

Tout savoir sur la **CARRIÈRE ET LES RÉMUNÉRATIONS**

HMI nationale en visioconférence / Mardi 15 septembre 2026

*Mode d'emploi, enjeux et points de vigilance
Analyse et revendications de la CGT*



Informations pratiques



**VOUS AVEZ DES
QUESTIONS ?**

***Posez-les sur le
Padlet créé
spécialement
pour cette HMI***



LES PERSONNELS DE DROIT PUBLIC

Avertissement:

Pour des raisons de contraintes de temps liées au format court des « webinaires CGT », la situation des contractuels de droit public ne sera pas traitée.

Un prochain webinaire présentera la thématique spécifique de l'emploi contractuel pour les collègues concernés.

Les principes de la carrière des fonctionnaires

La progression de carrière est un principe **garanti** par la loi statutaire, pour tous les fonctionnaires titulaires, dans le cadre du « **statut général des fonctionnaires** ». (Loi dite « **Le Pors** » du **13 juillet 1983**)

- La carrière des fonctionnaires titulaires est régie par la notion de « **grade** » et par l'« **échelonnement indiciaire** » (ou grille de rémunération) du « **corps** » d'appartenance de l'agent.
- Tous les fonctionnaires de l'Etat appartiennent à un **corps** dont les caractéristiques sont décrites dans des textes réglementaires (**décrets, arrêtés**) qui définissent les dispositions de son « **statut particulier** »

Carrière

Statut général des fonctionnaires
(*RÈGLES JURIDIQUES COMMUNES À TOUS LES FONCTIONNAIRES*)
+ **Statuts particuliers (décret rédigé pour chaque corps)**

Corps 1

Corps 2

Corps 3

(« **STATUT PARTICULIER** »: MISSIONS EXERCÉES PAR LES MEMBRES DU CORPS, CONDITIONS SPÉCIFIQUES DE RECRUTEMENT ET DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE, GRILLES DE RÉMUNÉRATION...)



Ce qui différencie un fonctionnaire d'un salarié de droit privé

un fonctionnaire **ne peut négocier sa rémunération** au moment de son recrutement puisque celle-ci est régie par des textes réglementaires contenant une « grille indiciaire ». C'est pour cela qu'on appelle les fonctionnaires titulaires des « agent.es », et pas des « salarié.es », qu'ils touchent un « traitement » et pas un « salaire » et **qu'ils ne signent pas de contrat de travail** lorsqu'ils sont affectés sur un poste.

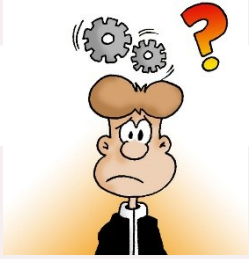
Un fonctionnaire n'est pas recruté sur un « emploi » ou « métier » donné, mais **pour exercer une ou plusieurs missions** définies par son « statut particulier »; il peut donc au fil du temps changer d'emploi tout en étant toujours titulaire de son grade*:



C'est ce qu'on appelle la « **fonction publique de carrière** ».

Un fonctionnaire bénéficie de la **sécurité de l'emploi** (hors motifs disciplinaires) pour le mettre à l'abri des pressions politiques et contraintes économiques et lui assurer notamment une **indépendance** dans l'exercice de ses missions.

*Principe dit « de séparation du grade et de l'emploi » défini par la Loi « Le Pors ».



Comment est organisé un corps de fonctionnaire ?



Un « **corps** » est divisé en plusieurs « **grades** », variant entre 2 et 4 grades (généralement 3).

Chaque grade est lui-même divisé en « **échelons** ».

En outre, chaque corps est rattaché à une « **catégorie** » hiérarchique, A, B ou C

-**Catégorie A:** corps d'encadrement et d'encadrement supérieur dit de « conception » (exemple: attaché d'administration, inspecteur de l'action sanitaire et sociale, ingénieur d'étude sanitaire, médecin inspecteur de santé publique etc...)

-**Catégorie B:** corps intermédiaire dit d'« application » (exemple: secrétaire administratif, technicien sanitaire et de sécurité sanitaire...)

-**Catégorie C:** corps dit d'« exécution » (exemple: adjoint administratif, adjoint technique, adjoint sanitaire)

Exemple

EXEMPLE DU CORPS DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT



- Ce corps est rattaché à la **catégorie B**,
- Ce corps est divisé en **3 grades**
 - secrétaire administratif de classe normale
 - secrétaire administratif de classe supérieure
 - secrétaire administratif de classe exceptionnelle
- A titre d'exemple, le **1er grade** du corps (secrétaire administratif de classe normale ou "SACN") comporte **13 échelons**,

**Promotion d'« échelon »,
Promotion de « grade »
Promotion de « corps »**

Comment ça marche ?



Corps classé en « Catégorie B »

EXEMPLE DU CORPS DES SECRETAIRES ADMINISTRATIFS (GRILLE 1ER GRADE DE "SACN")

« Promotion
d'échelon »



Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	traitement brut
1	389	373	1 an	1 836,20 €
2	395	374	1 an	1 841,12 €
3	397	375	1 an	1 846,04 €
4	401	376	1 an	1 850,97 €
5	415	377	2 ans	1 855,89 €
6	431	386	2 ans	1 900,19 €
7	452	401	2 ans	1 974,03 €
8	478	420	3 ans	2 067,57 €
9	500	436	3 ans	2 146,33 €
10	513	446	3 ans	2 195,56 €
11	538	462	3 ans	2 274,32 €
12	563	482	4 ans	2 372,78 €
13	597	508	-	2 500,77 €

traitement brut = **Indice majoré** (rattaché à **l'échelon détenu**) x Valeur du **point** de la fonction publique
(4,923 € brut)

Le changement d'échelon est automatique en fonction d'une **durée** définie par l'ancienneté de l'agent

Corps classé en « Catégorie B »

« Promotion de **grade** »



EXEMPLE DU CORPS DES SECRETAIRES ADMINISTRATIFS

Architecture des 3 grades

GRADE 3: Secrétaire administratif de classe exceptionnelle
(SACEX)

GRADE 2: Secrétaire administratif de classe supérieure
(SACS)

GRADE 1: Secrétaire administratif de classe normale:
(SACN)

Le corps des secrétaires administratifs comporte 1 grade de « pied de corps » et 2 grades d'« avancement »

Corps classé en « Catégorie B »

EXEMPLE DU CORPS DES SECRETAIRES ADMINISTRATIFS

« Promotion de grade »

Au cours de sa carrière, l'agent.e aura la possibilité de passer au grade supérieur: on appelle cela la « **promotion de grade** »

Elle peut se faire selon deux modalités principales:

- 1) **L'examen professionnel:** s'il remplit les conditions d'ancienneté et statutaires nécessaire pour le passer: **l'initiative relève de l'agent.e.**
- 2) **« Au choix »:** après avoir été proposé par sa hiérarchie et avoir été inscrit sur un « **tableau d'avancement** » régional, qui doit ensuite être approuvé par les services de la DRH Ministérielle: **l'initiative relève de la hiérarchie,** dans le cadre de la « campagne de promotion » annuelle.



Les postes dégagés pour promouvoir les fonctionnaires sont notifiés annuellement à « l'employeur » (ARS, direction régionale de service déconcentré, administration centrale etc...) par la DRH Ministérielle: « l'employeur » ne peut décider librement de leur nombre.



Corps classé en « Catégorie B »

« Promotion de corps
de B en A »



EXEMPLE DU CORPS DES SECRETAIRES ADMINISTRATIFS

Au cours de sa carrière, l'agent aura la possibilité de passer dans la **catégorie supérieure**: on appelle cela la « **promotion de corps** »: dans le cas des secrétaires administratifs, l'agent.e pourra être promu.e « attaché.e d'administration », de « B » en « A » donc.

Elle peut se faire selon deux modalités principales:

- 1) **L'examen professionnel**: s'il remplit les conditions d'ancienneté et statutaires nécessaires pour le passer: **l'initiative relève de l'agent.e.**
- 2) « **Au choix** »: après avoir été proposé par sa hiérarchie et avoir été inscrit sur une « **liste d'aptitude** » régionale, qui doit ensuite être approuvé par les services de la DRH Ministérielle: **l'initiative relève de la hiérarchie**, dans le cadre de la « campagne de promotion » annuelle.



Les postes dégagés pour promouvoir les fonctionnaires sont notifiés annuellement à « l'employeur » par la DRH Ministérielle: « l'employeur » ne peut décider librement de leur nombre.

Attention !

Ne pas confondre « tableau d'avancement » et « liste d'aptitude »: ils ne sont pas de même nature

Le « **tableau d'avancement** » souligne la progression de carrière de l'agent.e et l'expérience acquise dans l'exercice des missions de son corps d'appartenance, sans changement de niveau de responsabilité.

La « **liste d'aptitude** » souligne la progression de carrière de l'agent.e mais en le faisant accéder à des responsabilités supérieures: c'est notamment le cas pour passer de B en A, avec l'accession à des missions d'encadrement et de conception.

On distinguait autrefois **les « concours internes »** au nombre de places limitées **des « examens professionnels »** où seule l'aptitude du candidat était vérifiée: cette différence a de fait disparu avec le temps car tous les concours ou examens professionnels internes ont désormais des places en nombre limité.

EN SYNTHÈSE: COMMENT SE FAIT LA PROGRESSION DE CARRIÈRE ?

«Corps» de catégorie A, B ou C

Le grade permet à son titulaire d'occuper les emplois qui en relèvent. Au cours de sa carrière, il est possible d'accéder au grade supérieur par examen professionnel ou promotion au choix.

GRADE 2

Secrétaire administratif de classe supérieure

À chaque échelon est associé un indice de rémunération, qui permet de calculer la rémunération de base de l'agent, son traitement indiciaire.

GRADE 1

EXEMPLE

Secrétaire administratif de classe normale

ÉCHELON 4
ÉCHELON 3
ÉCHELON 2
ÉCHELON 1



L'ancienneté permet de passer à l'échelon suivant

- À chaque indice brut correspond un indice majoré (IM)
- À chaque échelon correspond un indice brut (IB)

CE QU'EN PENSE LA CGT, QUELLES SONT SES REVENDICATIONS ?

Le statut de la fonction publique dite « de carrière », souvent décrié par ses détracteurs, demeure profondément moderne, **juste** et souple car il permet:

- 1) D'apporter des garanties collectives de déroulement de carrière et de rémunération aux personnels: il est l'illustration concrète du **principe constitutionnel** d'égale admissibilité aux emplois publics issu de la philosophie des Lumières, et **d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière des agent.es** consacré par le Conseil Constitutionnel en 1976.
- 2) A l'agent.e de **changer d'emploi**, sans préjudice financier, en fonction de l'évolution des besoins du service public ou pour tenir compte de ses désirs d'évolution professionnelle.
- 3) D'apporter des **garanties d'exercice professionnel** bénéfiques au service public et donc aux usagers (indépendance de fonction et protection contre toutes les pressions pouvant se traduire par des licenciements en cas de changement politique, en échange d'un devoir de neutralité)
- 4) A l'agent.e de **progresser grâce à son propre investissement personnel**, par le biais des examens professionnels, sans avoir à attendre une reconnaissance hypothétique de sa hiérarchie, qui s'appuie sur des critères relevant souvent de la « tête du client ».

LA CGT REVENDIQUE

- **Le maintien et la consolidation des dispositions juridiques posées par le statut général,**

Ce qui ne signifie pas le statu-quo (à ce titre, le statut général n'a cessé d'évoluer depuis 1946 à travers des lois successives et de nombreux textes d'application, favorables ou défavorables aux agent.es selon les époques.

- **Une fonction publique qui reconnaît ses agent.es à travers:**

- La revalorisation des grilles indiciaires des corps de la fonction publique en fonction de l'évolution des qualifications constatées,
- L'augmentation des quotas de promotion au grade ou au corps supérieur,
- L'augmentation de la valeur du point indiciaire en fonction de l'inflation et l'intégration des primes dans le traitement indiciaire. (pour le calcul de la pension de retraite)
- Sans oublier des effectifs en nombre suffisant afin d'assurer les missions !

Mais le débat dépasse largement les questions de carrière et de rémunération...

La question fondamentale qui est posée est la suivante: veut-on un Etat garant de l'intérêt collectif qui conforte et pour cela reconnaît ses propres agent.es dans l'exercice de leurs missions publiques au service des populations?

Ou

Laisse-t-on le «marché» tout régir dans la société au profit de quelques richissimes privilégiés et au risque d'un délitement inexorable de la société ?

La question des salaires et carrières de la fonction publique est un énorme chantier...

Depuis plus de 40 ans, dans une logique libérale, les fonctionnaires et agent.es publics sont considérés, à travers baisses des effectifs, blocages des salaires et des carrières, comme **une variable d'ajustement budgétaire** et non comme **une richesse au service de la nation et de l'intérêt collectif...**

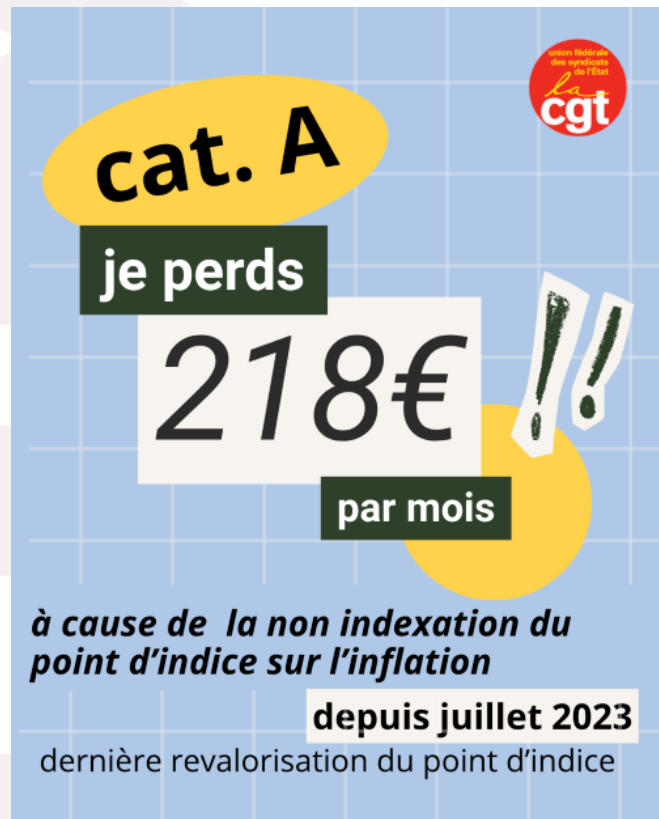
Ce travail de sape à l'égard de la fonction publique a malheureusement porté ses fruits (empoisonnés):

Une crise d'attractivité de la fonction publique sans précédent et une « smicardisation » frappe les personnels:

862 000 agent.es publics payés en dessous du SMIC perçoivent désormais depuis le 1er juin 2026 une « rustine salariale » décidée par le gouvernement: Il s'agit de l'« **indemnité différentielle** », une prime provisoire (?) qui simplement réajuste leur salaire indiciaire au niveau du SMIC. (appelé « minimum de traitement » dans la fonction publique)

Chiffres clés:

Pertes de salaire par rapport à l'inflation...



POUR CEUX QUI VEULENT ALLER PLUS LOIN SUR LE SUJET...

La **CGT fonction publique** a réalisé plusieurs documents et un simulateur de perte de pouvoir d'achat adresserons dans le prolongement du webinaire.

Salaires dans la fonction publique, et si nous en parlions ?

Le ministre des Comptes publics, David Arié, a reconnu que « le tassement des grilles diminue certains agents qui ne voient plus de progression salariale ». Au-delà du constat, la CGT exige des réponses concrètes !

DES FONCTIONNAIRES EN DESSOUS DU SMIC

Au 1^{er} janvier 2026, le Smic est passé à 1 823,03 €, après avoir été révisé de 1,38 % du fait de l'inflation. Le point d'indice de la fonction publique n'a pas évolué, faisant que les cinq premiers échelons du grade C1, et les trois premiers échelons du grade C2 sont passés en dessous du Smic.

Ne pouvant pas légalement être payés moins que le Smic, plus de 100 000 fonctionnaires ont vu leur salaire augmenté de 1,38 % pour compenser l'inflation. Et toujours sans aucune perspective de revalorisation du point d'indice de rémunération pour les agents. En six mois, le nombre d'agents publics dont la grille indiciaire vient retrouver sous le Smic a doublé. 100 000 agents ou, selon les chiffres annoncés par le gouvernement, perçoivent de nouveau une indemnité différentielle pour que leur rémunération atteigne tout juste le niveau du Smic. Ce qui aggrave dangereusement le principe de carrière et constitue une énorme brèche dans le Statut des fonctionnaires.

Depuis 2000, à cause du gel et des très faibles augmentations du point d'indice, les agents de la fonction publique ont vu fondre leur pouvoir d'achat de 38,8 %. Si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2000, il ne serait pas à 4,92 € comme aujourd'hui, mais à 6,50 €.

Reconstruire les grilles indiciaires pour un réel déroulement de carrière linéaire

La CGT Fonction publique défend le principe d'une fonction publique de carrière, adossée à des grilles indiciaires et à des déroulements de carrière linéaires et revendique :

LES DROITS ET GARANTIES ACTUELLES

- Requalification des contrats de droit privé en contrats de droit public pour les personnels volontaires et partie des droits avec les contractuels les de droit public, y compris sur le niveau des rémunérations.
- Généralisation de la subordination au régime de Sécurité sociale.
- Fin des non-renouvellements injustifiés de contrats à durée déterminée qui ne visent qu'à empêcher les contractuels de bénéficier d'un CDI ou d'une titularisation.

De traitement minimum garanti à 2 200 € bruts mensuels et une reconstitution d'ensemble des grilles indiciaires. Plus aucun indice de début de carrière ne doit être inférieur au Smic CGT, et encore moins au Smic actuel !

La CGT Fonction publique revendique que les salaires contractuels soient liés à :

- 1,2 fois le Smic en catégorie C ;
- 1,4 fois le Smic en B1 ;
- 1,6 fois le Smic en B2 ;
- 1,8 fois le Smic en A2 ;
- 2 fois le Smic en A1 ;
- 2,3 fois le Smic en A3.

EN MATIÈRE D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

- Une organisation des corps/cadres d'emplois avec deux grades maximum ;
- Une amplitude minimale de carrière d'un à deux en indice ;
- Un passage automatique garanti dans le second grade à partir d'un certain niveau d'ancienneté dans le premier ;
- Promotions dans le corps/cadres d'emplois ou la catégorie supérieure, par des voies de promotions diversifiées comportant promotion au choix, examens professionnels, et concours internes avec des conditions d'ancienneté réduites ;
- Un accès direct pour les personnes sans diplôme, recrutées sur un indice au niveau du Smic avec un accès de carrière et promotion à des titularisations en catégorie C après un parcours de formation.

EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

- Des plans de requalification pour les agents et agents expert des fonctions de niveau supérieur à leur corps/cadres d'emplois, avec des transferts de grades de C vers B et de B vers A ;
- Une revalorisation spécifique des métiers à prédominance technique notamment dans les secteurs du soin, du social et de l'éducation.

La CGT Fonction publique

- Une revalorisation immédiate à minima de 10 % de la valeur du point d'indice ;
- Une revalorisation durable des salaires par le point d'indice en l'indexant automatiquement sur l'évolution des prix à la consommation ;
- Un rattrapage salarial pour compenser les pertes depuis 2000 ;
- Des actions fortes pour l'égalité professionnelle, en corrigeant les écarts de rémunération liés aux primes et en garantissant l'accès aux mêmes déroulements de carrière pour les femmes et les hommes.

Des primes ne remplaçant pas les primes existantes dans les instances d'appréciation des compétences assorties de primes variables ;

Prioritairement l'intégration progressive des compléments ayant un caractère salarial dans le traitement indiciaire, au moyen d'un plan pluriannuel de transferts primes point qui soit plus ambitieux et mieux maîtrisé que les dispositifs ponctuels existants ;

L'abrogation du RIFSEEP et de tout système de rémunération modulée au mérite ou à la performance.

Retournez toutes les grilles indiciaires de la CGT Fonction publique sur medias.cgt.fr/simfp/

	2000	2026
SMIC	937	1823
INDICE PNB	148	149
INDICE PNB / SMIC	0,44 %	+1,17 %
INDICE PNB / SMIC	42,58 %	+31,6 %
INDICE PNB	262	273
INDICE PNB / SMIC	147	149
INDICE PNB / SMIC	+4,42 %	+5,72 %
INDICE PNB / SMIC	70,1 %	80,1 %
INDICE PNB	360	385
INDICE PNB / SMIC	630	635
INDICE PNB / SMIC	+10,2 %	+6,8 %
INDICE PNB / SMIC	10,82 %	10,35 %

Gel du point d'indice : calculez votre perte réelle sur medias.cgt.fr/simfp/

SIMULATEUR - FONCTION PUBLIQUE

La perte de pouvoir d'achat des agents publics est insupportable

Le point d'indice n'est pas indexé sur l'inflation. Découvrez ce que cette désindexation vous fait perdre chaque mois.

Votre indice majoré

539

Calculez votre perte mensuelle

Saisissez votre indice majoré (INM) : les résultats de juillet 2026 se mettent à jour instantanément

Ce que vous perdez chaque mois

Lecture : Si le point d'indice n'est pas indexé sur l'inflation, la non indexation du point d'indice vous fait perdre chaque mois :

- Depuis juillet 2026 : -5,37 %
- Depuis mai 2024 : -15,62 %
- Depuis juillet 2010 : -21,45 %
- Depuis janvier 2000 : -32,1 %

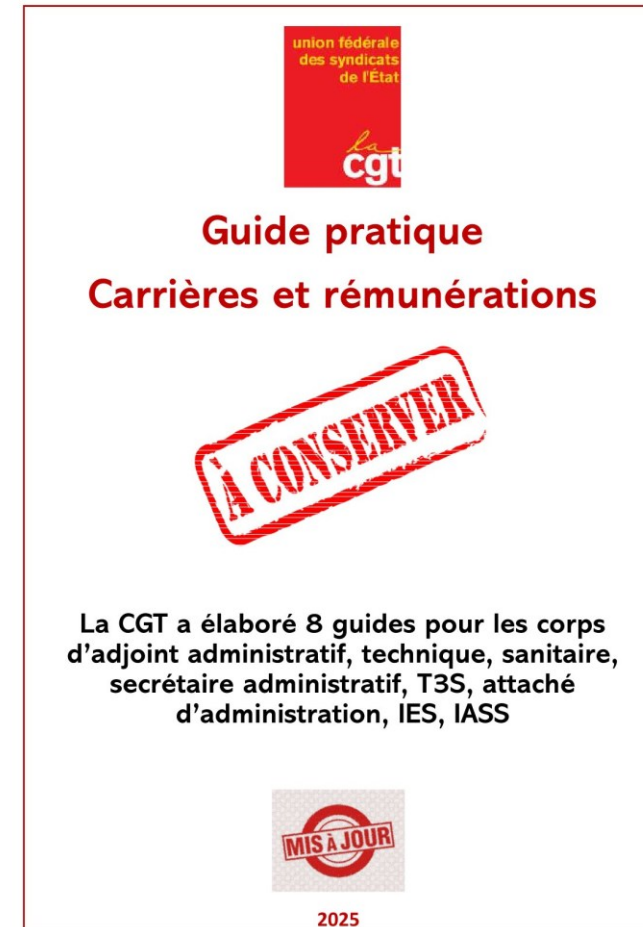
Perte mensuelle

- 142 €
- 414 €
- 569 €
- 852 €

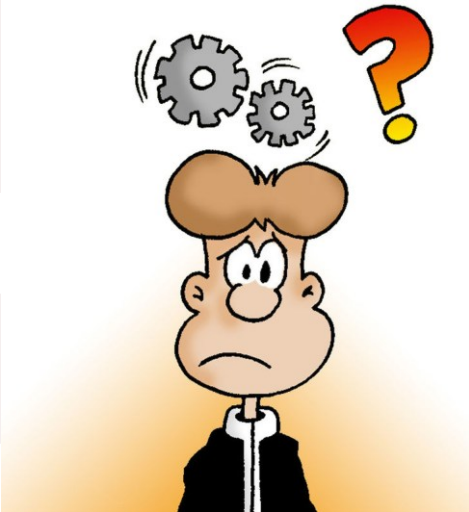
Ampleur de la perte de valeur du point - perte de pouvoir d'achat par rapport à l'inflation

Année	Perte mensuelle
2023	5,37 %
2017	15,62 %
2010	21,45 %
2000	32,10 %

POUR CEUX QUI VEULENT ALLER ENCORE PLUS LOIN SUR LE SUJET...



Conseil d'un expert en géopolitique 😊

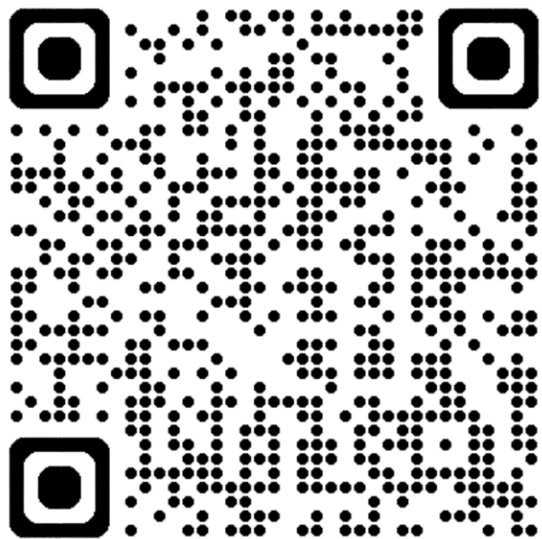


Puisque tout ce qui transite par le détroit d'Ormuz augmente, je suggère d'y faire passer les salaires...

Agent·es public·ques
Tou·te·s mobilisé·e·s
le 29 septembre !

la
cgt
SNASS

Affaires
sanitaires
et Sociales



GRÈVE

et en

MANIFESTATIONS

SERVICES PUBLICS

et nos

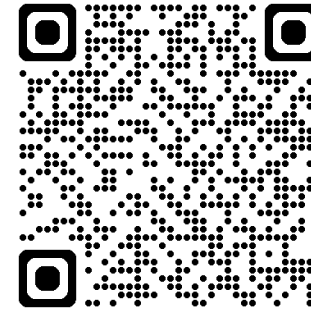
SALAIRES

SYNDIQUEZ-VOUS !

Syndicat National des Affaires Sanitaires et Sociales CGT

Ministère de la Santé - 14 avenue Duquesne
75350 PARIS 07 SP
syndicat-cgt-snass@sante.gouv.fr
<https://www.snass-cgt.fr>

ADHÉRER :



ET VOTEZ CGT !





MERCI POUR VOTRE ECOUTE