

Les défis de la rémunération dans la fonction publique : vers une politique salariale équitable

Revaloriser les bas salaires : une priorité politique

Alors que la question du pouvoir d'achat demeure au centre des préoccupations des agents publics, le ministre de la Fonction publique, Laurent Marcangeli, a souligné l'importance d'une revalorisation ciblée des rémunérations. Environ 20 % des effectifs de la fonction publique d'État et territoriale perçoivent entre 1 500 € et 1 700 € nets par mois, soit en dessous du salaire médian national estimé à environ 1 900 € nets mensuels. Cette réalité souligne la difficulté croissante pour ces agents à faire face au coût de la vie. Ce constat interroge sur l'attractivité et la fidélisation dans des secteurs essentiels tels que la santé, l'éducation ou la sécurité.

Une rémunération en perte de vitesse face à l'inflation

Depuis 2015, les salaires dans la fonction publique n'ont progressé que de 0,2 % par an en moyenne, contre 0,7 % dans le secteur privé. Malgré les hausses ponctuelles du point d'indice (+3,5 % en 2022 et +1,5 % en 2023), le pouvoir d'achat des agents continue de s'éroder. Sur la même période, l'inflation a dépassé 5 % en 2022 et avoisiné 4 % en 2023, creusant davantage l'écart entre les revenus et le coût de la vie. En 2025, aucune nouvelle revalorisation du point n'est prévue, et la suppression de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) compromet un mécanisme essentiel de compensation de l'inflation.

Des mesures ponctuelles à l'efficacité limitée

Parmi les pistes envisagées : un ajustement périodique du socle indiciaire pour les plus bas salaires et une indexation plus régulière sur l'inflation. Toutefois, ces actions ponctuelles peinent à compenser une décennie de stagnation. La valeur du point d'indice demeure un levier central : une augmentation de 1 % représente un coût estimé à 2,5 milliards d'euros.

Inégalités salariales : un enjeu persistant

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes restent préoccupants : les femmes perçoivent en moyenne 11,8 % de moins. Ces écarts s'accroissent avec l'âge, atteignant 12,9 % chez les agents de 50 à 60 ans. Par ailleurs, les disparités liées à l'ancienneté sont notables : les agents de moins de 30 ans perçoivent en moyenne 1 762 € nets mensuels, contre 2 930 € pour ceux âgés de 60 ans et plus.

La pénalisation des arrêts maladie : une mesure controversée

Depuis le 1er mars 2025, une réduction de la rémunération de 100 % à 90 % est appliquée après le jour de carence, et ce pour les trois premiers mois d'un arrêt de maladie ordinaire. Cette mesure ne concerne pas les congés pour longue maladie ou de longue durée, mais vise les arrêts de courte et moyenne durée. Jugée injuste par de nombreux syndicats, elle risque de pénaliser particulièrement les agents les plus exposés aux conditions de travail éprouvantes, notamment dans les secteurs du soin, de l'éducation ou de la sécurité.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Quelles solutions pour une rémunération plus juste et plus attractive ?

Face à ces déséquilibres persistants et à l'urgence de redonner de l'attractivité à la fonction publique, plusieurs leviers d'action complémentaires méritent d'être envisagés :

- Renforcer les incitations financières dans les métiers en tension afin de pallier les difficultés de recrutement.
- Améliorer les conditions de travail pour réduire l'usure professionnelle et favoriser le bien-être au travail.
- Développer la formation continue, vecteur de progression et d'évolution de carrière.
- Réduire les inégalités salariales entre femmes et hommes, par des mesures ciblées et un suivi rigoureux.

Un dialogue social à intensifier

Les organisations syndicales réclament l'ouverture rapide d'un agenda social structuré autour de la question salariale.

Elles plaident pour une revalorisation globale des grilles indiciaires, la réintroduction de la GIPA, et la reconnaissance de la pénibilité.

La relance d'un dialogue social de qualité, dans la durée, est indispensable pour restaurer la confiance et l'engagement des agents.

Pour une fonction publique à la hauteur des enjeux

La politique salariale ne peut plus se réduire à des ajustements techniques.

Faute d'un engagement clair et durable, la fonction publique risque de se heurter à une crise d'attractivité sans précédent, avec des répercussions directes sur la qualité et la continuité des services rendus aux citoyens.

Elle doit s'inscrire dans une vision globale, équitable et ambitieuse du service public.

Redonner du sens au travail des agents passe par une reconnaissance pleine de leur contribution, tant symbolique que financière. Il en va de la capacité de l'État à garantir un service public fort, attractif et juste.

