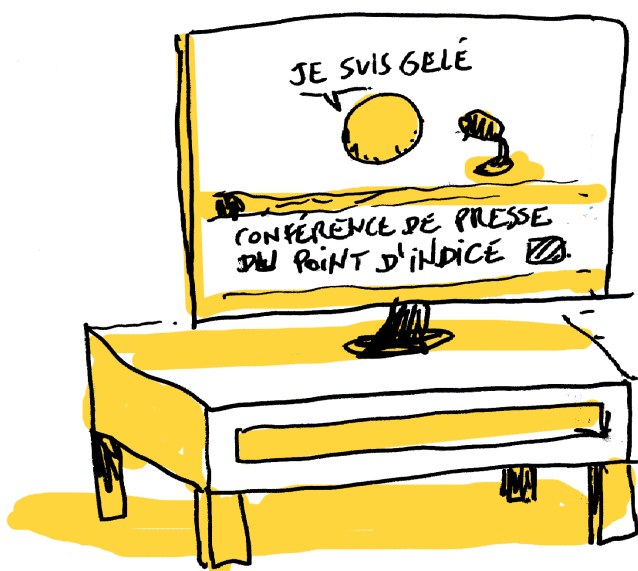




Engagé-e-s pour vos rémunérations et mobilisé-e-s pour de nouveaux droits

Le 10 décembre 2026, votez CGT MEL

édito

Depuis 25 ans, le pouvoir d'achat lié au point d'indice n'a fait que baisser, puisque le point n'a augmenté durant cette période que de 16 %, alors que l'inflation a été de 53 %.

Si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2000, il ne serait pas à 4,92 € comme aujourd'hui, mais à 6,50 €. La CGT propose donc de porter immédiatement le point d'indice de la fonction publique à 6,50 €, et de l'indexer sur l'inflation, ce qui permettrait de rattraper la plus grande partie de notre perte de pouvoir d'achat depuis 25 ans.

Cela porterait le début de la grille de la fonction publique à 2 400 € brut, ce qui constitue aujourd'hui le minimum pour vivre décemment dans notre pays.

Pourtant, lors du rendez-vous salarial du 8 juillet 2026, le Ministre de la Fonction publique a confirmé le gel du point pour encore deux ans. **En 2026, plus de 700 000 agent-es de la fonction publique sont rémunérés en dessous du SMIC** ce qui impose à l'Etat la mise en place d'une indemnité différentielle.

Chez les cadres territoriaux, la situation est explosive : ils et elles ont perdu 20 % de leur pouvoir d'achat en quinze ans. Par exemple, un ingénieur territorial gagne aujourd'hui 15 à 20 % de moins qu'un ingénieur du privé pour des missions comparables.

Pour les jeunes diplômés, cet écart peut même atteindre 30 %. À Lille, un cadre de catégorie A perçoit ainsi 1 200 € de moins par an que son homologue du privé.

Au-delà de ces attaques directes sur les rémunérations des agent-es, le gouvernement tire sur l'ambulance avec le maintien du jour de carence et par l'abaissement à 90 % de l'indemnisation au 2^e jour d'arrêt maladie ordinaire (900 millions d'euros d'économies sur le dos des malades).

spoiler alert : vraiment pas contents

Notre plan

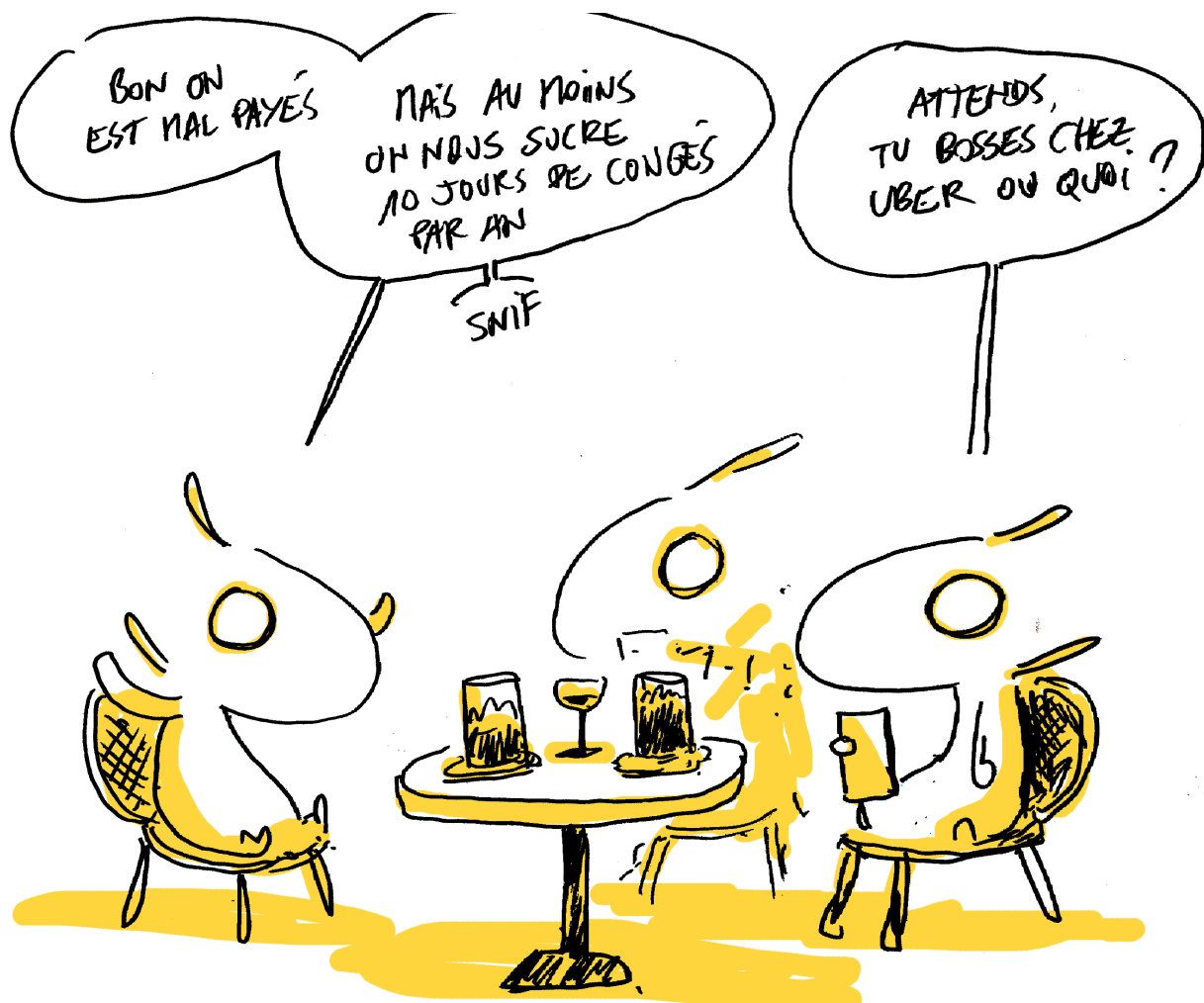
Une refonte urgente des grilles

Le dégel du point d'indice et sa fixation à 6,50 euros est une mesure urgente. Notons que cette mesure entrainera mécaniquement une augmentation de l'assiette des pensions de retraites gérées par la CNRACL dont les élections sont prévues du 23 novembre au 10 décembre 2026. Mais le dégel du point doit s'accompagner également d'une refonte générale des grilles indiciaires pour l'ensemble des catégories. Pour la CGT, il faut instaurer des grilles salariales linéaires avec une amplitude de 1 à 4,6 pour refléter les responsabilités et les qualifications, avec des avancements automatiques. Jusqu'au début des années 2000, un-e catégorie C démarrait sa carrière à 1,2 SMIC, un-e catégorie B à 1,5 SMIC, et un-e catégorie A à 2 fois le SMIC. En juin 2026, le SMIC a même rattrapé certains grade en catégorie A (biologiste 1^{er} échelon par exemple...).

Des employeurs publics qui bénéficient mécaniquement des attaques contre les rémunérations des agent-e-s

La loi Dusspot, dite de transformation de la Fonction publique a instauré un temps de travail à 1607 h annuelles. A la MEL, ce sont 8 à 14 jours de congés qui ont été volés aux agent-e-s et qui représentent donc une augmentation gratuite du temps de travail des agent-e-s. Par ailleurs, le gel du point d'indice limite mécaniquement l'évolution de la masse salariale de l'employeur. La CGT revendique un juste retour de cette manne financière sur la fiche de paie des agent-e-s.

Enfin, de nombreux collègues catégories A effectuent des heures supplémentaires non prises en compte, non rémunérées, non récupérées. Chez les autres catégories, ces heures supplémentaires sont écrêtées en deçà de 30 minutes. La CGT MEL revendique la signature d'un accord prescriptif sur le droit à la déconnexion et la suppression de ce travail gris non rémunéré. En 2008 alors qu'il gelait le point d'indice le gouvernement instaurait la GIPA, mécanisme compensatoire en cas d'évolution du traitement inférieur à celui de l'inflation. En 2025 Macron mettait fin à ce dispositif accentuant encore le décrochage des rémunérations des agent-es public-que-s par rapport à l'inflation. La CGT revendique l'indexation du point d'indice sur l'inflation.



La précarité des contractuels : un scandale

25 % des cadres de la fonction publique territoriale sont en CDD ou en contrat de projet, sans sécurité de l'emploi ni droits statutaires. Cette précarité pousse 60 % des jeunes diplômé-es à quitter la fonction publique territoriale dans les cinq ans, découragés par le mépris envers leurs qualifications et l'absence de reconnaissance. Pour ceux qui restent, les évolutions salariales restent très aléatoires et la CGT MEL revendique qu'un système de promotion et d'avancement de grade soit instauré en parallèle des CAP, pour éviter la concurrence entre contractuels et titulaires.

Pour les ingés, cadres, techs, des responsabilités en hausse, des salaires en baisse

Les missions des cadres territoriaux se sont complexifiées, notamment avec la transition écologique, le numérique et les crises sanitaires. Pourtant, 78 % des cadres déclarent une augmentation de leur charge de travail, sans moyens supplémentaires. 69 % d'entre elles et eux estiment que leur rémunération n'est pas à la hauteur de leur engagement. Cette démotivation généralisée menace la qualité du service public et l'attractivité de la fonction publique territoriale.

La Protection Sociale Complémentaire : un enjeu prioritaire pour la CGT MEL

La loi du 11 décembre 2025 introduit une obligation de participation de 50 % minimum par l'employeur à la protection sociale complémentaire à travers des accords à signer avant 2029. Pour la CGT MEL, l'enjeu est bien d'obtenir la participation maximale de la MEL au-delà des 50 % prévus par la loi, le meilleur panier de soin et une mise en œuvre dans les meilleurs délais. Alors que 40 % des agent-es publics n'ont pas de prévoyance, c'est un enjeu de pouvoir d'achat énorme en termes de financement pour les agent-es de cette PSC et de maintien des rémunérations en cas d'arrêt maladie. Concernant la rémunération et la santé, rappelons également que la CGT MEL a obtenu au cours du mandat précédent le maintien à 100 % du RIFSEEP en cas de mi-temps thérapeutique.

Le RIFSEEP : un système inique et précarisant

La CGT continue de s'opposer au RIFSEEP. Le RIFSEEP a remplacé les droits collectifs par des primes individuelles, créant des inégalités criantes entre les agent-es et les territoires et reposant sur des critères arbitraires de l'employeur. Il engendre une précarisation à la retraite puisque'il n'est pas pris en compte dans le calcul des pensions, ce qui se traduit par une perte de 20 à 30 % pour les retraité-es. Ce système favorise une logique managériale basée sur la performance individuelle, au détriment de l'intérêt général et de la cohésion collective.

Il faut obtenir l'intégration des primes dans le traitement indiciaire. Cependant, le décrochage des rémunérations des agent-es est telle, que nous devons malgré tout maintenir la pression pour une revalorisation générale du RIFSEEP à la MEL. Des négociations avaient été initiées pendant 10 mois en 2024 mais avaient tourné au fiasco avec l'abandon unilatéral de la démarche par l'employeur. Pourtant, la MEL dispose d'une marge de manœuvre importante en termes de rémunérations puisque contrairement aux communes par exemple, la masse salariale est relativement faible dans son budget de fonctionnement (15 à 20%). Elle a aussi démontré qu'elle avait les moyens de mettre la main à la poche, puisqu'elle a délibéré sur la possibilité de déplaçonner le RIFSEEP jusqu'à 3500 euros pour attirer des candidats-es sur des métiers soi disant en tension. De même, elle est en capacité en cas de mobilité, de maintenir des rémunérations supérieures à la cotation du poste pour éviter une perte, quitte à assumer une injustice par rapport aux collègues qui demeurent pour le même poste dans une rémunération inférieure. Ainsi, une révision générale et à la hausse des classifications est un juste retour des avantages tirés par l'employeur du gel du point d'indice et de l'augmentation sans contrepartie du temps de travail. C'est surtout une mesure d'équité entre collègues de la MEL et d'attractivité de notre Etablissement.



Dévalorisation des métiers féminisés

Les métiers à dominante féminine, comme ceux d'éducatrice ou d'assistante sociale, sont systématiquement sous-évalués. Malgré des niveaux de qualification équivalents, ces postes sont classés dans des grilles moins avantageuses. Les femmes ne représentent que 45 % des postes d'encadrement supérieur (DGS, DGA), et leur accès aux emplois fonctionnels reste limité.

Un plafond de verre salarial

Les femmes subissent des écarts salariaux importants : à poste et diplôme égaux, elles gagnent 11 % de moins que leurs collègues masculins. Dans les filières techniques, cet écart atteint 28 %. Elles sont également surreprésentées dans les filières sociale, médico-sociale et administrative, où les grilles

salariales sont inférieures de 15 à 20 % de celles de la filière technique. Les femmes cadres sont également sur-représentées dans le recours au temps partiel subi, souvent pour des raisons familiales, et qui ralentit leurs carrières et réduit leurs pensions. De plus, les femmes perçoivent des primes (IFSE, CIA) inférieures, en raison de critères d'attribution biaisés. Elles subissent ainsi une double peine : une pénalisation salariale et une charge mentale accrue, puisqu'elles assument 80 % des tâches ménagères. Pour la CGT, la réduction du temps de travail à 32H et la semaine de travail de 4 jours permettrait d'abolir ces inégalités résultant du temps partiel subi.



Le CALCULATEUR des pertes de rémunérations

<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/carrieres-remunerations/remunerations/article/fonction-publique-25-ans-de-perdes-de-salaires-simulateur-cgt>



La CGT sur les réseaux, toutes les actualités tous les jours !

Facebook : <https://www.facebook.com/cgtmel>

Instagram : https://www.instagram.com/cgt_mel/

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/in/cgt-mel-504634202/>

Site web : <https://www.cgt-mel.fr> (ou vous flashez les QR codes à côté)

