

la cgt
FÉDÉRATION NATIONALE
ÉQUIPEMENT
ENVIRONNEMENT

ANALYSER ET COMPRENDRE
LES SYSTÈMES
POUR LES COMBATTRE

SALAIRE, TRAITEMENT, VALEUR

#8 - 30 octobre 2026

IMPULSION

Bulletin d'information des agents des ministères chargés de l'écologie, des transports, du logement et des relations avec les collectivités territoriales

Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement - CGT

Directeur de publication Ivan Candé
Directeur de la rédaction Benjamin Briant
Conception et réalisation Arnaud Laffon

Ont participé à la rédaction de ce numéro :
Ivan Candé - Benjamin Briant - Claude Lerouge
Contact : fnee@equipement.cgt.fr

Site : www.fnee-cgt.fr

Impression : Rivet Presse édition SARL

SIRET : 405 377 979 00019

BP 15577

24 rue Claude-Henri Gorceix

87022 Limoges Cedex 9

#8 - 30 octobre 2026

IMPULSION

Sommaire

Éditorial : Ce que dit une fiche de paie 5

Première partie, comprendre. *Ce qu'est un salaire, d'où il vient, qui le paie, et ce que proposent d'en faire ceux qui parlent d'universel.* 9

1 - Le salaire, une invention 11

2 - Salaire, prix et profit 17

3 - Le traitement, ou ce que prouve la fonction publique 21

4 - Les trois universels 25

Deuxième partie, constater. *Ce que le salaire est devenu dans notre pôle ministériel : le point, la grille, les primes, et ce que la fiche de paie ne montre pas* 29

5 - Chronique du point, 1983-2026 31

6 - La grille rattrapée par le SMIC 35

7 - Les primes, le mérite et le parent pauvre 39

8 - Ce que la fiche de paie ne montre pas 43

Troisième partie, peser. *Ce que nous revendiquons, ce que nous refusons, et pourquoi.* 51

9 - La revendication 53

10 - Ce qu'il faut refuser 57

Guide pratique : lire sa fiche de paye 59

Repères : le salaire 1791-2027 64

Lectures 66



ÉDITORIAL

Ce que dit une fiche de paie

Elle arrive chaque mois, par l'ENSAP, et presque personne ne la lit au-delà de la dernière ligne. Pourtant tout y est. Le traitement brut indiciaire, calculé sur un indice majoré que l'agent connaît rarement, multiplié par la valeur d'un point que le gouvernement fixe par décret et qu'il n'a pas revalorisée depuis juillet 2023. L'indemnité de résidence, survivante d'un zonage de 1945 qui ne correspond plus à aucun loyer. Le supplément familial, dernier vestige du salaire pensé pour une famille. Puis les primes, l'IFSE, le CIA, dont les montants varient d'un ministère à l'autre, d'un service à l'autre, d'un agent à l'autre, sans que la grille y soit pour rien. Puis le transfert primes-points de 2017, cette ligne négative qui rappelle qu'on a un jour converti un peu d'indemnitaire en indiciaire et qu'on nous le fait payer encore. Puis les retenues, pension civile, CSG, CRDS, RAFP, dont chacune a son année de naissance et son histoire. Puis le net à payer. On s'arrête là. On a tort.

Chaque ligne de ce document est le résultat d'une bataille, et la plupart de ces batailles ont été perdues depuis quarante ans. Le traitement indiciaire est l'héritier direct du statut de 1946 et de la grille de 1948, qui ont voulu que la rémunération d'un agent public dépende de son grade et de son ancienneté, c'est-à-dire de sa qualification et de sa personne, non du poste qu'il occupe, du chef qu'il sert ni de l'humeur du budget. Ce principe a tenu trente-cinq ans. Il a commencé à céder en 1983, quand le gouvernement a mis fin à l'indexation des salaires sur les prix, pour le privé comme pour le public, et il n'a cessé de-

puis de reculer : par le gel du point, dont la valeur réelle a perdu près d'un quart depuis 2000 ; par le tassement de la grille, dont les premiers échelons de C, puis de B, puis de A, ont été rattrapés par le salaire minimum ; par la montée des primes, qui représentent désormais dans notre pôle ministériel une part de la rémunération que les fondateurs du statut n'auraient pas admise, et dont une fraction croissante est attribuée à la tête de l'agent. Ce que la fiche de paie raconte, c'est ce déplacement : du salaire comme droit attaché à la qualification vers la rémunération comme variable de gestion.

Nous consacrons ce numéro aux salaires parce que la question est devant nous, et parce qu'elle est mal posée. Elle est devant nous : le budget de 2027 se discute au moment où ces lignes sont écrites, les élections professionnelles ont lieu du 3 au 10 décembre, et les mesures dites de modernisation de la rémunération, mérite, performance, individualisation, sont à l'ordre du jour de tous les comités où siègent nos représentants. Elle est mal posée : on nous la présente invariablement comme une question de coût. La masse salariale de l'État, nous dit-on, est une charge ; l'augmenter alourdirait le déficit ; la contenir est une vertu. Ce langage n'est pas neutre. Il suppose acquis ce qui précisément est en débat, à savoir ce qu'est un salaire et qui le paie.

Nous soutenons ici le contraire. Un salaire n'est pas un coût. C'est la part de la valeur produite par le travail que le travail est parvenu à retenir pour lui. Cette idée n'est pas neuve ; Marx l'exposait en 1865 devant des ouvriers anglais qui se demandaient, comme on se le demande encore, si réclamer une hausse de salaire ne revenait pas à faire monter les prix. Il leur répondait que non : que le salaire se prend sur le profit, et que c'est pour cela que la résistance est si vive. Dans la fonction publique, il n'y a pas de profit, et c'est l'embarras du raisonnement dominant, qui ne sait plus où ranger notre traitement sinon dans la colonne des dépenses. Nous montrerons qu'il faut le ranger ailleurs : le fonctionnaire produit une valeur, celle des routes entretenues, des rivières surveillées, des permis instruits, des crues anticipées, et son traitement est la forme que prend cette valeur quand elle est reconnue par la collectivité plutôt que par un marché. C'est ce que le n° 5 appelait le salaire socialisé. Nous le prenons ici au sérieux jusqu'au bout, y compris pour examiner les projets qui se réclament de l'universalité, revenu universel, revenu de base, salaire à vie, et pour dire lesquels contournent le salaire et lequel part de lui.

Le numéro suit l'ordre de la série. La première partie établit ce qu'est un salaire : son histoire, qui est celle de son invention comme statut entre 1936 et 1950 et de sa défaite ouverte en 1983 ; son économie, telle que Marx la formulait et telle qu'elle vaut encore ; sa forme publique, le traitement ; et ses prétendants universels. La deuxième partie regarde ce que ce salaire est devenu chez nous : la chronique du point depuis quarante ans, la grille rattrapée par le

SMIC, les primes et le mérite, et la place que notre pôle a tenue, depuis dix ans, dans la course aux primes que les autres ministères ont courue à sa place, puis ce que la fiche de paie ne montre pas, les contractuels, le temps partiel, la pension. La troisième partie dit ce que nous revendiquons et pourquoi, et ce que nous refusons. Un guide pratique apprend à lire sa fiche de paie ligne à ligne ; c'est, de tout le numéro, la page que nous souhaitons la plus diffusée.

Le numéro suivant, « La règle et la faveur », traitera de la qualification elle-même, du grade, de l'avancement, de la promotion et de la mobilité, c'est-à-dire de ce qui donne au traitement son assise ; le dernier de la série, en décembre, portera sur le travail et son sens. Rémunération, qualification, travail : ce n'est pas un hasard si les trois reviennent ensemble à l'approche d'élections. Ce sont les trois faces d'une même question, celle de ce que vaut, aux yeux de ceux qui l'emploient et aux nôtres, le travail des agents de ce ministère. La fiche de paie en donne une réponse chiffrée. Il nous appartient d'en donner une autre.

Ivan Candé

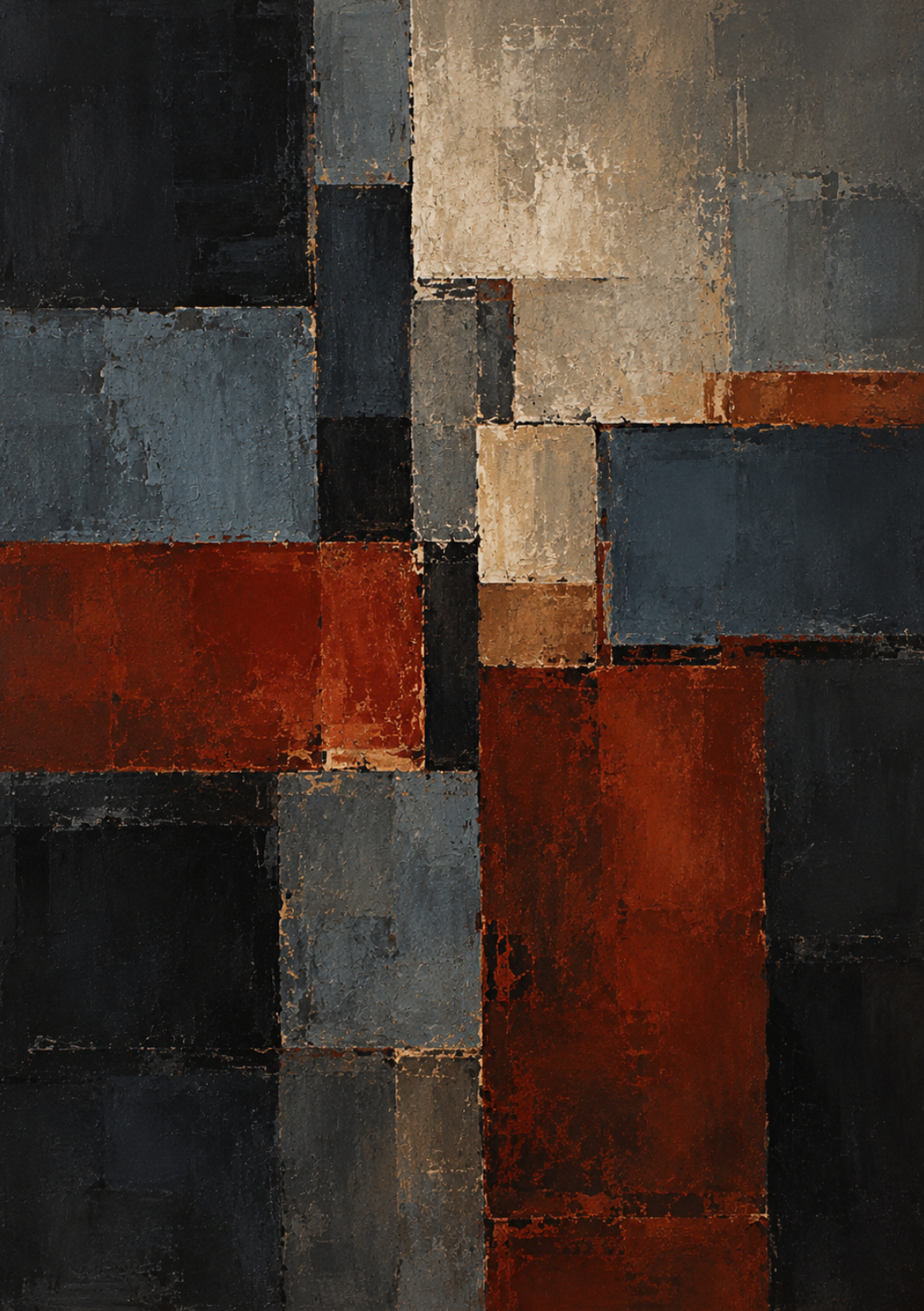
Secrétaire général de la FNEE-CGT



Première partie

Comprendre

Ce qu'est un salaire, d'où il vient, qui le paie, et ce que proposent d'en faire ceux qui parlent d'universel.



1. Le salaire, une invention

La langue a longtemps refusé le mot. Le soldat touchait une solde, le domestique des gages, l'employé des appointements, l'avocat et le médecin des honoraires, le fonctionnaire un traitement ; le salaire, lui, était réservé à l'ouvrier, et le mot gardait de son origine latine, le salarium, la ration de sel du légionnaire, quelque chose de la subsistance mesurée au plus juste. Cette hiérarchie lexicale n'était pas un ornement. Elle disait qu'il y avait plusieurs manières d'être payé pour son travail, et que la plus basse était celle où le travail s'achetait comme une marchandise, à la journée, à la pièce, au poids. Que nous parlions aujourd'hui, pour un ingénieur des ponts comme pour un adjoint administratif, de salaire sans y entendre d'injure, est le résultat d'une histoire. C'est cette histoire que nous voulons rappeler ici, parce qu'elle est celle d'une invention, et que ce qui a été inventé peut être défait.

Au XIXe siècle, le salaire n'est pas un droit, c'est un prix. Il se fixe chaque matin à l'embauche, se paie le soir ou le samedi, varie avec la saison, la conjoncture, le bon vouloir du contremaître et l'abondance des bras à la porte de l'atelier. L'ouvrier à la tâche ne sait pas ce qu'il gagnera avant d'avoir fini ; l'ouvrier à la journée ne sait pas s'il travaillera demain. Entre lui et le patron s'interpose souvent un tâcheron, le marchandeur, qui prend le travail en bloc et le sous-traite à perte pour les autres ; la République de 1848 interdira le marchandage dès le mois de mars, signe que la pratique était tenue pour un abus, et signe aussi qu'elle était la règle. Le salaire peut être payé en bons sur l'économat de

l'usine, en logement, en nature ; il faudra attendre 1909 pour que la loi impose qu'il soit versé en monnaie et à échéance fixe. Et surtout il est individuel : la loi Le Chapelier de 1791 a interdit aux ouvriers de se concerter sur leur prix, le livret de 1803 les a mis sous la surveillance de la police, et la coalition reste un délit jusqu'en 1864. L'économie politique de l'époque tire de cette situation une théorie, celle du fonds des salaires et de la loi d'airain, selon laquelle le salaire gravite nécessairement autour du minimum de subsistance ; nous verrons au chapitre suivant ce que Marx en a fait. Retenons ici que la théorie décrivait assez fidèlement le monde qui l'avait produite. Le salaire du XIXe siècle, c'est ce que le travail vaut quand il est seul.

Tout ce qui suit est l'histoire de la sortie de cette solitude. Elle passe d'abord par l'organisation : le droit de coalition en 1864, la légalisation des syndicats en 1884, et, trois ans plus tard, la première Bourse du travail à Paris, dont Pelloutier fera à partir de 1895 l'instrument d'une idée simple et redoutable, le placement ouvrier contrôlé par les ouvriers eux-mêmes, c'est-à-dire la fin de l'embauche à la porte. Quand le travail ne se présente plus seul au marché, son prix cesse d'être un prix. Les premières conventions collectives, que la loi reconnaît en 1919, fixent des minima par métier et par région ; le salaire devient une norme avant d'être un contrat. Mais c'est en juin 1936 que le basculement se voit à l'œil nu. Les accords de Matignon, signés dans la nuit du 7 au 8 juin sous la pression de deux millions de grévistes qui occupent leurs usines, relèvent les salaires de 7 à 15 % d'un seul mouvement, généralisent les conventions collectives, instituent les délégués ouvriers ; les lois qui suivent apportent la semaine de quarante heures et les congés payés. Pour la première fois, le niveau des salaires est décidé à l'échelle du pays, dans une négociation entre organisations, sous l'arbitrage de l'État. Le salaire est sorti de l'atelier. Il est devenu une question politique, et il ne cessera plus de l'être.

Les fonctionnaires ont suivi un chemin parallèle, et plus lent. Jusqu'à la Libération, il n'existe pas de statut général : chaque ministère recrute, note, avance et rémunère selon ses propres règlements, et le traitement d'un rédacteur des Finances n'a rien à voir avec celui d'un rédacteur des Travaux publics à ancienneté égale. Dès les années vingt, les fédérations de fonctionnaires, dont la CGT est l'une des composantes, font de la péréquation des traitements leur revendication centrale : à travail égal, à qualification égale, traitement égal, quel que soit le ministère. La revendication est double. Elle vise l'injustice entre administrations, dont notre pôle ministériel, déjà, se plaignait ; et elle vise l'arbitraire interne, le traitement fixé par le ministre et modulable par lui. Vichy donne un statut, en 1941, mais c'est un statut de sujétion ; la Libération l'abroge et recommence. La loi du 19 octobre 1946, portée par Maurice Thorez, ministre d'État chargé de la fonction publique, pose les principes : le fonc-

tionnaire est dans une situation statutaire et réglementaire, il est titulaire de son grade, et le grade est distinct de l'emploi. Le décret du 10 juillet 1948 en tire la conséquence salariale et réalise la péréquation attendue depuis trente ans : une grille indiciaire unique pour l'ensemble de la fonction publique de l'État, de l'indice 100 à l'indice 800, quatre catégories, A, B, C, D, selon le niveau de recrutement, et une valeur du point identique pour tous. Un agent ne touche plus le traitement que son ministère veut bien lui donner ; il touche le produit de son indice par le point, et son indice dépend de son corps, de son grade, de son échelon, c'est-à-dire de sa qualification et de son ancienneté, et de rien d'autre.

Il faut mesurer ce que cela signifie. Dans le privé, le salaire de 1936 est devenu une norme collective ; dans la fonction publique, celui de 1948 est devenu un droit attaché à la personne. Le grade appartient à l'agent, qui ne peut en être privé que par une procédure disciplinaire ; il le suit d'un poste à l'autre, d'un service à l'autre, d'une région à l'autre. Le traitement qui en découle ne dépend ni de l'emploi occupé, ni du chef, ni des résultats, ni de la conjoncture. C'est, au sens strict, un salaire à la qualification : on paie ce que la personne est, non ce qu'elle fait tel mois dans tel bureau. L'échelle de un à huit entre le bas et le haut de la grille dit aussi quelque chose : elle hiérarchise, fortement, mais elle hiérarchise selon une règle publique et connue de tous. Nous reviendrons plus loin sur ce qu'est devenu cet écart, et sur le fait qu'il ne dépasse plus guère un à quatre.

Les deux décennies suivantes consolident l'édifice, pour le privé comme pour le public, et tendent vers le même point : l'indexation. En février 1950, la loi qui rétablit la liberté des conventions collectives crée en même temps le salaire minimum interprofessionnel garanti, le SMIG, un plancher national au-dessous duquel aucun salaire ne peut descendre ; en juillet 1952, une nouvelle loi l'indexe sur les prix, l'échelle mobile, de sorte que l'inflation ne puisse plus ronger ce que la loi a garanti. Le mouvement de mai 1968 relève le SMIG de 35 % et les salaires de 10 % par les accords de Grenelle, et le protocole Oudinot fait de même pour la fonction publique ; la loi de janvier 1970 transforme le SMIG en SMIC, indexé non seulement sur les prix mais sur la moitié de la hausse du salaire moyen, afin que les plus bas salaires participent à la croissance et non seulement à sa compensation. Dans la fonction publique, sans que la loi l'impose, la valeur du point suit les prix, et les gouvernements successifs négocient chaque année avec les fédérations de fonctionnaires des revalorisations qui maintiennent ou accroissent le pouvoir d'achat. En 1975, l'État employeur est, de fait, un employeur qui indexe. C'est l'apogée du salaire comme invention : un droit attaché à la qualification, hiérarchisé par une grille publique,

garanti par un plancher légal et protégé de la monnaie par l'indexation. Rien de tout cela n'existait en 1900. Tout cela a été construit en cinquante ans.

Et tout cela se défait à partir d'un point précis, que l'on peut dater. Au printemps 1981, le gouvernement de la gauche relève le SMIC de 10%, augmente les traitements, embauche dans la fonction publique ; en juin 1982, devant la dégradation des comptes extérieurs et la deuxième dévaluation du franc, le même gouvernement bloque les prix et les salaires pour quatre mois ; en mars 1983, après la troisième dévaluation, il choisit de rester dans le système monétaire européen et en tire la conséquence que Jacques Delors formule sans détour : la désindexation. Les salaires ne doivent plus suivre les prix passés mais anticiper une inflation voulue plus basse, la norme salariale devient un objectif de politique économique et non le résultat d'un rapport de forces, et l'État montre l'exemple chez lui. Pour la fonction publique, la clause de sauvegarde qui garantissait le pouvoir d'achat du point disparaît ; la valeur du point sera désormais fixée en deçà de l'inflation prévue, et rattrapée, ou non, selon les années. Le blocage de 1982 était conjoncturel ; la désindexation de 1983 est doctrinale. Elle vaut pour le privé, où elle ouvre quarante ans de modération salariale et de partage de la valeur défavorable au travail, et elle vaut pour nous, où elle ouvre quarante ans de glissement du point. Ce n'est pas que la grille ait été abolie ; c'est que le point qui lui donnait sa valeur a été détaché de ce qui le protégeait. On a laissé la règle et retiré ce qui la rendait vivante.

La suite est connue de tous ceux qui ont une carrière derrière eux, et nous la détaillerons dans la deuxième partie. Le protocole Durafour de 1990 reclasse les bas de grille et crée des grades, mais ne rend pas l'indexation ; les revalorisations annuelles du point, qui subsistent jusqu'au milieu des années deux mille, restent en deçà des prix une année sur deux ; puis vient le gel, de 2010 à 2016, six années sans un centime, suivi de deux fois 0,6% en 2016 et 2017, de quatre nouvelles années de gel, de 3,5% en juillet 2022 face à une inflation proche de 6, de 1,5% en juillet 2023 face à une inflation de 5, et de rien depuis. Chaque gouvernement a eu sa raison, le déficit, la dette, la crise, l'Europe, la réforme ; aucune n'a été la même, toutes ont conduit au même résultat, et c'est bien pourquoi il faut y voir une politique plutôt qu'une suite de circonstances. Pendant ce temps, pour que les agents restent recrutables, on a fait monter ce que la grille ne garantit pas, les primes, dont le régime unifié de 2014 fait un instrument de modulation individuelle ; et pour que les bas de grille ne tombent pas sous le SMIC, on a relevé par décret, presque chaque année, l'indice plancher, de sorte que des pans entiers de la grille ont été absorbés par le minimum et

qu'un agent de catégorie C ou B peut attendre dix ans avant que son avancement lui rapporte un euro.

Le point d'arrivée est celui que décrit toute fiche de paie de 2026. Un traitement indiciaire qui reste formellement attaché au grade, mais dont la valeur réelle a perdu de l'ordre d'un quart depuis le début du siècle ; une grille formellement unique, mais aplatie par le bas et contournée par le haut ; une part indemnitaire qui n'est plus l'accessoire du traitement mais, pour beaucoup, la variable qui fait la différence entre deux agents de même grade, et entre deux ministères. Ce que le XIXe siècle appelait salaire, le prix du travail seul, revient par ce chemin : non par l'abolition du statut, qui serait visible et combattue, mais par l'évidement de ce qui en faisait un salaire à la qualification, l'indice, le point, la règle commune. L'invention tient encore debout. On lui a retiré ses fondations une à une, en expliquant chaque fois que ce n'était qu'une pierre.



2. Salaire, prix et profit

Au printemps de 1865, un menuisier londonien du nom de John Weston, membre du Conseil général de l'Association internationale des travailleurs fondée six mois plus tôt, soumet à ses camarades une thèse qui l'inquiète lui-même : les hausses de salaires sont inutiles aux ouvriers, parce qu'elles font monter les prix d'autant, et les syndicats qui les réclament se trompent de combat. Weston n'est pas un adversaire ; c'est un militant de bonne foi, formé à l'école d'Owen, qui répète ce que les économistes de son temps tiennent pour une évidence et que les patrons opposent à chaque grève. Marx demande à répondre. Il le fait en deux séances, les 20 et 27 juin, devant une assemblée d'ouvriers anglais, dans un texte que sa fille Eleanor publiera en 1898 sous le titre de Salaire, prix et profit, et qui reste, cent soixante ans plus tard, le plus court et le plus clair des exposés de l'économie du salaire. Nous le reprenons ici pour une raison précise : l'argument de Weston est encore celui qu'on nous oppose. Qu'on l'appelle spirale prix-salaires, coût du travail, compétitivité ou soutenabilité de la masse salariale, c'est la même proposition, et elle appelle la même réponse.

Marx commence par le plus simple. Si Weston avait raison, dit-il, si toute hausse des salaires se traduisait en hausse équivalente des prix, alors toute baisse des salaires se traduirait en baisse équivalente des prix, et les patrons n'auraient aucune raison de résister aux unes ni de rechercher les autres ; or ils résistent aux premières avec acharnement et poursuivent les secondes avec

constance. Le comportement des employeurs réfute la thèse que les employeurs professent. Il faut donc que le salaire se prenne quelque part, et ce quelque part n'est pas le prix : c'est le profit. Ce que le travail produit en une année forme une masse donnée de valeur ; le salaire en est une part, le profit en est l'autre, et l'on ne peut accroître l'une sans réduire l'autre. La hausse des prix, quand elle suit une hausse des salaires, n'en est pas la conséquence mécanique ; elle est la tentative du capital de reprendre par la vente ce qu'il a cédé à l'embauche, et elle réussit ou échoue selon la concurrence, la demande, la monnaie, c'est-à-dire selon un rapport de forces qui n'a rien d'automatique. Weston prenait pour une loi de la nature ce qui est une bataille, et il concluait de la loi qu'il ne fallait pas livrer la bataille.

Pour établir ce résultat, Marx doit dire ce qu'est la valeur, et c'est le cœur du texte. Une marchandise vaut le temps de travail socialement nécessaire à sa production, non le temps qu'y a mis tel ouvrier paresseux ou tel atelier mal équipé, mais celui qu'exige, en moyenne, l'état des techniques et de l'organisation du moment. Le prix oscille autour de cette valeur sans la créer. Et le travail lui-même, en ce sens, n'a pas de valeur et ne s'achète pas : ce que l'ouvrier vend, c'est sa force de travail, sa capacité à travailler pendant une journée, et cette force a une valeur comme toute marchandise, celle des biens nécessaires à l'entretenir et à la reproduire, le pain, le logement, le vêtement, l'éducation des enfants qui prendront la relève. La distinction paraît subtile ; elle change tout. Si l'ouvrier vendait son travail, le salaire en serait le prix et l'échange serait égal. Il vend sa force de travail, pour un prix qui correspond à sa reproduction, et il la met en œuvre pendant une journée qui produit davantage que ce prix. La différence est la plus-value, dont le profit, la rente et l'intérêt ne sont que les parts entre capitalistes. Le salaire n'est donc pas la rémunération du travail. C'est la rémunération de ce qu'il en coûte pour que le travailleur revienne le lendemain.

De là une conséquence que les syndicalistes de 1865 ont entendue, et que ceux de 2026 feraient bien de ne pas oublier : la valeur de la force de travail n'est pas une grandeur physique. Marx y insiste, contre les économistes qui la réduisaient au minimum biologique : elle comporte un élément historique et moral, c'est-à-dire que ce qui est tenu pour nécessaire à la vie d'un travailleur dépend du pays, de l'époque, des habitudes acquises et des conquêtes antérieures. Le niveau au-dessous duquel le salaire ne peut descendre sans que la force de travail se dégrade est un plancher mouvant, et il se déplace dans les deux sens. Il monte quand les travailleurs organisés imposent que le logement décent, la retraite, les congés, la santé, l'instruction fassent partie de ce qui est dû ; il descend quand ils cessent de l'imposer. Autrement dit, le salaire a une limite basse qui est économique et une limite haute qui est politique, et entre les deux il n'y a que la lutte. C'est exactement ce que le chapitre précédent racontait : chaque

conquête, de 1936 à 1970, a déplacé le plancher ; chaque recul, depuis 1983, l'a laissé redescendre. La théorie et l'histoire disent la même chose avec des mots différents.

Marx tire de là une position sur les syndicats qui vaut d'être rappelée dans sa double face. D'un côté, la tendance générale de la production capitaliste est de pousser le salaire vers le bas, par l'allongement de la journée, l'intensification du travail, l'introduction de machines qui rendent des ouvriers superflus, la mise en concurrence ; si les travailleurs renonçaient à résister, comme Weston le leur conseillait, ils ne conserveraient pas leur niveau, ils le perdraient, et seraient réduits à une masse d'affamés. La résistance quotidienne sur le salaire n'est donc pas vaine ; elle est la condition pour que le reste soit possible. De l'autre côté, cette résistance ne guérit pas le mal, elle en combat les symptômes ; les syndicats qui s'y limiteraient mèneraient une guerre d'escarmouches contre les effets d'un système sans jamais s'en prendre à sa cause. Marx conclut en proposant de remplacer la vieille devise, un salaire équitable pour une journée de travail équitable, par le mot d'ordre de l'abolition du salariat. On peut tenir cette conclusion pour datée, et nous n'avons pas à trancher ici ce qu'elle signifie aujourd'hui. Mais la structure de l'argument n'est pas datée du tout : se battre sur le salaire est nécessaire, et ne suffit pas, parce que le salaire n'est que la forme visible d'une question plus large, celle de qui décide de la valeur et de son partage. Le numéro que nous consacrons aux carrières, et celui qui suivra sur le travail, n'ont pas d'autre objet.

Dix ans plus tard, Marx doit refaire la démonstration contre son propre camp, et l'épisode mérite d'être rapporté parce qu'il montre que la résignation salariale a toujours eu ses théoriciens à gauche. En 1875, les deux partis socialistes allemands s'unissent à Gotha sur un programme qui reprend la loi d'airain des salaires de Ferdinand Lassalle, mort onze ans plus tôt : le salaire moyen tendrait fatalement vers le minimum de subsistance, par le jeu de la population, qui croît quand les salaires montent et accroît l'offre de bras jusqu'à les faire retomber. Marx, dans la critique qu'il adresse au parti et qu'Engels ne publiera qu'en 1891, est sans ménagement. La loi d'airain repose sur la théorie malthusienne de la population, qui est fausse ; et si elle était vraie, il faudrait en conclure que l'organisation des travailleurs est inutile, puisque aucune lutte ne peut rien contre une loi naturelle. Un programme qui l'inscrit en tête se condamne lui-même : il annonce qu'il combat le salariat et il déclare en même temps que le salaire est fixé par la nature. Il y a dans ce passage un enseignement que l'on retrouve à chaque époque. L'idée que le salaire ne peut pas monter, qu'il est contraint par des lois extérieures à la volonté des hommes, démographie hier, mondialisation, dette ou démographie encore aujourd'hui, n'est jamais aussi efficace que lorsqu'elle est reprise par ceux qui auraient inté-

rêt à la combattre. Weston était un ouvrier. Lassalle était un socialiste. Les théoriciens de la modération salariale de 1983 avaient été élus par ceux dont ils allaient bloquer les salaires. La loi d'airain n'a jamais été une loi ; c'est une conviction, et elle se transmet de préférence par ceux qui devraient la refuser.

Reste à dire pourquoi ce détour par 1865 et 1875 concerne des agents publics, dont l'employeur ne fait pas de profit. La réponse tient en deux temps, et le chapitre suivant développera le second. Le premier est que l'argument de Weston nous est opposé mot pour mot, avec un vocabulaire adapté. On ne nous dit pas que la hausse du point ferait monter les prix ; on nous dit qu'elle creuserait le déficit, alourdirait la dette, pèserait sur les générations futures, et que la masse salariale de l'État doit être contenue pour que l'économie respire. La structure est la même : une grandeur présentée comme contrainte extérieure, un lien mécanique supposé entre notre salaire et un mal collectif, et la conclusion qu'il faut renoncer. Et la réfutation est la même : si notre traitement était un simple coût que l'État subit, on ne comprendrait pas pourquoi chaque gouvernement, quel que soit l'état des comptes, s'emploie avec la même constance à le contenir, à le fractionner en primes, à l'individualiser ; on contient une dépense, on ne la réorganise pas. Ce que l'on réorganise, c'est un rapport. Le second temps est que la valeur que nous produisons existe, qu'elle est mesurable, et qu'elle est partagée : entre ce qui nous revient en traitement et ce qui revient, par l'allègement de la dépense publique, à ceux dont les impôts baissent et dont les marchés s'ouvrent. Il n'y a pas de profit chez l'employeur public. Il y a un partage de la valeur, et il se décide ailleurs que dans nos bureaux. C'est ce que nous allons maintenant établir.

3. Le traitement, ou ce que prouve la fonction publique

Il n'y a pas de profit chez l'employeur public, et l'on pourrait croire que cela simplifie les choses. C'est l'inverse. Le raisonnement que nous avons suivi au chapitre précédent reposait sur un partage visible, entre ce qui revient au travail et ce qui revient au capital, et sur l'intérêt évident du second à réduire le premier. Dans un ministère, ce partage n'apparaît nulle part. Le budget de l'État n'a pas de ligne profit ; il a des recettes, qui sont des impôts, et des dépenses, dont les dépenses de personnel forment ce que la loi organique de 2001 appelle le titre 2 et que le langage courant appelle la masse salariale, de l'ordre de cent cinquante milliards d'euros par an, pensions comprises. Dans cette présentation, notre traitement n'est le prix de rien. Il est une charge, au même titre que le chauffage des bâtiments ou le loyer des préfectures, et la seule question qu'on puisse raisonnablement lui poser est celle de son montant, c'est-à-dire celle de sa réduction. L'embarras du discours dominant devant le salaire public n'est pas qu'il ne sache pas le penser ; c'est qu'il ne peut le penser que comme une soustraction.

Cette manière de voir a une histoire plus longue que le libéralisme contemporain, et il vaut la peine de la rappeler, parce qu'elle explique pourquoi l'idée que le fonctionnaire ne produit rien est si profondément installée, y compris chez les fonctionnaires. Les physiocrates du XVIIIe siècle rangeaient dans une classe stérile tout ce qui n'était pas agriculture. Adam Smith, qui leur répondit sur presque tout, leur donna raison sur ce point : il distinguait le travail pro-

ductif, qui se fixe dans un objet vendable, du travail improductif, celui du domestique, mais aussi du souverain, du magistrat, de l'officier, du musicien et du médecin, dont le service périt à l'instant même où il est rendu. L'État tout entier était du côté de l'improductif, utile peut-être, nécessaire sans doute, mais entretenu par le produit des autres. Marx reprit la distinction en la retournant : productif ne signifie plus, chez lui, utile ou durable, mais producteur de plus-value pour un capital. Un enseignant dans une école privée qui rapporte à son propriétaire est un travailleur productif ; le même enseignant dans une école publique ne l'est pas, non parce que son travail vaudrait moins mais parce qu'aucun capital ne s'en nourrit. La leçon est importante pour nous. La question de savoir si le fonctionnaire est productif n'est pas une question sur la valeur de son travail ; c'est une question sur le point de vue depuis lequel on regarde. Du point de vue du capital, nous sommes improductifs par définition, et c'est ce point de vue que le budget adopte quand il nous range dans les charges.

Il existe pourtant un lieu où l'État lui-même reconnaît que nous produisons une valeur, et c'est le moins suspect qui soit : la comptabilité nationale. Pour calculer le produit intérieur brut, l'INSEE doit compter la production des administrations publiques, routes, justice, enseignement, police de l'environnement, instruction des permis, prévision des crues ; comme cette production n'a pas de prix de marché, la convention internationale veut qu'elle soit évaluée à son coût, c'est-à-dire, pour l'essentiel, à la rémunération de ceux qui la fournissent. Autrement dit, dans les comptes de la nation, la valeur de ce que fait un agent du ministère est égale, par construction, à ce qu'on le paie. Les statisticiens le savent et l'écrivent chaque année ; les ministres, qui citent le produit intérieur brut à chaque tribune, oublient qu'un cinquième de ce chiffre, approximativement, est fait de nos traitements. On ne peut pas à la fois se féliciter de la croissance et traiter comme une perte sèche ce qui la compose. Quand le point est gelé, le produit intérieur brut en valeur baisse d'autant, à production constante ; quand on supprime des postes, on supprime, au sens comptable le plus strict, de la richesse nationale. Que cette richesse soit ensuite jugée bien ou mal employée est une autre question, politique et légitime. Mais la prémisse que nous ne produirions rien est contredite par la propre arithmétique de l'État.

Reste à comprendre comment cette valeur est payée, et c'est ici que le fil ouvert dans le n° 5 doit être repris. Nous y avions montré que la cotisation sociale, inventée en 1945, est un salaire socialisé : une part de la valeur produite, prélevée avant tout profit et mise en commun pour payer des soins, des pensions, des allocations, c'est-à-dire pour rémunérer un travail, celui des soignants, et des personnes, les retraités, en dehors de tout marché du travail. Le traitement

des fonctionnaires relève exactement de la même logique, avec une différence de canal : il est payé par l'impôt plutôt que par la cotisation. Mais l'impôt, quand il finance des traitements, n'est pas davantage une charge que la cotisation. C'est une ponction collective sur la valeur produite dans le pays, décidée par le Parlement, affectée à la rémunération d'un travail que la collectivité a jugé nécessaire et qu'elle a choisi de soustraire au marché. L'agent qui instruit une autorisation environnementale n'est pas payé par un client, ni par un actionnaire, ni par un ministre ; il est payé par tous, parce que tous ont intérêt à ce que l'instruction soit faite sans que celui qui la demande puisse en acheter le résultat. Son traitement est, mot à mot, un salaire socialisé. Et la grille de 1948 en est la forme achevée : un salaire à la qualification, attaché au grade, financé par la collectivité, soustrait à la fois au marché et à l'arbitraire.

C'est précisément ce que la fonction publique prouve, et c'est pour cela qu'elle gêne. Elle prouve, à l'échelle de plusieurs millions de personnes et depuis quatre-vingts ans, qu'une part considérable de la valeur d'un pays peut être produite sans employeur capitaliste, par des travailleurs qui ne vendent pas leur force de travail à qui la paie mais qui sont rémunérés selon leur qualification par une décision collective. Elle prouve que le salaire peut être un droit et non un prix ; que la hiérarchie des rémunérations peut être publique, connue, discutée ; que l'on peut être payé sans être subordonné à un propriétaire. Il n'est pas nécessaire d'être marxiste pour tenir à cette preuve ; il suffit d'être attaché à ce qu'elle permet, l'indépendance de l'agent qui dit non à un élu, à un industriel, à un aménageur, parce que son salaire ne dépend d'aucun d'eux. Mais il faut avoir lu Marx pour comprendre pourquoi cette preuve est insupportable à ceux qui organisent le partage de la valeur. Elle est insupportable non pour ce qu'elle coûte mais pour ce qu'elle montre. Un salaire qui n'est pas le prix d'une marchandise est un démenti permanent à l'idée que le salaire ne peut être que cela.

On comprend alors ce que signifie, concrètement, la contrainte sur la masse salariale, et où va la part qui ne nous revient pas. Dans le privé, Marx le montrait, ce que perd le salaire va au profit. Dans le public, ce que perd le traitement va à l'allègement de la dépense, et l'allègement de la dépense sert à financer la baisse des prélèvements. Les quinze dernières années ont vu la France réduire l'impôt sur les sociétés de 33 à 25 %, supprimer l'impôt sur la fortune pour le remplacer par un impôt immobilier, instaurer un prélèvement forfaitaire sur les revenus du capital, supprimer la taxe d'habitation, multiplier les exonérations de cotisations ; plusieurs dizaines de milliards par an, selon les estimations convergentes de la Cour des comptes et des économistes qui les ont additionnées. Les mêmes années ont vu le point gelé, les effectifs du pôle ministériel réduits d'un quart en dix ans, les primes substituées au traitement. Il

n'est pas besoin de postuler un complot pour voir le rapport, ni de prétendre que chaque euro de point gelé a été remis nommément à un contribuable : c'est un partage, arbitré chaque automne dans la même loi de finances, par les mêmes mains, entre une colonne de recettes auxquelles on renonce et une colonne de dépenses que l'on contient. Ce que nous ne touchons pas en traitement est touché par d'autres en impôt non payé. Le partage de la valeur existe dans la fonction publique ; il ne se fait pas entre nous et un patron, il se fait entre nous et ceux dont l'impôt baisse, et il est décidé par ceux que ces derniers ont élus. Les fonctionnaires qui votent à chaque élection pour la baisse des impôts votent, au sens le plus littéral, pour la baisse de leur propre traitement.

Nous tenons donc trois choses que les chapitres suivants vont utiliser. Que notre travail produit une valeur, et que l'État le reconnaît dès lors qu'il compte au lieu de discourir. Que notre traitement est la forme socialisée de cette valeur, un salaire à la qualification financé par tous, et non une charge. Et que le partage de cette valeur se fait contre nous depuis quarante ans, non par la fatalité des comptes mais par une politique fiscale et budgétaire qui a ses bénéficiaires. Il reste à examiner ce que deviennent ces trois propositions quand on les étend à tous, ce que proposent de faire, sous le même mot, des projets qui n'ont rien en commun.

4. Les trois universels

Depuis une dizaine d'années, l'adjectif universel s'est accolé au mot revenu, puis au mot salaire, avec une telle facilité qu'on finit par croire qu'il désigne une seule idée, généreuse et un peu lointaine, sur laquelle il suffirait d'être pour ou contre. Il désigne trois projets, et ils sont incompatibles. Le premier vient de la droite libérale et propose de verser à chacun une somme fixe en remplacement de la protection sociale ; le deuxième vient d'une gauche réformatrice et propose de la verser en complément, financée par l'impôt, pour libérer l'individu de l'obligation de travailler ; le troisième vient d'un courant issu de la sociologie du salariat et propose non un revenu mais un salaire, attaché à la personne et à sa qualification, financé par cotisation, qui ferait de chacun ce que la grille de 1948 a fait des fonctionnaires. Les deux premiers contournent le salaire ; le troisième part de lui. Pour des agents publics, le tri n'est pas académique : l'un de ces projets parle de nous, et les deux autres parlent contre nous sans le dire.

Le revenu universel libéral a un acte de naissance, et il est instructif. En 1962, Milton Friedman, le théoricien le plus influent de la contre-révolution qui allait triompher vingt ans plus tard, propose dans Capitalisme et liberté un impôt négatif sur le revenu : au-dessous d'un seuil, l'État ne prélève plus, il verse, de sorte que chacun dispose d'un minimum garanti. La proposition n'était pas une concession à la pauvreté ; c'était une machine à démanteler. Un versement unique en espèces devait remplacer l'ensemble des prestations, loge-

ment, santé, chômage, famille, et supprimer avec elles les administrations qui les géraient, les règles qui les encadraient et les droits qu'elles reconnaissaient. L'individu recevait une somme et faisait avec, sur le marché. L'idée a connu une seconde jeunesse dans la Californie des années deux mille dix, chez des entrepreneurs qui, ayant compris que leurs machines allaient rendre superflue une part du travail, cherchaient le moyen d'entretenir une population sans emploi à moindre coût et sans conflit ; le revenu universel était ce moyen, et ils l'ont dit avec une franchise qui dispense de commentaire. Dans cette version, le revenu n'est pas un progrès du salaire ; il en est la liquidation. Il permet au salaire de tomber au-dessous de la subsistance, puisque l'État comblera la différence, et il fait payer par l'impôt de tous ce que l'employeur ne paie plus. Nous connaissons ce mécanisme en France sous un autre nom : la prime d'activité, qui complète les bas salaires sur fonds publics et dont les employeurs des secteurs à bas salaires sont les premiers bénéficiaires, en est la préfiguration.

Le revenu de base de la gauche est d'une autre nature, et il faut lui rendre justice avant de le discuter. Il procède d'une tradition philosophique sérieuse, celle de la liberté réelle, que le Belge Philippe Van Parijs a formulée dans les années quatre-vingt-dix : une société juste doit donner à chacun non seulement le droit de choisir sa vie mais les moyens de le faire, et un revenu inconditionnel, versé sans contrepartie et cumulable avec le salaire, est le plus simple de ces moyens. Il a eu en France son moment politique en 2017, quand Benoît Hamon en fit le cœur de sa campagne, avec un revenu universel d'existence destiné à atteindre sept cent cinquante euros et financé par une réforme de l'impôt. Il a été expérimenté, en Finlande, dans quelques villes américaines, sur des échantillons modestes et avec des résultats qui ne tranchent rien. Nous ne lui reprochons pas ses intentions. Nous lui reprochons sa géographie : il se situe en aval. Il prend le partage de la valeur tel qu'il sort de l'entreprise, avec ses salaires comprimés et ses profits intacts, et il corrige après coup, par la redistribution, ce qu'il a renoncé à toucher à la source. C'est précisément le mouvement que Marx reprochait à Weston, inversé : Weston refusait de se battre sur le salaire parce que la bataille serait vaine ; le revenu de base y renonce parce qu'il espère la rendre inutile. Dans les deux cas, le salaire est laissé à ceux qui le fixent. Et dans les deux cas, le résultat prévisible est le même : un salaire que plus personne ne défend finit par baisser, et le revenu qui devait le compléter finit par le remplacer. La bonne foi ne change rien à la pente.

Le salaire à vie est tout autre chose, et c'est ici que nous devons être précis, parce que l'argument est facile à caricaturer dans les deux sens. Bernard Friot, sociologue, en a tiré la proposition de son travail sur l'histoire de la Sécurité sociale, que le n° 5 a largement utilisé : si la cotisation de 1945 a pu payer, hors de tout marché, le travail des soignants et le salaire continué des retraités, c'est que

la valeur peut être reconnue autrement que par la vente, et qu'il n'y a pas de raison de principe pour que cette reconnaissance s'arrête aux hôpitaux et aux pensions. D'où le projet : attribuer à chaque personne, de sa majorité à sa mort, un salaire attaché à sa qualification, inaliénable, progressant par niveaux, financé par une cotisation prélevée sur l'ensemble de la valeur ajoutée et géré par des caisses où siègent les travailleurs, le travail lui-même s'organisant dans des entreprises dont les salariés seraient les copropriétaires d'usage. Ce n'est pas un revenu : c'est un salaire, parce qu'il reconnaît un travail et une qualification, et non une existence. Il n'est pas versé en complément du marché du travail : il le supprime, puisque plus personne n'a besoin de vendre sa force de travail pour vivre. Et il n'est pas financé par l'impôt, qui redistribue après coup, mais par la cotisation, qui prélève à la source. On peut tenir le projet pour irréalisable à l'échelle d'un pays, on peut lui objecter, comme l'économiste Jean-Marie Harribey l'a fait avec insistance, que la valeur des services publics ne se mesure pas aussi simplement qu'il le dit et que la cotisation ne saurait tout porter ; le débat est ouvert et nous le signalons dans les lectures. Mais on ne peut pas le ranger avec les deux autres. Il ne contourne pas le salaire. Il est le seul des trois à le prendre au sérieux.

Il est aussi, et c'est ce qui nous intéresse directement, le seul des trois à parler de nous. Friot le dit lui-même à chaque page : le salaire à la qualification personnelle existe déjà, pour cinq millions et demi de personnes, et il s'appelle le grade. Le fonctionnaire est titulaire de son grade, non de son emploi. Son traitement dépend de sa qualification reconnue, de son corps et de son échelon, non du poste qu'il occupe ni de la valeur marchande de ce qu'il produit. Il est payé par une ponction collective, et il le reste quand il change de service, quand il est en formation, quand il est malade, quand il est à la retraite, puisque la pension civile n'est pas une épargne mais la continuation du traitement sur la base du dernier indice. Ce que le chapitre précédent appelait la preuve de la fonction publique est exactement ce que le salaire à vie propose d'étendre. Et la réciproque est tout aussi vraie : ce que les réformes successives s'emploient à défaire chez nous est point par point ce qui fait du grade un salaire à la qualification. Le RIFSEEP rattache une part croissante de la rémunération aux fonctions exercées, c'est-à-dire au poste, non au grade ; le complément indemnitaire annuel la rattache à la manière de servir, c'est-à-dire au jugement du chef ; la rémunération au mérite qu'on nous annonce la rattachera aux résultats, c'est-à-dire à la valeur estimée de ce que l'agent produit ; le recours au contrat la rattache à un marché. Chacune de ces mesures est présentée comme une modernisation technique. Prises ensemble, elles forment le

mouvement inverse de celui que Friot décrit : non l'extension du salaire à la qualification mais sa résorption, jusque dans le dernier lieu où il existait.

La CGT n'a jamais fait sienne la proposition de Friot, et elle a eu ses raisons, qui tiennent à la fois au réalisme et à la méfiance envers un projet qui supprime le rapport salarial au lieu de le transformer. Mais elle a, depuis ses congrès de 2003 et 2006, une proposition propre qui en est la cousine : le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle, c'est-à-dire des droits attachés à la personne, transférables d'un emploi à l'autre, garantissant la continuité du salaire et de la qualification entre deux emplois, pendant une formation, pendant une reconversion. L'inspiration est la même, et elle est la nôtre : le statut de la fonction publique comme modèle de ce que peut être un salaire quand il est un droit. Il n'est donc pas indifférent, pour la CGT tout entière, que ce modèle tienne. S'il est démontré, dans la fonction publique, que le salaire à la qualification peut être vidé sans que personne ne s'en aperçoive, par petites mesures techniques et à grille constante, alors la sécurité sociale professionnelle n'a plus de point d'appui. Ce que nous défendons, quand nous défendons le point et le grade contre les primes et le mérite, n'est pas un privilège de fonctionnaires. C'est la preuve dont tous les autres ont besoin.

Voilà donc le tri que nous proposons. Le revenu universel libéral est une liquidation du salaire ; le revenu de base de la gauche est une abdication sur le salaire ; le salaire à vie est une extension du salaire, dont on peut discuter la faisabilité mais non la direction. Les deux premiers ont pour point commun de laisser à d'autres la fixation de ce que vaut le travail, et de s'occuper ensuite de ce qu'il en reste. Le troisième, comme le statut dont il s'inspire, pose la question en amont : qui décide de ce que vaut une qualification, et selon quelle règle. C'est la question de la deuxième partie. Nous allons y regarder ce que cette règle est devenue dans notre pôle ministériel, et nous verrons que l'entourloupe, s'il y en a une, n'est pas dans les projets qu'on discute mais dans la fiche de paie qu'on reçoit.

Deuxième partie

Constater

Ce que le salaire est devenu dans notre pôle ministériel : le point, la grille, les primes, et ce que la fiche de paie ne montre pas.



5. Chronique du point, 1983-2026

Un point d'indice vaut aujourd'hui 4,92 euros par mois. Un adjoint administratif en début de carrière en comptera 372 à compter de l'an prochain, selon l'annonce du 2 octobre, et en compte 366 jusque-là ; un attaché principal au dernier échelon en compte 826 ; un ingénieur en chef hors classe, 977 ; un administrateur de l'État au sommet de la grille, 1 575. Entre ces nombres et la fiche de paie, il n'y a qu'une multiplication. Toute l'histoire salariale de la fonction publique depuis quarante ans tient donc dans la courbe d'un seul chiffre, celui qu'un décret fixe et que personne ne négocie plus, et c'est cette courbe qu'il faut d'abord regarder, parce qu'elle est la mesure exacte de ce que le chapitre 1 appelait la désindexation.

La série officielle commence au milieu des années quatre-vingt-dix, et elle suffit. En mars 1995, cent points valent 31 799 francs par an ; en novembre 2001, à la veille de l'euro, 33 990 francs, soit, en six ans, sept revalorisations de 0,5 à 1,4 %, dont le total ne couvre pas la hausse des prix de la période. Les années deux mille reproduisent le mécanisme avec une régularité de métronome : 0,6 % en mars 2002, 0,7 % en décembre, 0,5 % en janvier 2004, deux fois 0,5 et une fois 0,8 en 2005, 0,5 en 2006, 0,8 en 2007, 0,5 et 0,3 en 2008, 0,5 et 0,3 en 2009. Chaque année, le gouvernement annonce une mesure ; chaque année, la mesure est inférieure à l'inflation constatée ; chaque année, l'écart est petit, de l'ordre d'un point, trop petit pour une grève, assez grand pour s'accumuler. En juillet 2010, cent points valent 5 556 euros. Puis plus rien. Six années sans un

centime, de 2011 à 2016, sous deux majorités différentes, pendant que les prix montent de près de 6%; deux fois 0,6%, en juillet 2016 et février 2017, au titre d'un protocole sur les carrières dont nous reparlerons; quatre nouvelles années de gel, de 2018 à 2021. Puis l'inflation revient, et avec elle l'obligation de faire quelque chose: 3,5% en juillet 2022, quand les prix montent de plus de 5 sur l'année; 1,5% en juillet 2023, quand ils montent de près de 5 encore; et, depuis, rien. Le gouvernement a confirmé le 2 octobre dernier que 2027 serait la quatrième année consécutive de gel. Cent points valent 5 907 euros depuis le 1er juillet 2023; ils vaudront la même chose au 1er janvier 2028.

Les chiffres de synthèse sont connus et concordants, qu'ils viennent des syndicats ou des services de l'État. Depuis février 2017, la valeur du point a progressé d'environ 5%, pendant que les prix progressaient de 24%; sur ces neuf années, le point a perdu plus de 15% de sa valeur réelle. Depuis juillet 2010, point de départ du grand gel, il a progressé de 6,3% contre 25,8% pour les prix: rapportée à ce que le point permet d'acheter, la perte est de 15,5%, et le rattrapage nécessaire pour retrouver la trajectoire des prix est de 18,3%, deux chiffres qu'il ne faut pas confondre et qui dépendent, l'un comme l'autre, des bornes choisies; depuis 2000, en comptant les petites hausses annuelles de la première décennie, la perte est de l'ordre d'un quart. Notre fédération a fait, en novembre dernier, le calcul par grade et en euros, et il mérite d'être redit tel quel parce qu'il parle à chacun, et parce que chacun peut le refaire avec sa fiche de paie et l'indice des prix: si le point avait suivi les prix depuis 2010, il vaudrait 5,82 euros et non 4,92, et un adjoint au sommet du premier grade toucherait 347 euros de plus par mois; un technicien ou un secrétaire administratif au sommet de son corps, 533 euros de plus; un ingénieur divisionnaire ou un attaché principal, 743 euros de plus; un ingénieur en chef au dernier échelon, 878. Ce sont des traitements bruts indiciaires, avant primes, et ce sont des manques à gagner mensuels, qui se répètent douze fois l'an et qui se retrouveront, puisque la pension se calcule sur l'indice, dans chaque mois de retraite. Pour un agent recruté en 2010, la somme cumulée sur la carrière est de l'ordre d'une année de salaire.

Il faut, pour lire cette série, résister à l'idée qu'elle résulte des circonstances. On nous l'a présentée ainsi à chaque étape. Le gel de 2011 répondait à la crise financière; celui de 2018 au redressement des comptes; les miettes de 2022 et 2023 à l'urgence inflationniste; le gel de 2024, 2025, 2026 et 2027 à la dérive du déficit. Mais une politique qui produit le même résultat sous cinq présidents et plus de vingt gouvernements et toutes les conjonctures n'est pas une suite de réponses à des circonstances; c'est une règle qui se cherche des prétextes. La Cour des comptes vient d'ailleurs de la formuler sans fard, dans un rapport du 21 septembre qui recommande vingt milliards d'économies supplé-

mentaires sur la masse salariale publique d'ici 2029, par le non-remplacement des départs, le ralentissement des carrières et ce qu'elle appelle une sous-indexation concertée et pluriannuelle du point. Concertée, c'est-à-dire acceptée par les organisations syndicales ; pluriannuelle, c'est-à-dire inscrite d'avance. On ne saurait dire plus clairement que la désindexation n'est pas un accident mais un programme, et que la seule chose qui manque encore à ce programme est notre signature.

La même séquence a produit un second résultat, plus discret, qui touche moins au niveau du salaire qu'à sa nature. Chaque fois que le point était gelé et qu'il fallait néanmoins recruter, retenir, apaiser, le gouvernement a trouvé un autre canal : une prime nouvelle, une indemnité exceptionnelle, un complément. La prime de pouvoir d'achat de 2023, versée une fois aux agents gagnant moins de 3 250 euros bruts, en est l'exemple le plus visible ; l'indemnité compensatrice de la CSG, créée en 2018 pour que la hausse de la contribution ne fasse pas baisser les salaires nets, en est l'exemple le plus durable, puisqu'elle figure encore, à sa ligne, sur un million et demi de fiches de paie. Aucune de ces mesures n'entre dans l'indice. Aucune ne compte pour la pension. Aucune ne suit l'avancement. Elles compensent une partie de la perte, sans la réparer, et elles déplacent une part croissante de la rémunération hors de la grille. Nous y reviendrons au chapitre 7, parce que c'est là que se joue la suite. Mais il fallait d'abord établir l'origine : la montée de l'indemnitaire n'est pas une évolution parallèle au gel du point, elle en est le produit. On a fermé un robinet, et l'eau a trouvé l'autre.

Reste à dire ce que le gel vaut en argent public, pour qu'on sache de quoi on parle quand on parle de soutenabilité. Une année de gel, avec une inflation de 2,4 %, représente pour l'État une économie d'environ quatre milliards d'euros, et le gouvernement, le jour même où il confirmait le gel, ramenait de huit à cinq milliards la contribution exceptionnelle demandée aux très grandes entreprises. Trois milliards rendus d'un côté, quatre milliards retenus de l'autre, dans la même loi de finances : le partage de la valeur dont le chapitre 3 décrivait le mécanisme n'est pas une abstraction, c'est une colonne de chiffres, et il se lit page à page dans le texte que le Parlement examine en ce moment. Le point d'indice n'a pas été gelé parce que l'État ne pouvait pas payer. Il a été gelé parce que l'État a choisi qui payer.



6. La grille rattrapée par le SMIC

Le statut de 1946 contenait une disposition que presque personne ne cite plus : aucun traitement ne pouvait être inférieur à 120 % du minimum vital. Le législateur de la Libération ne concevait pas qu'un agent de l'État, fût-il au premier échelon du corps le plus modeste, puisse être payé au niveau de ce qu'il faut pour survivre ; la marge d'un cinquième disait que la qualification, même la plus basse, valait quelque chose de plus que la subsistance. Quatre-vingts ans plus tard, le minimum de traitement de la fonction publique est fixé à l'indice majoré 366, soit 1 801 euros bruts par mois, et le SMIC, depuis sa revalorisation du 1er juin 2026, à 1 867 euros. Le plancher de la grille est soixante-cinq euros au-dessous du plancher légal. Pour que les agents concernés touchent tout de même le minimum, l'administration leur verse une indemnité différentielle, c'est-à-dire une prime dont le seul objet est de combler l'écart entre ce que la grille prévoit et ce que la loi interdit de payer moins. La grille ne garantit plus le SMIC. C'est une indemnité qui le fait, à sa place.

Le phénomène porte un nom dans les tracts, la smicardisation, et il a une mécanique précise que tout agent de catégorie C ou B a éprouvée. Le SMIC est indexé sur les prix, par la loi de 1970 que le chapitre 1 rappelait ; le point ne l'est plus, depuis 1983. Chaque hausse du SMIC, en janvier et parfois en cours d'année quand l'inflation dépasse 2 %, remonte donc le plancher légal ; chaque gel du point laisse la grille où elle est. Les deux lignes se croisent, et à chaque croisement le gouvernement relève par décret l'indice minimum de traite-

ment, non pour augmenter qui que ce soit mais pour que la grille ne passe pas sous la loi. L'indice minimum était à 295 en 2010 ; il est passé à 309, à 325, à 340, à 352, à 361, à 366 ; il sera porté à 372 l'an prochain, le ministre l'a annoncé le 2 octobre, et l'opération a été présentée comme une mesure en faveur des bas salaires. Elle ne l'est pas. Relever l'indice minimum ne donne pas un euro de plus à l'agent qui touchait déjà le SMIC par l'indemnité différentielle ; cela transforme simplement une ligne de prime en une ligne de traitement, ce qui est préférable pour la pension mais invisible sur le net. Selon les organisations syndicales, près de 400 000 agents étaient dans cette situation au printemps, et la hausse du SMIC de juin en a mis plusieurs centaines de milliers d'autres, environ un agent public sur sept au total. Ce que le relèvement de l'indice fait sortir de l'indemnité différentielle, la prochaine hausse du SMIC y fera rentrer.

Les conséquences sur la carrière sont plus graves que sur la paie, et moins visibles. Quand l'indice minimum remonte, il absorbe les échelons qui se trouvent au-dessous de lui : tous sont ramenés au plancher, et l'agent qui gravit ces échelons, à l'ancienneté, ne voit son traitement bouger d'aucun centime tant qu'il n'a pas dépassé la zone absorbée. En catégorie C, le premier grade tout entier est désormais compris entre l'indice 366 et l'indice 387 : vingt et un points, cent euros bruts, pour l'ensemble d'une carrière de premier grade qui dure en principe une dizaine d'années. En catégorie B, le premier échelon du premier grade est à quelques points du plancher, et les syndicats prévoient que la hausse du SMIC de janvier fera passer sous le minimum le début de certains corps de catégorie A, c'est-à-dire des agents recrutés à bac plus trois. L'échelle de un à huit de 1948 est devenue, à la base, une échelle de un à un : des années de carrière qui ne rapportent rien, des promotions de grade qui rapportent le prix d'un abonnement téléphonique, et un message, adressé à chaque agent qui entre, selon lequel sa qualification ne vaut pas plus que l'absence de qualification. Le tassement par le bas ne se contente pas d'appauvrir ; il efface la raison d'être de la grille, qui est de dire que les qualifications ne sont pas égales et que la collectivité le reconnaît.

On pourrait croire que le haut de la grille est épargné, et il l'est en valeur absolue. Mais la compression se lit aussi de ce côté, par un autre chemin. Entre l'indice plancher et le sommet des corps d'administrateurs ou d'ingénieurs de l'État, l'écart indiciaire n'est plus que de un à quatre, contre un à huit à l'origine ; et ce qui a comblé la différence pour les cadres supérieurs, ce n'est pas l'indice, c'est la prime. La hiérarchie des rémunérations réelles dans l'État est aujourd'hui plus ouverte qu'en 1948, mais elle l'est par l'indemnitaire, qui n'obéit à aucune grille publique, et non par le traitement, qui y obéit. Nous retrouvons, par le haut, le mouvement observé par le bas : la grille demeure, mais elle ne décrit plus la réalité des salaires, ni pour les agents de catégorie C dont elle

ne garantit plus le minimum légal, ni pour les cadres dont elle ne mesure plus la part décisive. Elle est devenue une fiction juridique dont le chapitre suivant décrit ce qui a pris la place.

La CGT demande la refonte des grilles, avec un début de carrière à 120% du SMIC qui n'est pas une invention mais le retour à la lettre de 1946, une amplitude de carrière réelle à chaque échelon et à chaque grade, et la revalorisation des métiers à prédominance féminine qui sont, comme le n° 7 l'a montré, surreprésentés dans les corps écrasés par le plancher. Le gouvernement répond par six points d'indice. C'est le niveau exact où se tient la discussion, et il dit tout de la considération dans laquelle est tenue la qualification des agents.



7. Les primes, le mérite et le parent pauvre

Le décret du 20 mai 2014 qui crée le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, que tout le monde appelle RIFSEEP, se présentait comme une simplification. Il y avait alors plus de six cents primes dans la fonction publique de l'État, dont soixante-seize propres à notre ministère, héritées de l'équipement, des mines, de l'environnement, de la mer, chacune avec son décret, son assiette, ses bénéficiaires ; le nouveau régime devait les fondre en deux lignes. La première, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, l'IFSE, est attachée au poste : chaque emploi est classé dans un groupe de fonctions, et le groupe commande un montant. La seconde, le complément indemnitaire annuel, le CIA, est attachée à la personne, ou plutôt à ce que son supérieur pense d'elle : elle rémunère l'engagement professionnel et la manière de servir, elle est facultative, variable, non reconductible, et elle s'apprécie à l'entretien. Dix ans plus tard, les soixante-seize primes ministérielles sont devenues vingt-quatre et la simplification a eu lieu. Mais elle a produit autre chose que de la simplicité. Elle a déplacé, pour la première fois de manière explicite dans un texte de portée générale, le fondement de la rémunération du grade vers le poste, et du poste vers le jugement.

Les chiffres de l'annexe que le gouvernement joint chaque année au projet de loi de finances disent l'ampleur du déplacement. En 2015, les primes représentaient 20,4% de la rémunération des fonctionnaires de l'État ; en 2025,

25 %. En dix ans, la rémunération indemnitaire moyenne par agent est passée de 6 626 à 9 768 euros, soit 47 % de hausse, pendant que la rémunération principale, celle de l'indice, passait de 25 854 à 29 380 euros, soit 14 %. La masse totale des primes a crû de 62 %, de 11,8 à 19,1 milliards. Nous avons dit au chapitre 5 d'où vient ce mouvement : du gel du point, qui a fermé la voie de l'indice et laissé ouverte celle de l'indemnitaire. Mais il faut voir ce qu'il fait au salaire. Un euro de traitement indiciaire est un euro de grade, acquis, transportable, pris en compte pour la pension, identique pour deux agents de même échelon. Un euro d'IFSE est un euro de poste, perdu si l'on change de fonctions pour un groupe inférieur, non comptabilisé pour la retraite, variable d'un service à l'autre. Un euro de CIA est un euro d'opinion. À mesure que la part des primes monte, c'est la part de ces deux derniers euros qui monte dans ce que l'agent touche, et la proportion de son salaire qui relève de la règle commune qui descend. Le CIA ne pèse encore qu'un peu moins de 9 % du RIFSEEP en moyenne ; c'est la ligne dont tous les projets de réforme, depuis le rapport Peny-Simonpoli de 2022 et l'avant-projet de loi de 2024, prévoient d'accroître la place, et c'est la ligne dont l'existence suffit à changer la relation entre un agent et son chef.

Le projet de 2024 mérite d'être rappelé, parce qu'il a été retiré du calendrier sans être retiré des intentions. Il prévoyait un traitement qui ne dépendrait plus du grade ni de l'ancienneté mais des compétences, de l'expérience et des responsabilités appréciées par la hiérarchie ; des primes au mérite dont les critères pourraient inclure l'absentéisme ; le remplacement de l'avancement automatique d'échelon par des garanties socles ; l'intégration de l'IFSE dans la rémunération principale, ce qui aurait été une bonne nouvelle si le texte n'avait précisé que cette intégration ne vaudrait pas pour la pension. Le ministre qui le portait a quitté ses fonctions, le texte n'a pas été déposé, et chacun de ses successeurs en a repris une pièce. Celui qui recevait les organisations syndicales le 2 octobre dernier a dit que les mesures catégorielles seraient extrêmement limitées et que le point resterait gelé ; la Cour des comptes, trois semaines plus tôt, recommandait de ralentir les carrières. Le mérite n'a pas besoin d'une loi pour avancer. Il lui suffit que l'indice stagne et que le CIA existe.

Reste la question que la fédération n'avait jamais chiffrée, et qu'il faut poser avec précaution parce que les chiffres bruts trompent. Si l'on prend le salaire net moyen par ministère tel que le publie la direction générale de l'administration et de la fonction publique, notre pôle ministériel apparaît en tête : 3 763 euros par mois en 2023, contre 3 185 aux ministères économiques et financiers, 2 974 à la Justice, 2 803 à l'Intérieur. Un lecteur pressé en conclurait que nous sommes les mieux payés de l'État. Il se tromperait de population. La moyenne reflète la structure, et notre structure est singulière : les transferts aux départe-

ments de 2007 à 2010 ont emporté l'essentiel des agents d'exploitation et des ouvriers des parcs, les suppressions de postes qui ont suivi ont frappé d'abord les catégories C et B, et ce qui reste est un ministère d'ingénieurs, de techniciens et d'attachés, à forte proportion de catégorie A, dont la moyenne est mécaniquement élevée. La question du parent pauvre n'est pas celle de la moyenne ; c'est celle de la rémunération à corps égal, et sur ce terrain les données publiques sont plus parlantes.

La première est la dynamique des primes. De 2015 à 2024, la masse indemnitaire de notre ministère est passée de 918 à 1 029 millions d'euros, soit 12 % de hausse ; celle de l'Intérieur, de 1 932 à 3 292 millions, soit 70 % ; celle de l'Éducation nationale a plus que doublé ; la moyenne de l'État est à 62 %. Ces masses ne se comparent pas sans précaution : les effectifs, la composition des corps, les missions entrées ou sorties du périmètre pèsent sur le résultat, et les nôtres ont baissé sur la période d'un peu moins d'un sixième. Il faut donc rapporter la hausse par tête, et elle reste de l'ordre d'un tiers chez nous, contre près de la moitié en moyenne ; l'ordre de grandeur résiste à la correction. Autrement dit, dans la course aux primes que le gel du point a ouverte, et quoi qu'on pense de cette course, notre ministère a couru moins vite que tous les autres, à l'exception des finances, qui partaient de si haut qu'elles n'avaient pas à courir. Car c'est la seconde donnée : les ministères économiques et financiers disposent, en plus de l'IFSE et du CIA de droit commun, d'une allocation complémentaire de fonctions qui leur est propre, 573 millions d'euros en 2025 pour 190 000 bénéficiaires, soit trois mille euros par an et par agent que ne touche, à grade égal, aucun attaché, aucun secrétaire administratif, aucun adjoint de notre pôle. L'Intérieur a obtenu, par ses protocoles de 2018 et de 2022, des revalorisations indemnitaires dont le seul volet 2022 a coûté 72 millions. Les plafonds réglementaires de l'IFSE pour les corps interministériels, attachés, secrétaires administratifs, adjoints, sont les mêmes partout ; ce qui diffère, ce sont les barèmes de gestion, c'est-à-dire ce que chaque ministère décide effectivement de servir à l'intérieur du plafond, et ces barèmes, dans notre pôle, sont tenus pour inférieurs à ceux de Bercy et de l'Intérieur par tous les agents qui ont changé de ministère et l'ont vu sur leur propre fiche de paie. Nous ne disposons pas des montants moyens réellement servis par corps et par groupe de fonctions, et nous ne les inventerons pas : les obtenir, avec les critères du CIA et les écarts entre services, est la première chose que nos élus doivent exiger en instance, parce qu'une comparaison que l'employeur refuse de rendre possible est déjà une réponse.

Il faut ajouter à ce tableau la situation des établissements publics, qui dépendent de notre tutelle sans relever de notre grille indemnitaire, et où la dispersion est plus grande encore. Entre l'Office français de la biodiversité, où les

inspecteurs de l'environnement cumulent les sujétions les plus lourdes et des régimes hérités de trois établissements fusionnés, Voies navigables de France, où coexistent agents publics et salariés de droit privé sur les mêmes écluses, l'ADEME, l'IGN, les parcs nationaux, chacun avec sa convention ou son décret indemnitaire, la notion même de rémunération à qualification égale a cessé d'avoir un sens. Deux agents de même corps, de même grade, de même échelon, affectés l'un en direction régionale et l'autre dans un opérateur, peuvent toucher des rémunérations qui diffèrent de plusieurs centaines d'euros par mois sans qu'aucune règle publique ne dise pourquoi. C'est le résultat logique d'un système où la grille fixe de moins en moins et où l'indemnitaire fixe de plus en plus : la rémunération redevient locale, négociée établissement par établissement, service par service, et finalement personne par personne. On revient, par ce chemin, au salaire d'avant 1948, celui que fixait chaque ministère pour lui-même et que les fédérations de fonctionnaires des années vingt appelaient à péréquer.

Le parent pauvre, en somme, ne l'est pas par le haut du bulletin, où la structure du ministère le fait paraître riche, mais par la ligne des primes, où il court derrière les autres depuis dix ans, et par la fragmentation de ses établissements, où la règle commune s'est dissoute. Et il l'est pour une raison qui n'a rien d'un hasard : un ministère dont les effectifs baissent d'un quart en dix ans, dont les missions sont mises en cause et dont la parole ministérielle est faible n'a pas de quoi arracher un protocole. La police l'a eu, l'école l'a eu. Nous n'avons eu que le RIFSEEP, et il s'applique à nous comme à tous, avec les barèmes de ceux qui n'ont rien obtenu.

8. Ce que la fiche de paie ne montre pas

Tout ce qui précède décrit la fiche de paie d'un fonctionnaire à temps plein, en activité, en bonne santé. C'est une figure de moins en moins générale. Un agent public sur quatre est aujourd'hui contractuel, et la proportion monte dans notre pôle à mesure que les recrutements sur concours se raréfient et que les opérateurs embauchent sous d'autres régimes ; un agent sur dix est à temps partiel, et trois fois sur quatre c'est une femme ; tous, un jour, seront en arrêt de maladie, et tous, s'ils y parviennent, seront retraités. Pour chacune de ces situations, la grille cesse de dire la vérité du salaire, et c'est dans ces marges que les reculs des dernières années ont été les plus nets, précisément parce qu'ils ne se voient pas sur la fiche de paie de la majorité.

Le contractuel d'abord. Il n'a pas de grade, et s'il a un indice, c'est un indice de référence inscrit au contrat, qui ne lui ouvre ni avancement ni garantie : sa rémunération est fixée au contrat, en fonction du poste, de l'expérience et de ce que le service est prêt à payer, dans les limites d'un cadre de gestion ministériel qui n'a pas la force d'un statut. Elle n'avance pas à l'ancienneté ; elle est réexaminée, au mieux, tous les trois ans. Elle ne suit le point que si le contrat y renvoie, et elle n'a bénéficié des miettes de 2022 et 2023 que là où l'employeur l'a décidé. Deux contractuels de même qualification, recrutés la même année sur des postes voisins, peuvent être payés différemment pour la seule raison que l'un a su négocier et l'autre non. C'est, à l'état pur, le salaire d'avant 1946 : individuel, attaché au poste, révisable, et la loi de 2019 qui a ouvert largement

le recours au contrat l'a réintroduit au cœur de la fonction publique en le présentant comme une souplesse. Le numéro suivant, sur les carrières, reviendra sur ce que le contrat fait à la qualification ; retenons ici ce qu'il fait au salaire, qui est d'en faire un prix.

Le temps partiel ensuite. La proportionnalité paraît neutre, et elle est même légèrement favorable sur le traitement, un agent à 80 % touchant les six septièmes et non les quatre cinquièmes. Mais les primes ne suivent pas toujours la même règle, le complément indemnitaire est apprécié sur une manière de servir que l'absence un jour par semaine affecte dans le regard de certains chefs, et surtout la pension se calcule sur une durée de services que le temps partiel réduit, sauf surcotisation que peu d'agents peuvent se permettre. Le n° 7 a établi que, dans notre ministère, 76 % des agents à temps partiel sont des femmes ; le temps partiel est donc, dans les faits, le principal canal par lequel l'écart de rémunération entre femmes et hommes, qui est de 7,7 % sur le salaire net moyen chez nous et de 12,2 % dans la fonction publique de l'État, se prolonge dans l'écart de pension, où il est plus grand encore.

La maladie enfin, et la retraite, qui sont les deux moments où le salaire socialisé se révèle pour ce qu'il est, et où il a été le plus attaqué. Depuis 2018, le premier jour de tout arrêt de maladie n'est pas payé ; depuis 2025, le congé de maladie ordinaire n'est plus rémunéré qu'à 90 % du traitement pendant les trois premiers mois. L'argument était l'alignement sur le privé, où les jours de carence sont au nombre de trois mais où les conventions collectives les compensent dans la plupart des branches ; l'alignement s'est donc fait sur le privé sans convention, c'est-à-dire sur le pire. La garantie individuelle de pouvoir d'achat, créée en 2008 pour compenser aux agents dont le traitement avait progressé moins vite que les prix sur quatre ans une partie de la perte, a été supprimée, et le gouvernement a refusé le 2 octobre de la rétablir ; c'était, pour des centaines de milliers d'agents en fin de grade, la seule mesure qui reconnaissait l'existence de la désindexation. Quant à la pension, elle reste calculée sur le dernier traitement indiciaire, jusqu'à 75 % pour une carrière complète au taux plein, ce qui est la conséquence directe du statut : la retraite d'un fonctionnaire est son traitement continué, non le produit d'une épargne. Mais tout ce que ce numéro a décrit, le gel du point, le tassement de la grille, la part croissante des primes exclues du calcul, le temps partiel, se retrouve dans la pension avec un effet de levier : une carrière dont l'indice a été gelé pendant quinze ans produit une pension gelée pour vingt ans de plus, et un agent dont un tiers de la rémunération est indemnitaire voit sa pension calculée sur les deux tiers restants. La réforme de 2023, qui a reporté l'âge et allongé la durée, s'est ajoutée à cela ; elle

n'en est pas la cause. Lue depuis la fiche de paie, elle est une baisse de salaire de plus, différée.

Les chiffres qu'il faudrait ajouter ici sur les contractuels, le temps partiel et les arrêts de maladie de notre pôle sont, pour l'essentiel, ceux que l'administration ne produit plus. Le rapport social unique de 2024 reste le dernier disponible, et il n'en est pas paru de 2025. Un employeur qui ne publie plus le bilan de ses contractuels, de ses temps partiels, de ses arrêts de maladie, n'a pas seulement un problème d'effectifs dans ses services de ressources humaines. Il a cessé de regarder ce qu'il fait. C'est à nous de le regarder à sa place.

Il reste à dire ce que la fiche de paie ne montre pas aux femmes, qui sont la majorité des agents de ce ministère dans la filière administrative et la minorité dans la filière technique. Le n° 7 a établi les chiffres : 3 131 euros nets par mois contre 3 391, 7,7 % d'écart, présents à tous les niveaux et maximaux en catégorie A+. Nous laissons ici la parole au collectif fédéral femmes mixité, qui montre que cet écart n'est pas d'abord affaire de discrimination directe mais de structure, filières, primes, carrières, et que la directive européenne sur la transparence salariale, dont la transposition se joue en ce moment, est l'outil pour s'y attaquer.

Nos salaires

Par le collectif fédéral femmes mixité de la FNEE-CGT

Les écarts de rémunération entre femmes et hommes ne s'expliquent pas seulement par des discriminations directes : ils tiennent aussi à la structure même de nos filières professionnelles. Les métiers techniques bénéficient en général de salaires de base plus élevés, avec des primes liées à la pénibilité, à l'expérience ou à des compétences spécifiques, et leurs grilles permettent d'atteindre plus rapidement des niveaux de rémunération élevés. Et on ne parlera pas en plus des avantages en nature comme les véhicules affectés. À l'inverse, les carrières administratives progressent plus lentement et sur des grilles moins favorables.

Or la filière administrative est majoritairement féminine. Les femmes se retrouvent donc statistiquement plus souvent dans des postes moins rémunérés que leurs collègues masculins de la filière technique — et même lorsqu'elles accèdent à des postes de responsabilité, leur rémunération reste souvent inférieure à celle d'hommes occupant des postes techniques équivalents en termes de charge de travail. Des stéréotypes, un manque de formation ou d'opportunités limitent par ailleurs leur accès aux filières techniques les mieux rémunérées. Ces écarts, qui peuvent sembler modestes au départ, se cumulent sur

toute la carrière : ils entraînent des différences de pension de retraite significatives.

Et vous ? Avez-vous déjà comparé votre régime indemnitaire à celui de collègues occupant des fonctions de charge ou de responsabilité comparable dans une autre filière ? Discutez-vous de vos salaires avec vos collègues ? C'est un sujet souvent tabou, qui pourtant gagne en clarté dès qu'on en parle collectivement.

Ces constats, déjà documentés dans le bilan chiffré de notre ministère, trouvent aujourd'hui un cadre juridique pour être attaqués de front : la directive européenne sur la transparence salariale.

La directive européenne sur la transparence salariale : un levier historique, un combat syndical immédiat

L'égalité professionnelle ne se décrète pas, elle se gagne par le droit et le rapport de force. Alors que le gouvernement traîne les pieds et que le patronat tente de vider de sa substance la directive européenne 2023/970 sur la transparence des rémunérations, la CGT est en première ligne. Décryptage des enjeux, des pièges de la transposition et de notre bataille pour la reconnaissance de la « valeur égale » du travail.

Un calendrier politique sous haute tension

Souvenons-nous d'octobre 2023 : lors de la Conférence sociale avec Élisabeth Borne, l'égalité femme-homme était proclamée grande cause du quinquennat, et le gouvernement promettait une transposition rapide de la directive européenne. Puis le silence. Entre remaniements ministériels et inertie administrative, il aura fallu attendre mai 2025 pour que l'exécutif revienne vers les organisations syndicales.

Aujourd'hui, la situation reste paradoxale : deux concertations distinctes sont menées, l'une pour le privé via la Direction générale du travail, l'autre pour le public via la DGAFP, avec pour objectif un projet de loi unique — mais sans aucun pilotage politique clair, ce qui gèle les avancées réelles. Et l'échéance de juin 2026, date butoir pour la transposition, fait planer le risque d'une sous-transposition bâclée sous la pression du lobby patronal européen et français.

En parallèle, la DGAFP a ouvert un autre chantier : la négociation d'un nouvel accord égalité professionnelle dans la fonction publique, le dernier datant de 2018 — un texte que la CGT n'avait déjà pas signé, car lié à la loi de transformation de la fonction publique de 2019. Nous menons donc aujourd'hui deux discussions de front sans aucune visibilité politique : la transposition de la directive européenne, obligatoire et contraignante, d'un côté ; le nou-

vel accord égalité, de négociation conventionnelle, de l'autre. La CGT dénonce cette stratégie qui consiste à marcher sur des œufs : sans pilotage ministériel, l'administration tente de diluer les obligations de la directive dans le futur accord pour éviter de modifier en profondeur le Code général de la fonction publique. Pour nous, les deux doivent au contraire se nourrir : l'accord doit être l'outil de mise en œuvre d'une transposition ambitieuse, pas un moyen de la contourner.

Le travail de valeur égale : l'angle mort de la fonction publique

C'est le cœur de la directive, et le point de friction majeur avec la DGAFP. L'article 4 impose l'égalité pour un travail de valeur égale. Jusqu'à récemment, l'administration refusait de transposer ce concept, arguant que le statut de fonctionnaire et les grilles indiciaires garantissaient de fait l'égalité — un aveuglement idéologique, car si les grilles sont les mêmes, l'accès aux primes, l'avancement de carrière et la reconnaissance des compétences diffèrent radicalement entre filières féminisées et masculinisées.

Sous la pression de la CGT, l'administration commence à admettre qu'il faudra inscrire la notion de valeur égale dans le Code général de la fonction publique. Mais le diable se cache dans les détails. Le gouvernement veut séparer titulaires et contractuels dans les comparaisons : pour la CGT, c'est inacceptable, car la directive doit permettre de comparer la valeur du travail quel que soit le contrat, pour éviter que les contractuelles, souvent plus précaires, ne deviennent le levier d'un dumping salarial sexiste. L'administration veut également nous enfermer dans des comparaisons au sein d'un même corps ; nous revendiquons la comparaison entre professions différentes — par exemple infirmières et ingénieurs territoriaux — dès lors que les exigences sont comparables.

Quatre nouveaux critères : une révolution conceptuelle du travail de valeur égale

La directive bouscule les vieux critères de la loi Roudy de 1983 : nous passons de la connaissance à la compétence, et introduisons des notions explosives pour le patronat et l'État employeur. Les compétences ne se limitent plus aux diplômes mais incluent les compétences relationnelles et émotionnelles, celles du care. L'effort intègre désormais la charge mentale et nerveuse, au-delà de la seule force physique masculine. Les responsabilités couvrent la responsabilité humaine — soigner, éduquer — et pas seulement la responsabilité financière ou hiérarchique. Les conditions de travail, enfin, intègrent les facteurs de

pénibilité spécifiques aux métiers féminisés : postures, rythmes, exposition biologique.

C'est sur ce dernier point qu'une véritable révolution se joue : auparavant considérées comme une simple compensation via les primes, les conditions de travail deviennent un élément de définition de la valeur même du travail. Cela doit permettre de revaloriser massivement les catégories actives de la fonction publique hospitalière et sociale, trop souvent déclassées.

Transparence et sanctions : la fin de l'impunité ?

La directive prévoit des outils concrets que le gouvernement tente déjà de neutraliser. Le droit à l'information doit permettre à tout agent de connaître le niveau de rémunération moyen, ventilé par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant un travail de valeur égale. Si un écart de plus de 5 % est constaté et non justifié par des critères objectifs, l'employeur doit mener une évaluation conjointe avec les représentants du personnel — mais ce seuil de 5 % nous semble beaucoup trop élevé, une véritable licence à discriminer, et le gouvernement veut de surcroît conditionner cette évaluation à un avis majoritaire des instances, ce qui freine le droit individuel à l'égalité.

L'inversion de la charge de la preuve constitue en revanche une victoire historique : ce sera désormais à l'employeur de prouver qu'il n'a pas discriminé, et non plus à la victime de le démontrer. Reste la question des sanctions : alors que la directive impose des sanctions dissuasives, le gouvernement propose des amendes forfaitaires ridicules, la CGT exige donc des sanctions proportionnées au chiffre d'affaires ou au budget de l'administration, réellement contraignantes.

L'index égalité : un outil obsolète à remplacer

L'actuel index, dit « Pénicaud », ou son équivalent dans la fonction publique, est un outil de communication, pas un outil d'égalité. Avec une note globale souvent flatteuse, il masque les inégalités structurelles : un « seuil de tolérance » de 5 % par catégorie socioprofessionnelle est par exemple appliqué, ce qui signifie concrètement que si, entre les hommes et les femmes cadres, il y a 10 % d'écart de rémunération, on n'en retiendra que 5 %. La directive, avec ses exigences de transparence par catégorie de valeur égale, le rend de fait obsolète. Nous ne voulons plus de moyennes globales qui noient le poisson, mais d'une transparence par métier.

Notre combat syndical

La bataille pour la transposition ne se jouera pas que dans les bureaux des ministères. Elle doit se décliner dans chaque syndicat, chaque section : exiger les données sur les écarts de primes dans nos services et établissements, pour

aboutir à des études de cohorte ; porter la comparaison entre filières féminisées et masculinisées lors des négociations de régime indemnitaire ; dénoncer la sous-transposition qui se prépare. Le gouvernement et le patronat ont peur du coût de l'égalité. Pour la CGT, l'égalité n'est pas une lourdeur administrative : c'est une exigence de justice sociale et un moteur de progrès pour tous.

Pour aller plus loin : IRES, « Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres, un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes », étude pour la CGT, ires.fr.

Note de la rédaction, 21 octobre 2026.

Ce texte a été écrit avant l'échéance de transposition du 7 juin 2026. Elle n'a pas été tenue : le projet de loi a été présenté en Conseil des ministres le 10 septembre, après deux reports, et le ministère du Travail annonce son examen par le Parlement en 2027, pour une entrée en vigueur échelonnée à partir du second semestre 2027 au plus tôt. Le Conseil d'État, dans son avis du 23 juillet, relève que les sanctions prévues pour les employeurs publics sont nettement moins sévères que celles de la loi de 2023 et ne visent plus la persistance des écarts, seulement les manquements de procédure, à 450 euros par agent. La notion de travail de valeur égale entre bien dans le code général de la fonction publique, mais adossée aux corps et aux grades, non aux filières. Le seuil de 5 % est maintenu. La sous-transposition que le collectif annonçait est en cours ; rien n'est voté.



Troisième partie

Peser

Ce que nous revendiquons, ce que nous refusons, et pourquoi.



9. La revendication

On présente volontiers les revendications salariales de la CGT comme un catalogue, et le mot n'est pas innocent : il suggère une liste de souhaits, sans ordre ni cohérence, que l'on pourrait satisfaire en partie ou ignorer en bloc. Nous voudrions les lire autrement, à la lumière de ce que les chapitres précédents ont établi. Chacune d'elles répond à l'une des défaites décrites dans ce numéro, et prises ensemble elles ne forment pas une liste mais la reprise d'un fil, celui qui a été coupé en 1983 et dont l'autre bout tient encore dans la grille de 1948.

La première est l'indexation de la valeur du point sur les prix, avec effet de rattrapage. Elle répond au chapitre 5. Ce n'est pas une demande d'augmentation, c'est une demande de règle : que le traitement cesse de dépendre, chaque année, d'une décision discrétionnaire prise contre lui, et qu'il retrouve ce que le SMIC n'a jamais perdu depuis 1952 et ce que la fonction publique a eu de fait jusqu'en 1983. La Cour des comptes, en recommandant une sous-indexation concertée et pluriannuelle, reconnaît à sa manière que la question est bien celle de la règle ; elle propose seulement d'inscrire dans la règle la perte au lieu de la garantie. L'indexation est la réponse symétrique, et la fédération y

ajoute un rattrapage immédiat, qu'elle chiffre à 20% pour rendre ce que quinze ans de gel ont pris.

La deuxième est la refonte des grilles. Elle répond au chapitre 6. Un début de carrière à 120% du SMIC, qui est la lettre du statut de 1946; une amplitude réelle entre le premier et le dernier échelon de chaque grade, pour que l'ancienneté et la qualification rapportent quelque chose; un écart significatif à chaque promotion; et la revalorisation des corps et métiers à prédominance féminine, qui sont ceux que le plancher écrase. Ce que la CGT demande ici, c'est que la grille redevienne ce qu'elle est censée être, un instrument de reconnaissance des qualifications, et non la fiction juridique que le relèvement de six points de l'indice minimum maintient en vie sans lui rendre sa fonction.

La troisième est l'intégration des primes dans le traitement. Elle répond au chapitre 7. Elle est la plus importante des trois et la moins comprise, y compris parmi les agents, qui y voient parfois une opération neutre. Elle ne l'est pas. Intégrer l'IFSE dans l'indice, c'est rattacher au grade ce qui a été rattaché au poste; c'est faire compter pour la pension ce qui n'y compte pas; c'est rendre identique pour deux agents de même échelon ce qui en diffère aujourd'hui d'un ministère à l'autre, et c'est donc, pour notre pôle, la seule manière de résorber l'écart avec Bercy et l'Intérieur, quel qu'en soit le niveau exact à corps égal, autrement que par une course aux barèmes que nous avons perdue d'avance. C'est aussi, et surtout, retirer au complément au mérite le terrain sur lequel il prospère : un salaire entièrement indiciaire ne laisse pas de place au jugement du chef. L'avant-projet de 2024 proposait une intégration sans effet sur les pensions; la CGT propose l'inverse, et la différence entre les deux est toute la différence entre un salaire à la qualification et une rémunération de gestion.

S'y ajoutent, dans l'ordre du chapitre 8, le rétablissement de la garantie individuelle de pouvoir d'achat tant que l'indexation n'est pas acquise, l'abrogation du jour de carence et le retour au plein traitement en congé de maladie ordinaire, l'alignement des contractuels sur les grilles des titulaires avec un plan de titularisation, et l'égalité de rémunération entre femmes et hommes par les mécanismes que le n° 7 a détaillés. Et s'y ajoute, en amont de tout, ce que la CGT fonction publique porte avec les autres fédérations : des effectifs et des moyens à la hauteur des missions, parce qu'un ministère qui perd un quart de ses agents en dix ans perd avec eux le rapport de forces sans lequel aucune des revendications précédentes ne sera obtenue.

Il faut dire enfin ce que ces revendications ne sont pas. Elles ne sont pas la défense d'un privilège, et le chapitre 3 a dit pourquoi : la grille, le point, l'indice, sont la forme prise chez nous par un salaire socialisé que la CGT revendique pour tous sous le nom de nouveau statut du travail salarié, et ce qui se perd ici se perd pour tous. Elles ne sont pas non plus hors de portée : quatre

milliards par an de gel, trois milliards d'impôt rendus aux grands groupes dans la même loi, le partage se fait sous nos yeux et il peut se faire autrement. Elles ne sont pas, enfin, nouvelles. Péréquation, indexation, intégration : ce sont, mot pour mot, les trois demandes des fédérations de fonctionnaires des années vingt, de la Libération et des années soixante-dix. Nous n'inventons rien. Nous reprenons ce qu'on nous a pris.



10. Ce qu'il faut refuser

Il y a des propositions que l'on refuse par principe et d'autres que l'on refuse parce qu'on a compris ce qu'elles font. Les quatre qui suivent sont de la seconde espèce, et c'est pourquoi elles reviennent, sous des noms différents, dans chaque projet de réforme depuis vingt ans : elles ont l'air raisonnables tant qu'on ne regarde pas où elles mènent.

Le mérite d'abord. Personne ne conteste que les agents ne travaillent pas tous de la même façon, et l'argument tire sa force de cette évidence. Mais rémunérer le mérite suppose quelqu'un pour le mesurer, et ce quelqu'un est le chef. Un salaire au mérite est un salaire dont une part dépend de l'opinion d'une personne sur une autre, et toute l'histoire du statut, depuis la péréquation réclamée dans les années vingt contre les traitements fixés par chaque ministre, est l'histoire de la sortie de cette dépendance. Le mérite ne récompense pas le travail ; il récompense la conformité à ce qu'un supérieur attend, et il fait du salaire un instrument de gouvernement des conduites. Le complément indemnitaire annuel en est déjà la forme légère ; l'avant-projet de 2024 en proposait la forme lourde. Nous refusons les deux, non parce que nous nions les différences entre agents, mais parce que nous savons ce que devient un service où chacun travaille pour son entretien d'évaluation.

La performance ensuite, qui est le mérite rapporté à des résultats. Elle suppose que le travail d'un agent public produit un résultat mesurable qui lui soit

imputable, et dans la plupart des cas il n'en produit pas : l'instruction d'une autorisation environnementale n'a pas de bon résultat, elle a une bonne procédure ; la surveillance d'un cours d'eau n'a pas d'objectif chiffré, elle a une continuité. Rémunérer à la performance, c'est inventer des indicateurs là où il n'y en a pas, puis gouverner par les indicateurs, puis obtenir ce qu'ils mesurent au détriment de ce qu'ils ne mesurent pas. Le numéro suivant de cette série, consacré au sens du travail, montrera ce que cela fait aux services ; disons ici ce que cela fait au salaire, qui est de l'attacher à un chiffre que l'agent ne contrôle pas et qu'on pourra toujours relever.

Le contrat comme horizon, en troisième lieu. On ne nous propose plus d'abolir le statut ; on nous propose de le contourner, en recrutant à côté de lui des agents qui n'y sont pas, avec des rémunérations négociées, jusqu'à ce que la population sous statut devienne minoritaire et que la grille ne décrive plus qu'un vestige. Un agent public sur quatre est déjà contractuel. Chaque recrutement par contrat est un salaire remis au marché, et chaque salaire remis au marché affaiblit la grille de ceux qui restent, parce qu'un employeur qui peut payer au prix n'a plus de raison de payer à la qualification. Refuser le contrat comme mode normal de recrutement n'est pas une défense corporative ; c'est la condition pour que la revendication du chapitre précédent ait encore un objet.

Le revenu de base enfin, dont le chapitre 4 a dit pourquoi il n'est pas la sortie par le haut qu'il paraît être. Nous le rangeons ici parce qu'il reviendra, dans la campagne présidentielle qui s'ouvre, sous des formes séduisantes, et qu'il tentera des agents fatigués de se battre pour six points d'indice. La tentation est compréhensible. Mais un revenu versé à côté du salaire est un salaire que plus personne ne défend, et nous avons vu ce que deviennent les salaires que plus personne ne défend : ils rejoignent le plancher.

Ce que ces quatre refus ont en commun, c'est qu'ils refusent tous la même chose : que la fixation de ce que vaut notre travail soit retirée de la règle commune pour être confiée à un chef, à un indicateur, à un marché ou à une allocation. Le statut n'est pas autre chose que cette règle commune, et la grille en est la forme salariale. Du 3 au 10 décembre, les agents du pôle ministériel éliront ceux qui, pendant quatre ans, siégeront là où cette règle se discute ; ce numéro n'avait pas d'autre objet que de dire ce qui s'y joue.

Guide pratique

Lire sa fiche de paie

Lire sa fiche de paie

Bulletin de septembre 2026 d'un attaché d'administration de l'État au dixième échelon, indice majoré 645, en administration centrale à Paris, sans enfant à charge. Les montants sont réels ; l'identité ne l'est pas. Les numéros renvoient au tableau ci-contre et aux notices des pages suivantes.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

DDFIP 94
VAL DE MARNE

BULLETIN DE PAYE

MOIS DE : SEPTEMBRE 2026

N° ORDRE : A

TEMPS DE TRAVAIL : 151,67 H

TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDIQUÉ CI-DESSOUS, RAPPELEZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION

AFFECTATION			LIBELLÉ	SIRET
GESTION POSTE	27 0132 075 0047	K08 075	SG PARIS 07	13003118000016 13001954000025

IDENTIFICATION				GRADE	ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL
M.I.N.	NUMÉRO	CLÉ	N°DOS	ATTACHE ADM. ETAT	00	10	0645		

CODE	ÉLÉMENTS		À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT	€	3175,19		
101050	RETENUE PC	€		352,45	
102000	INDEMNITE DE RESIDENCE	€	95,25		
200033	REMBT DOMICILE-TRAVAIL	€	62,42		
201793	I.F.S.E.	€	1366,67		
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	€	38,78		
202483	PARTICIPATION PSC OPTIONS	€	5,00		
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE	€		110,49	
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE	€		313,04	
401501	C.R.D.S.	€		23,02	
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL	€			109,54
403397	COT PAT AF MAJORATION	€			57,16
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE	€			15,88
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE	€			9,53
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON	€			307,99
411050	CONTRIB.PC	€			2612,55
411058	CONTRIBUTION ATI	€			10,16
501080	COT SAL RAFP	€		31,75	
501180	COT PAT RAFP	€			31,75
554500	COT PAT VST MOBILITE	€			101,61
604970	TRANSFERT PRIMES / POINTS	€		32,42	
720376	ALAN PART FORFAIT.	€		14,54	
720377	ALAN PART SOLIDAIRE	€		29,63	
720378	ALAN ACTION SOCIALE	€		0,19	
720379	ALAN AIDE RETRAITES	€		1,16	
720380	ALAN PART EMPLOYEUR	€			36,35
		€			
		€			
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU	€			3834,62
011300	MONTANT NET SOCIAL	€			3767,20
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE	€		504,76	

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE		TOTAUX DU MOIS			
	€ 8003,41		€ 4743,31	€ 1413,45	€ 3292,52
COÛT TOTAL EMPLOYEUR		NET À PAYER	3 329,86 €		TOTAL CHARGES PATRONALES

Reproduction du bulletin, lignes vides et mentions d'identification retirées. Les cotisations patronales figurent « pour information » : elles ne sont ni payées ni touchées par l'agent.

Deux choses sautent aux yeux sur ce bulletin, qui est celui d'un cadre bien classé. La part indemnitaire approche 30 % du brut et seul un tiers de cette part compte, par la RAFP, pour la retraite : la pension de cet agent sera calculée sur 3 175 euros quand il en touche 4 700.

Et le bulletin lui-même affiche un coût total employeur de 8 003 euros, plus du double du net, dont la moitié est la contribution de l'État à sa propre caisse de pensions ; c'est ce chiffre que l'on nous oppose quand on parle de masse salariale, et il contient une cotisation que l'État se verse à lui-même.

Ce que chaque ligne veut dire

	LIGNE	MONTANT	LECTURE
1	Traitement brut	+ 3 175,19	IM 645 × 4,92278. Le grade et l'échelon, grille de 1948. Seule base de la pension.
2	Retenue PC	− 352,45	11,10 % du traitement : votre cotisation au régime des pensions, le salaire socialisé.
3	Indemnité de résidence	+ 95,25	3 % en zone 1. Zonage de 1945. Hors pension civile.
4	Remboursement domicile-travail	+ 62,42	Part employeur de l'abonnement de transport. Non imposable.
5	IFSE	+ 1 366,67	Le poste, non le grade : 16 400 euros par an pour ce groupe de fonctions. Près de 30 % du brut. Hors pension.
6	Indemnité compensatrice CSG	+ 38,78	Compensation hors grille de 2018, figée.
7	Participation PSC options	+ 5,00	Participation de l'employeur aux options de la complémentaire.
8	CSG non déductible et déductible	− 423,53	9,2 % de 98,25 % de la rémunération, primes comprises. L'impôt de 1990.
9	CRDS	− 23,02	0,5 %, depuis 1996.
10	Contribution PC employeur	info 2 612,55	82 % du traitement : ce que l'État verse au régime des pensions pour cet agent. C'est cette ligne qui gonfle le coût total employeur.
11	Cotisation salariale RAFP	− 31,75	5 % des accessoires, plafonnés à 20 % du traitement, soit 635 euros : sur 1 500 euros de primes, 865 ne produisent aucun droit à retraite.
12	Transfert primes / points	− 32,42	Abattement de 2017, catégorie A. Trace d'une intégration faite à l'envers.
13	Alan, quatre lignes	− 45,52	La complémentaire santé obligatoire imposée en 2025 contre l'avis de la CGT. Voir le n° 5.
14	**Net à payer avant impôt**	**3 834,62**	
15	**Montant net social**	**3 767,20**	**La base des droits sociaux, créée en 2023.**
16	Impôt prélevé à la source	− 504,76	Taux personnalisé de 12,80 %.
17	**Net à payer**	**3 329,86**	**Ce qui arrive sur le compte.**

Les lignes « pour information » sont les cotisations de l'employeur : elles n'entrent ni dans le brut ni dans le net, mais dans le coût total affiché en bas du bulletin. Les notices des pages suivantes reprennent chaque ligne dans le même ordre.

Lignes 1 à 8

1 Traitement brut indiciaire

Le produit de votre indice majoré par la valeur mensuelle du point, 4,92278 euros depuis le 1er juillet 2023. L'indice majoré figure sur le bulletin, souvent à côté de l'indice brut, qui ne sert qu'au classement. Cette ligne est la seule qui dépende de votre grade et de votre échelon, la seule qui vous suive d'un poste à l'autre, et la seule qui compte intégralement pour la pension. Elle vient de la grille de 1948. Si elle est inférieure à 1 867,02 euros, le SMIC depuis le 1er juin 2026, une ligne « indemnité différentielle » la complète.

2 Retenue pour pension civile

11,10 % du traitement brut indiciaire et de la NBI, l'indemnité de résidence et les primes restant hors assiette, depuis 2020, contre 7,85 % en 2010 : le taux a été relevé chaque année pendant dix ans au nom de l'alignement sur le privé. C'est votre cotisation au régime des pensions, la part socialisée de votre salaire, celle qui vous reviendra sous forme de traitement continué.

3 Indemnité de résidence

3 % du traitement en zone 1, 1 % en zone 2, rien en zone 3, selon un zonage qui date de 1945 : Paris et quelques agglomérations en zone 1, la plupart des villes où les loyers ont explosé en zone 3. Elle ne compte pas pour la pension civile, seulement pour la retraite additionnelle. Sa réforme est demandée depuis trente ans.

4 Remboursement domicile-travail

La prise en charge par l'employeur d'une partie de l'abonnement de transport, non imposable. Elle n'est pas un élément de rémunération mais un remboursement de frais ; elle disparaît avec l'abonnement.

5 IFSE

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, première part du RIFSEEP de 2014, versée mensuellement. Son montant dépend du groupe de fonctions dans lequel votre poste est classé, et du barème de gestion du ministère ou de l'établissement, non de votre grade. Elle ne compte pas pour la pension, sauf par le détour de la retraite additionnelle. Elle peut baisser si vous changez de poste pour un groupe inférieur. Son montant varie selon les barèmes et les employeurs.

6 Indemnité compensatrice de la CSG

Créée en 2018 pour que la hausse de 1,7 point de la CSG ne réduise pas les salaires nets. Elle ne suit ni l'indice ni l'avancement, et ne compte pas pour la pension. Un million et demi d'agents la touchent. C'est l'exemple type d'une compensation hors grille qui remplace une revalorisation.

7 Participation PSC

La participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire, ici aux options du contrat de groupe. Dans les établissements qui n'ont pas basculé vers l'adhésion obligatoire, elle prend la forme d'un forfait de 15 euros par mois sur votre mutuelle.

8 CSG

9,2 % calculés sur 98,25 % de la rémunération totale, primes comprises, en deux lignes, déductible et non déductible du revenu imposable. La CSG, créée en 1990, est l'impôt qui a progressivement remplacé la cotisation dans le financement de la Sécurité sociale ; le n° 5 a raconté ce que ce remplacement a changé.

Lignes 9 à 17

9 CRDS

0,5 % sur la même assiette, depuis 1996, pour le remboursement de la dette sociale, c'est-à-dire du déficit que le n° 5 décrivait comme fabriqué.

10 Contribution employeur pour pension civile

Figure « pour information » : 2 612,55 euros, 82 % du traitement, que l'État verse au compte d'affectation spéciale des pensions pour cet agent. Elle n'est ni payée ni touchée par vous, mais elle est comptée dans le « coût total employeur » affiché en bas du bulletin, et c'est elle qui fait de la masse salariale de l'État un chiffre dont la moitié est une cotisation que l'État se verse à lui-même.

11 RAFP

5 % de vos primes, de l'indemnité de résidence et du supplément familial, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire, versés au régime de retraite additionnelle créé en 2005, et autant par l'employeur. C'est la seule part de l'indemnitaire qui produise un droit à retraite, par points. La ligne existe parce que les primes ne comptent pas pour la pension ; elle disparaîtrait si elles y comptaient.

12 Transfert primes-points

Une retenue de 13,92 euros par mois en catégorie C, 23,17 en B, 32,42 en A, née du protocole de 2016 sur les carrières. Des points d'indice vous ont été attribués en échange d'un abattement sur vos primes, pour que la pension soit calculée sur un indice plus élevé ; l'abattement est resté quand les points ont été absorbés par le gel. Cette ligne est la trace d'une bonne idée, l'intégration des primes dans le traitement, exécutée à l'envers.

13 Alan

Dans le pôle ministériel, quatre lignes au nom de l'assureur depuis le passage à l'adhésion obligatoire : une part forfaitaire, une part solidaire, une contribution à l'action sociale et une aide aux retraités, auxquelles répond une part employeur. Le n° 5 y était consacré.

14 Net à payer avant impôt

Le brut moins les retenues, avant le prélèvement à la source. C'est le chiffre à comparer d'une année sur l'autre, à situation identique, avec l'indice des prix que l'INSEE publie chaque mois ; la différence est ce que le gel du point vous a coûté.

15 Montant net social

Créé en 2023, c'est le revenu de référence pour les droits sociaux, prime d'activité et RSA notamment. Il diffère du net à payer parce qu'il réintègre certaines lignes et en exclut d'autres.

16 Impôt sur le revenu

Prélevé à la source depuis 2019 au taux personnalisé transmis par l'administration fiscale. Il ne dit rien du salaire ; il dit ce que l'on vous en reprend.

17 Net à payer

Ce qui reste. Pour savoir ce qu'il devrait être, appliquez à votre seul traitement indiciaire, non au net, le coefficient 1,18, qui est celui de la valeur du point s'il avait suivi les prix de juillet 2010 à septembre 2025. La fédération tient à jour ce calcul par grade et par corps ; demandez-le à votre section.

Le salaire, 1791-2027

1791. Loi Le Chapelier : interdiction des coalitions ouvrières. Le salaire se fixe seul à seul.

1848. Interdiction du marchandage. 1864 : droit de coalition. 1884 : légalisation des syndicats.

1887. Première Bourse du travail à Paris. Pelloutier en fait, à partir de 1895, l'instrument du placement ouvrier.

1909. Paiement obligatoire des salaires en monnaie et à échéance fixe. 1919 : loi sur les conventions collectives.

1936. Accords de Matignon, 7-8 juin : hausses de 7 à 15 %, conventions collectives généralisées, délégués ouvriers.

1946. Loi du 19 octobre portant statut général des fonctionnaires. Aucun traitement inférieur à 120 % du minimum vital.

1948. Décret du 10 juillet : grille indiciaire unique de l'indice 100 à l'indice 800, quatre catégories, valeur du point commune. La péréquation réclamée depuis 1920 est réalisée.

1950. Création du SMIG. 1952 : échelle mobile, le SMIG est indexé sur les prix.

1968. Grenelle : SMIG relevé de 35 %. Protocole Oudinot pour la fonction publique. 1970 : le SMIC remplace le SMIG.

1982. Blocage des prix et des salaires, juin-octobre.

1983. Désindexation des salaires. Fin de la clause de sauvegarde du pouvoir d'achat du point.

1990. Protocole Durafour : reclassement des grilles, création de la NBI. 1990 : création de la CSG.

2005. Création de la retraite additionnelle de la fonction publique sur les primes.

2008. Garantie individuelle de pouvoir d'achat.

2010. Dernière revalorisation annuelle du point, +0,5 %. Gel de 2011 à 2016.

2014. Décret du 20 mai : RIFSEEP, IFSE et CIA.

2016. Protocole parcours professionnels, carrières, rémunérations : +0,6 % en juillet 2016 et février 2017, transfert primes-points. Gel de 2018 à 2021.

2018. Jour de carence. Hausse de la CSG et indemnité compensatrice.

2019. Loi de transformation de la fonction publique : recours élargi au contrat.

2022. +3,5 % en juillet. 2023 : +1,5 % en juillet, prime de pouvoir d'achat. Réforme des retraites.

2024. Avant-projet de loi sur la rémunération au mérite, reporté. Gel du point.

2025. Congé de maladie ordinaire à 90 %. Gel du point. Suppression de la GIPA.

2026. 29 septembre : grève de la fonction publique. 2 octobre : gel confirmé pour 2027, indice minimum porté à 372. 3-10 décembre : élections professionnelles.

Lectures

Karl Marx, Salaire, prix et profit (1865)

Deux séances devant le Conseil général de la Première Internationale, publiées en 1898. Le plus court exposé de la théorie du salaire, écrit pour des ouvriers et contre un ouvrier qui doutait de l'utilité des grèves. Disponible dans plusieurs éditions de poche et en ligne. À lire avec la Critique du programme de Gotha (1875), pour la réfutation de la loi d'airain des salaires.

Bernard Friot, L'enjeu du salaire (La Dispute, 2012)

L'exposé le plus complet du salaire à la qualification personnelle et de sa généalogie dans la cotisation de 1945 et dans le grade de la fonction publique. On peut ne pas suivre l'auteur jusqu'au salaire à vie ; on ne peut pas lire ce livre sans regarder sa fiche de paie autrement.

Jean-Marie Harribey, Le trou noir du capitalisme (Le Bord de l'eau, 2020)

Une critique argumentée, de l'intérieur de la pensée marxiste, des thèses de Friot sur la valeur des services publics et sur ce que la cotisation peut financer. Le débat entre les deux est le plus utile qui soit pour qui veut penser le traitement des fonctionnaires sans slogan.

Union fédérale des syndicats de l'État CGT, Le point d'indice (2025-2026)

Les fiches et tracts de l'UFSE-CGT sur la valeur du point, la smicardisation et le rendez-vous salarial du 2 octobre 2026, disponibles sur cgtetat.fr, et le calcul de la perte de pouvoir d'achat par grade établi par notre fédération en novembre 2025, sur equipementcgt.fr. Les chiffres de la deuxième partie de ce

numéro en sont issus, avec ceux du rapport annuel sur l'état de la fonction publique et de l'annexe Primes et indemnités du projet de loi de finances.

INSEE, « Dans quelle mesure les administrations publiques contribuent-elles à la production nationale ? » (blog de l'INSEE, 2021)

Une présentation courte des conventions de la comptabilité nationale sur la production non marchande des administrations, évaluée à son coût. C'est la pièce qui fonde le chapitre 3 : les statisticiens de l'État comptent ce que ses ministres nient.


Fédération
Nationale
Equipement
Environnement
la
cgt