2025

FONCTION PUBLIQUE

VIVRE DIGNEMENT DE SON TRAVAIL

Nos revendications

AVANT PROPOS

Comprendre la politique salariale dans la Fonction publique, c'est comprendre tous les éléments de la rémunération, leur rôle, leur définition et leur budgétisation.

Comprendre, c'est ce qui permet de répondre à la désinformation permanente de l'administration et du Gouvernement qui prétendent augmenter tous les fonctionnaires chaque année malgré le gel du point d'indice.

Comprendre, c'est expliquer les revendications de FO Fonction publique (FO - FP), leur légitimité et leur réalité.

C'est dans cette optique que nous avons conçu ce cahier revendicatif en faveur des rémunérations.

Cet ouvrage s'appuie sur les chiffres officiels de l'administration, tant pour l'inflation que les données spécifiques à la Fonction publique. Il s'appuie notamment sur les rapports annuels de la direction générale de l'Administration et la Fonction publique (DGAFP) de 2015 (pour les données de 2013) et de 2024 (pour celles de 2022).

SOMMAIRE

Les éléments clés 1

Le constat 2

FO revendique ! 3

LES ÉLÉMENTS CLÉS

01

L'ÉLEMENT CLÉ LE POINT D'INDICE

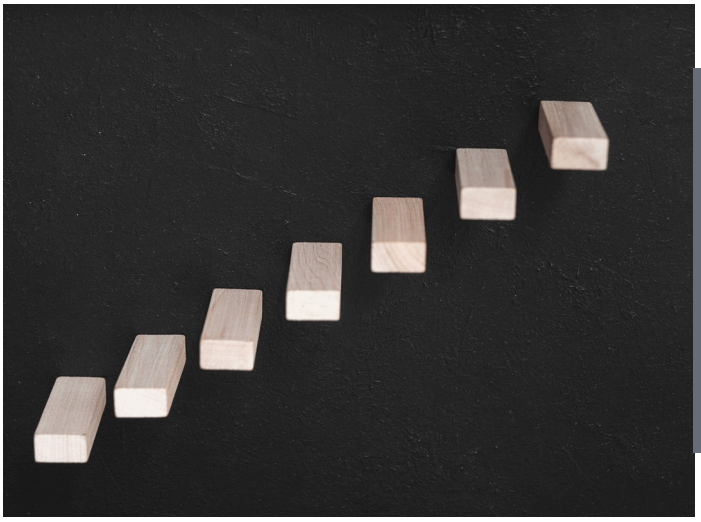
La valeur du point d'indice

C'est la valeur commune et identique aux trois versants de la Fonction publique (État - FPE, territorial - FPT et hospitalier FPH) soit aux 5,7 millions d'agents publics.

UN RÔLE DOUBLE

l'indexation sur l'inflation éviterait, d'une part, les pertes sèches et directes de pouvoir d'achat et, d'autre part, permettrait de maintenir sa valeur à l'ensemble de la grille indiciaire et un calcul de la pension cohérent.

En effet, un point d'indice gelé pendant dix ans fait qu'un fonctionnaire part à la retraite avec un indice dont la valeur est loin de la réalité du coût de la vie à son départ.



LE STATUT LA CARRIÈRE

Le **principe de carrière** est construit sur la base de la grille indiciaire qui est indissociable au statut général des fonctionnaires. En effet, le statut c'est avant tout la garantie de la carrière.

Un fonctionnaire devant consacrer son activité professionnelle à sa seule mission de service public, l'employeur public lui doit de pouvoir vivre dignement en le faisant progresser à l'ancienneté ou par des mécanismes d'avancement.

FO Fonction publique (FO - FP) défend la grille unique avec ses trois catégories (C, B et A), ce qui permet une parité des grilles par employeur et par versant et facilite la mobilité inter fonction publique.

> **“Le statut c’est avant tout la garantie de la carrière”**

C'est ce principe de carrière qu'ont voulu anéantir nombre de gouvernements.

En effet, cet avancement automatique d'échelons fait que la masse salariale continue de progresser même avec le gel du point d'indice, car tous les ans des milliers d’agents changent d'échelons, de grades ou de catégories.

Communément appelé **GVT (Glissement, Vieillesse et Technicité)**, son coût incite les gouvernements à vouloir le supprimer.

Une manière de détourner le GVT est le recrutement d'agents contractuels qui, par définition, n'ont pas de carrière n'ayant pas de statut mais un contrat de travail individualisé.

LE RÉGIME INDEMNITAIRE

Il s'agit des primes statutaires pérennes et non de primes ou d'indemnités spécifiques diverses comme les heures supplémentaires par exemple.

Quasiment, tous les corps et cadres d'emplois sont sous le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Pour FO - FP, les primes n'ont pas à compenser l'inflation.

À l'inverse, le Gouvernement a voulu utiliser ce levier pour compenser les pertes de pouvoir d'achat. Au lieu de revaloriser le point d'indice à hauteur de l'inflation, il s'est contenté de le réhausser de 1,5% et l'a accompagné d'une prime dénommée "prime de pouvoir d'achat".

> **"Les primes n'ont pas à compenser l'inflation"**

Cette prime, totalement inégalitaire par rapport au point d'indice, était réservée aux seuls agents de l'État et de l'hospitalière dont la rémunération brute était inférieure à 32 050 euros. Son montant a varié de 300 à 800 euros.

A la différence du point d'indice qui s'impose à tous les employeurs publics, la revalorisation du régime indemnitaire ou l'instauration d'une prime ne s'impose pas et n'a pas de pérénité. C'est ainsi que les agents territoriaux ont été exclus de cette prime alors même que 75% des agents sont en catégorie C.

Seules la revalorisation du point d'indice et/ou l'amélioration générale de la grille indiciaire permettent d'augmenter tous les agents. Le reste est de l'enfumage car c'est en associant les enveloppes budgétaires imposées par le GVT, ou les mesures catégorielles (primes, plan de requalification, etc.) que le gouvernement fait croire au grand public que nous sommes collectivement augmentés.

En réalité, celui ou celle qui ne change pas d'échelon, ou n'a pas de revalorisation des primes, ne perçoit rien de plus, et pire, perd du pouvoir d'achat avec l'inflation.

LE CONSTAT

Les injonctions européennes, la réduction de la dépense publique, la lutte pour réduire la dette et le déficit public, tant d'objectifs politiques que portent annuellement les Lois de finances et de financement de la sécurité sociale.
Tant d'objectifs politiques contraires aux intérêts des agents, à leur pouvoir d'achat, à leur carrière et leurs conditions de travail.

Gel du point d'indice, diminution des ratios pro-pro, stagnation du régime indemnitaire, indemnité de résidence indigente, indemnité de déplacement trop faible et, pour 2025, suppression de la GIPA et réduction de 10% de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie.
Ces choix politiques, rarement débattus devant le Parlement, tant les Lois de finances sont régulièrement adoptées par le tristement célèbre article 49-3, obèrent toutes négociations depuis des années.

La Loi de finances et la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025 visent la diminution du déficit public à un niveau de 5.4% du PIB en 2025 puis en dessous de 3% du PIB en 2029 : baisse historique des dépenses, qui est la plus forte depuis 25 ans pour les ministères et les opérateurs.

Pourtant, pour FO Fonction publique, il y a un espace de négociation possible à condition d'une volonté politique réelle du ministre en charge de la Fonction publique ainsi qu'un engagement du Gouvernement sur le plan budgétaire.

Pour FO, il y a urgence à négocier !

02

LE POINT D'INDICE, C'EST LA JUSTICE !

Depuis le traité de Maastricht, les règles budgétaires européennes plafonnent le déficit public à 3 % du PIB et la dette à 60 %. FO Fonction publique dénonce une politique austéritaire enclenchée dès la fin des années 90, et renforcée par le Pacte de stabilité et de convergence européen de 2024 qui affaiblissent le pouvoir d'achat des agents publics.

Pourtant, ces fameuses règles ont été suspendues en pleine crise du COVID, preuve qu'elles peuvent être mises de côté… quand il le faut.

C'est donc en prenant comme référence l'an 2000 que nous calculons, depuis, la **perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires.**

Depuis cette date, en multipliant les nombreuses années de gel et les revalorisations sous-indexées du point d'indice, les agents ont subi une **perte sèche de 31,5%** au 1er janvier 2025.

Les tableaux ci-dessous démontrent à la fois la courbe incessante de l'inflation et l'encéphalogramme quasiment plat de la valeur du point d'indice. De même, cela permet d'illustrer, pour chaque catégorie, la perte chiffrée du pouvoir d'achat.

Pouvoir d'achat des fonctionnaires : –31,5 % depuis 2000, conséquence des choix européens et du gel du point d'indice.

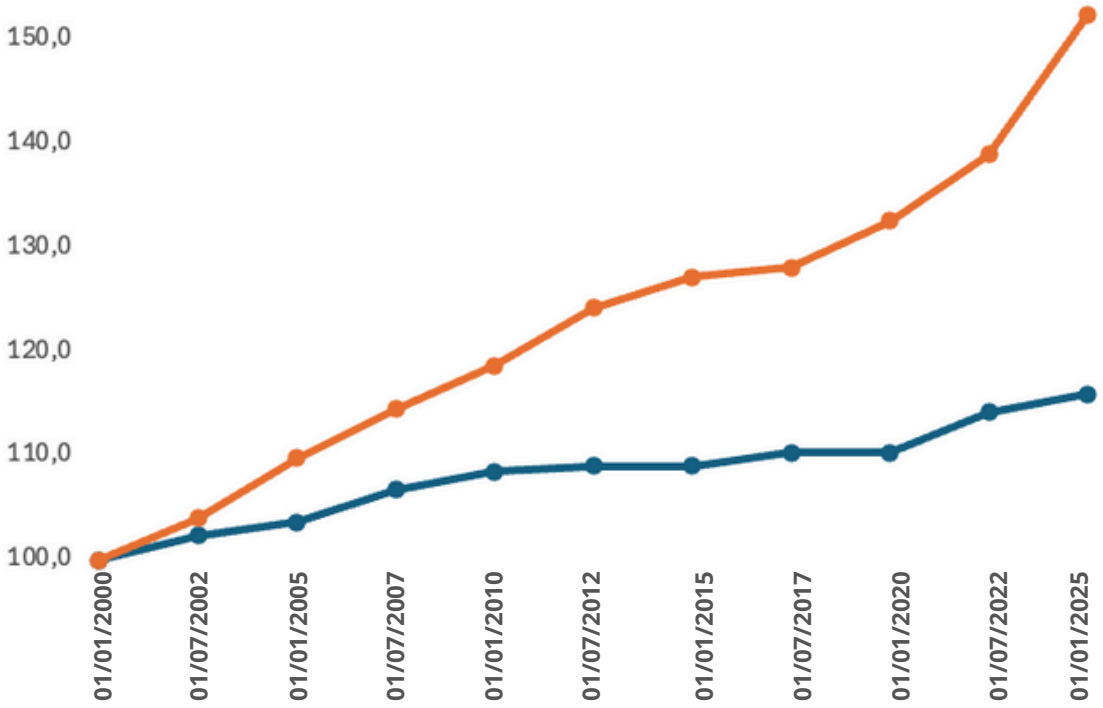
LE POINT D'INDICE, C'EST LA JUSTICE !

Cette courbe présente une comparaison entre :

- l'évolution du point d'indice,
- la hausse des prix à la consommation (inflation) sur la même période.

La courbe montre clairement que le point d'indice (en vert foncé), utilisé pour calculer les salaires des agents publics, a très peu évolué en 20 ans, alors que les prix à la consommation (en orange) ont fortement augmenté.

Résultat : un décrochage du pouvoir d'achat des fonctionnaires, qui perdent progressivement en niveau de vie.



LE POINT D'INDICE, C'EST LA JUSTICE !

Le tableau ci-dessous compare, pour trois agents types (catégories A, B, et C) :

- leur traitement indiciaire brut réel,
- le traitement qu'ils auraient perçu si le point d'indice avait été indexé sur l'inflation depuis 2000,
- la perte mensuelle subie.

Ces chiffres confirment concrètement l'ampleur de la perte de pouvoir d'achat subie par les agents publics : **jusqu'à plus de 1 000 € bruts par mois** pour un attaché d'administration !

Cette situation est le fruit de **décennies de gel** ou de revalorisations symboliques du point d'indice.

	Traitement indiciaire brut mensuel	Traitement brut mensuel dans le cas d'une indexation sur l'inflation depuis le 1er janvier 2000	Perte mensuelle liée à l'inflation non compensée depuis le 1er janvier 2000
Catégorie A (FPE) Attaché d'administration de l'État 11ème échelon	3 337,64 €	4 389,00 €	**1 051,36 €**
Catégorie B (FPH) Assistant médico-administratif 13ème échelon	2 500,77 €	3 288,51 €	**787,74 €**
Catégorie C (FPT) Adjoint technique 11ème échelon	1 905,12 €	2 505,23 €	**600,11 €**

LA PREUVE ... PAR L'EXEMPLE

Les choix de politique salariale du Gouvernement, et notamment celui du gel du point d'indice, dévalorisent la grille indiciaire.

A l'inverse de notre revendication, à savoir l'indexation annuelle du point d'indice sur l'inflation, les gouvernements successifs ont systématiquement fait le choix de relever l'indice minimum de traitement, ne pouvant laisser des agents être rémunérés en dessous du SMIC.

Ce relèvement du seul indice minimum de traitement a pour conséqence le tassement de la grille indiciaire.

CATÉGORIE C

20 ans de carrière ... pour 103 € de plus !

- 1er échelon : 1801,73 €
- 11ème échelon, 19 ans plus tard : 1905,11 €

- +103,38 € brut/mois en 20 ans
- Toujours au SMIC après deux décennies

CATÉGORIE B

10 ans de carrière ... pour 20 € de plus !

- 1er échelon : 1836,19 €
- 5ème échelon, 10 ans plus tard : 1855,88 €

- +19,69 € brut/mois en 10 ans
- Toujours au SMIC après une décennie

CATÉGORIE A

10 ans de carrière ... Juste au dessus du SMIC!

- 1er échelon : 1944,49 €
- 8ème échelon, 10 ans plus tard : 2387,54 €

- +443,05 € brut/mois en 10 ans
- A peine 142 € au dessus du SMIC pour débuter sa carrière

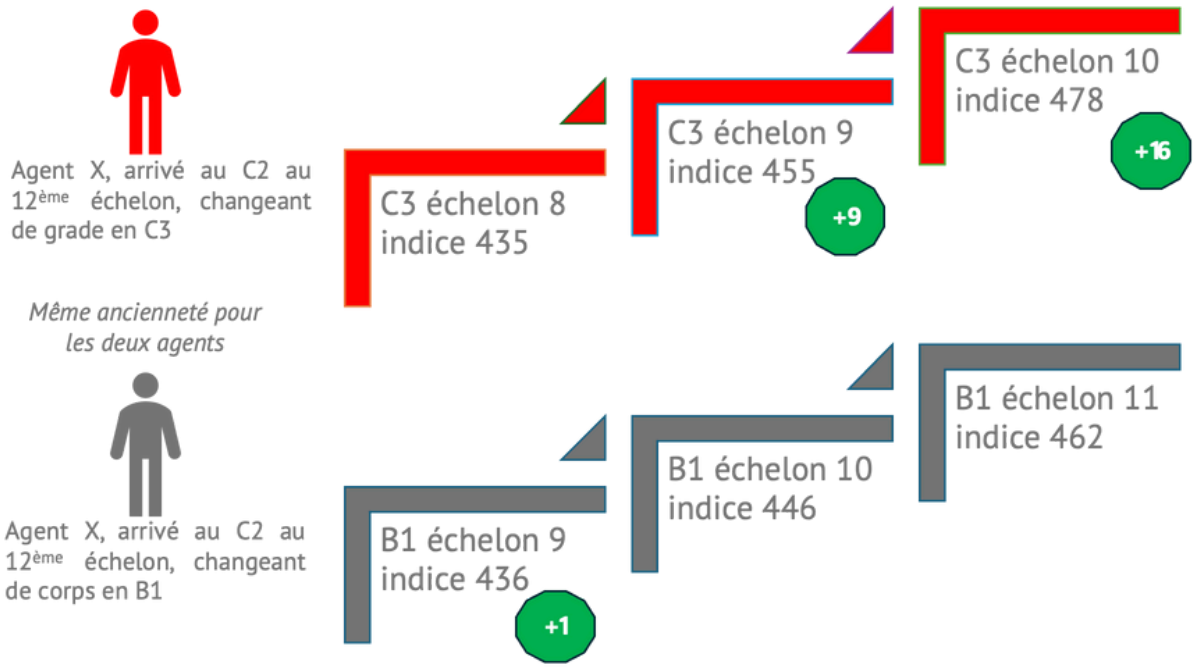
LA PREUVE ... PAR L'EXEMPLE

Tassement des grilles et inversion de carrière : l'absurde réalité !

Deux agents, même ancienneté.
L'un reste en catégorie C et change de grade.
L'autre choisit de changer de corps pour passer en catégorie B.

Résultat ?
Six ans plus tard, l'agent qui prend plus de responsabilités perd 16 points d'indice par rapport à celui qui reste en C.

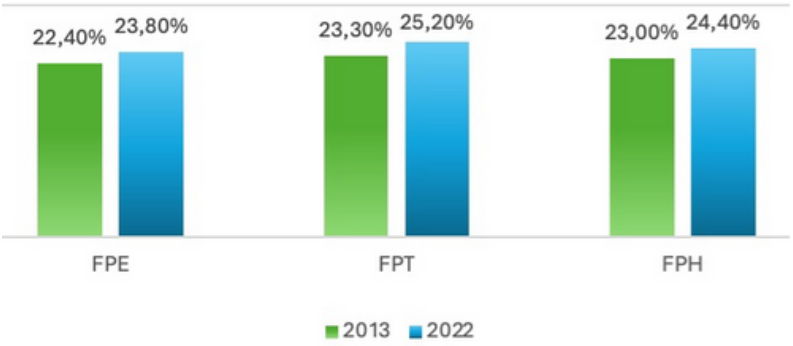
Une carrière valorisée ? Non ! Une carrière pénalisée.



L'INDEMNITAIRE NE PAIE PAS L'INFLATION !

Sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy (2007-2012), le Gouvernement affichait la proposition suivante : les économies réalisées par le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite seraient redistribuées pour moitié aux agents en activité sous forme de primes. Cette période, qui a vu croître les régimes indemnitaires, est déjà loin derrière nous.

Lorsque l'on compare le rapport annuel publié par la DGAFP en 2015 (chiffres 2013) avec celui publié en 2025 (chiffres 2022), on constate que la part des primes dans le traitement a peu évolué, témoignant d'une stagnation de leur montant.



Cette moyenne, hors enseignants, varie en fonction des ministères et des employeurs publics (Etat, Collectivités, Établissements Hospitaliers).

Pour FO - FP, il est donc faux de dire que le maintien du pouvoir d'achat pourrait se faire par le biais de l'indemnitaire, celui-ci n'évoluant quasiment pas depuis dix ans en pourcentage de la rémunération globale.

Par ailleurs, il faut rappeler que le régime indemnitaire n'a pas vocation à remplacer l'inflation mais reconnait les sujétions de certaines missions et la valeur professionnelle. Seuls le point d'indice et l'amélioration de la grille indiciaire permettent d'améliorer le pouvoir d'achat des agents et les futures pensions.

SUPPRIMER LA GIPA, CONFIRMER LE MÉPRIS

Créée en 2008, elle a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat des agents publics sur les quatre années précédentes. Ils peuvent en bénéficier si leur traitement indiciaire est inférieur, sur cette période de référence, à l'indice des prix à la consommation.

Seules les statistiques concernant la FPE sont connues.

En 2012, soit la première année de son application, elle concernait 137.000 agents.

2018, en raison d'une inflation réduite sur les quatre années précédentes, est l'année où la GIPA va concerner le moins d'agents, soit 14 000. En 2023 (derniers chiffres connus), on compte **188 000 agents bénéficiaires soit 11%.**

Le montant perçu est en moyenne de 663 € et varie selon les catégories :
367 € en catégorie C, 489 en B et 864 en A.

En 2018, un fonctionnaire sur quatre de catégorie A était concerné, en 2023 c'était un sur deux.

L'âge moyen de perception de la GIPA est de 51,3 ans alors que la moyenne d'âge de la population des fonctionnaires est de 44 ans.

En octobre 2024, le Gouvernement a décidé de suspendre la GIPA pour l'année en cours. Pour 2025, le non-versement est confirmé en janvier.

FO s'est toujours opposée au principe de la GIPA, car elle contourne l'exigence essentielle : l'augmentation de la valeur du point d'indice.
Sa suppression aujourd'hui officialise le mépris de l'État envers ses propres agents, en leur niant même le nécessaire rattrapage de l'inflation.

ARRÊTS MALADIE : LA DOUBLE PEINE … EN MARCHE !

Depuis le début de l'année 2025, les agents publics sont confrontés à **une nouvelle attaque contre leurs droits : la baisse de leur rémunération d'environ 10 % dès le premier jour d'arrêt maladie ordinaire**.

Ce recul social est le fruit de la mise en œuvre de l'austérité brutale, et sans précédent, subie par la fonction publique. Sous couvert d'un déficit des comptes publics, celle-ci se traduit en réalité par le **retrait du maintien total du traitement en cas d'arrêt maladie**.

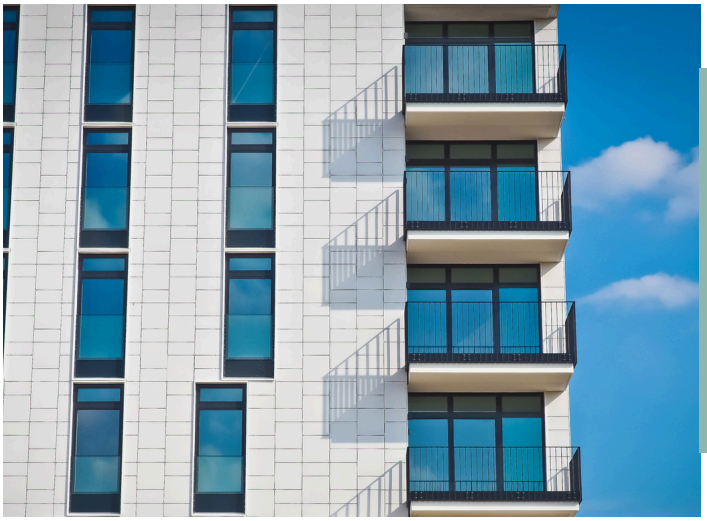
Autrement dit, les **employeurs s'exonèrent de leur obligation de protection des agents malades** et dans le même temps, font croire qu'ils améliorent la prévoyance par le biais de la protection sociale complémentaire (PSC).

Et comme si cela ne suffisait pas, cette baisse de traitement vient s'ajouter au jour de carence, injustement appliqué depuis 2018 à chaque arrêt. Les agents sont donc **doublement pénalisés dès qu'ils tombent malades**.

FO - FP l'a dénoncé fermement : l**a maladie n'est pas un choix !**

On ne choisit pas de tomber malade, d'être victime d'un accident ou de conditions de travail dégradées, de devoir affronter une pathologie longue ou invalidante. Infliger une baisse de traitement aux agents dans cette situation, **c'est les culpabiliser, les fragiliser encore davantage**.

C'est une politique injuste et brutale.



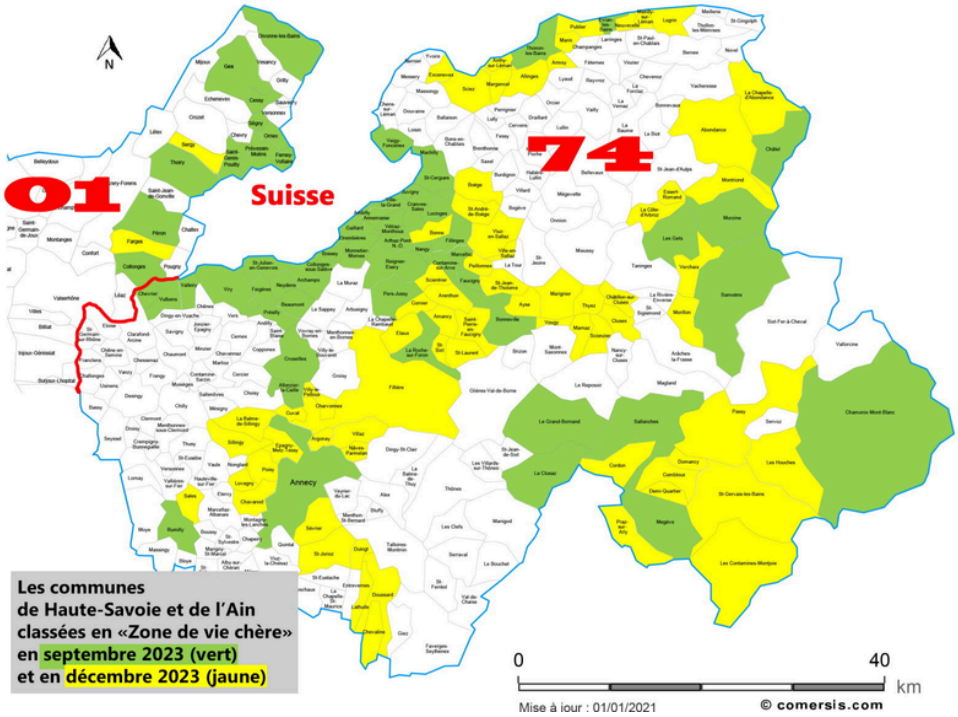
JUSTE UNE EXTENSION ... LOIN DU COMPTE

L'indemnité de résidence

Basée sur des textes de 1985 puis de 2001, classant les communes en fonction du coup des loyers à cette époque, elle est désuète et injuste, loin de répondre à la réalité du coût des loyers.

Entre 2014 et 2024, l'indice des prix des loyers est passé de 125,15 points à 145,17 points, soit une augmentation de 16% pour un T2.

Dans le même temps, on n'observe aucune revalorisation de l'indemnité de résidence, excepté en 2023 une extension pour certaines communes de l'Ain et de la Haute-Savoie proches de la frontière suisse.



MISSION ACCOMPLIE, SALAIRE PLOMBÉ !

Les agents publics bénéficient d'indemnités de missions lorsqu'ils sont en déplacement professionnel ou en formation.

Indemnités de repas

Elles sont enfin revalorisées en 2023, passant de 15,25€ à 20€, modifiant ainsi l'arrêté de 2006.

De 2006 à 2025, l'inflation a été de 32,3% ; en augmentant de 31,5% l'indemnité de repas en septembre 2023, l'administration se rapproche du coût de l'inflation mais a laissé pendant des années une indemnité trop faible aux agents au regard de cette même inflation (24,4% de 2006 à 2023 sans aucune compensation).

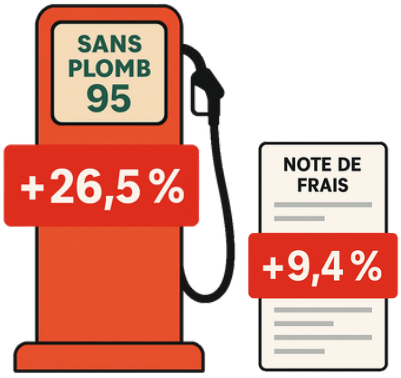
Indemnités kilométriques

De nombreux agents sont tenus de se déplacer avec leur véhicule personnel pour effectuer leurs missions. L'arrêté du 03/07/2006 a été modifié par celui du 28/02/2019, lui-même modifié par l'arrêté du 14/03/2022.

Les indemnités kilométriques ont été augmentées de moins de 10% entre 2019 et 2022.

Parallèlement, entre 2019 et 2025, les coûts de carburants sont passés de 1,40 € à 1,77 € pour le sans-plomb (+26,5%) et de 1,40 € à 1,71 € pour le gasoil (+22,6%).

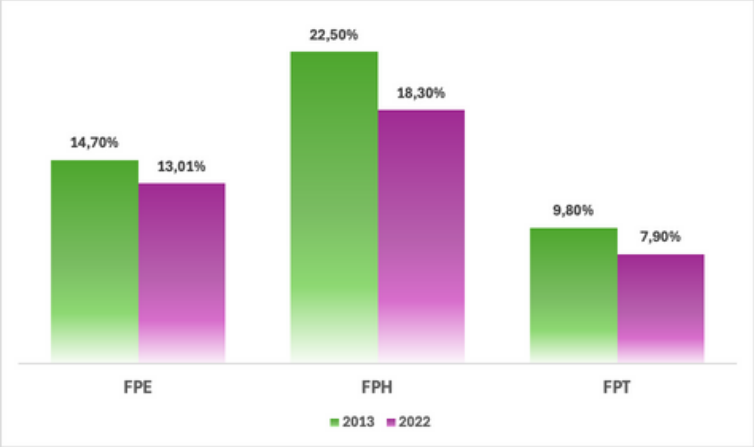
Sur ce point-là aussi, les agents concernés, en raison de revalorisations tardives et très en dessous de l'inflation, perdent entre 12 et 16%.



ÉGALITÉ PRO : LES INÉGALITÉS PERDURENT !

En 2006, les salaires des hommes restaient en moyenne supérieurs de 15,6% à ceux des femmes dans la Fonction publique.

En comparant les rapports de la DGAFP 2015 et 2025, force est de constater que l'écart, même s'il se réduit quelque peu, reste important.



Malgré les accords sur l'égalité professionnelle, les différences restent fortement marquées, notamment dans les deux versants les plus féminisées de la Fonction publique que sont la FPE et la FPH.

Pour FO - FP, il faut des mesures fortes et contraignantes !

A l'heure où le ministre de la Fonction publique et la DGAFP veulent lancer une « concertation » sur les rémunérations, il faudra, au préalable, que nous puissions partager le constat révélé par ce dossier.

01. **-31,5% de perte de pouvoir d'achat concernant le point d'indice depuis le 1er janvier 2000**

02. **Grille indiciaire smicardisée et carrière atone**

03. **Perte sèche avec la suppression de la GIPA**

04. **Perte de 10% de la rémunération en congé de maladie ordinaire**

05. **Remboursements très insuffisants des frais de déplacements**

06. **Indemnité de résidence inadaptée au regard du coût du logement.**

L'employeur public doit reconnaitre ce tableau peu flatteur.

Il ne peut pas se retrancher derrière certaines revalorisations sectorielles comme le Ségur de la Santé ou la revalorisation des corps des forces de sécurité et ignorer l'ensemble des fonctionnaires.

Pour reprendre une expression de l'administration, il faudra un diagnostic partagé pour engager une négociation sincère, négociation dans laquelle FO - FP portera ses revendications en matière salariale.

Conformément à ses mandats de congrès, FO - FP n'acceptera pas d'entrer dans une discussion sur les rémunérations fondée sur une Fonction publique de métier qui s'oppose au principe de carrière.

L'individualisation, les primes ou indemnités liées à la performance, la rémunération au mérite ou la fin des catégories C, B et A sont autant de remises en cause du Statut général des fonctionnaires.

FO REVENDIQUE !

03

LE MÉPRIS, ÇA SUFFIT !

FO - FP exige la **revalorisation immédiate de 10% du point d'indice** pour montrer un réel engagement gouvernemental envers les agents publics après ces fortes années d'inflation !

En parallèle, FO - FP revendique le rattrapage des pertes subies depuis 2000 par un plan pluriannuel de revalorisation du point d'indice.
Enfin, afin d'éviter à l'avenir tout nouveau décrochage de la valeur du point vis-à-vis de l'inflation, FO - FP revendique son indexation annuelle sur l'inflation.

FO - FP continue également d'exiger la généralisation du complément traitement indemnitaire (CTI) à tous les corps et cadres d'emploi de la santé et du travail social.

Le CTI, issu du Ségur de la santé signé par FO, doit être étendu pour garantir l'égalité de traitement des agents ayant des missions similaires dans les trois versants de la Fonction publique.

FO - FP revendique la revalorisation des indemnités de remboursement des frais de déplacement.

Ensuite, FO - FP exige une amélioration de la **grille indiciaire** mettant en valeur les missions des agents et donnant véritablement de l'attractivité à l'emploi public.

Depuis 2000, le pouvoir d'achat des fonctionnaires s'est effondré, chiffres à l'appui. En 2000, un agent de catégorie B débutait à 126 % du SMIC. En 2025, il ne démarre plus qu'à 101,8 %. La catégorie A suivait à 139 % du SMIC à l'époque, contre seulement 106,5 % aujourd'hui.

Et la catégorie C ? Elle débute désormais… en dessous du SMIC. L'État corrige cet affront par une "compensation" grotesque : un différentiel de 6 centimes bruts pour atteindre le minimum légal. Voilà le niveau de considération de l'État à l'égard des fonctionnaires.

Pour FO - FP, c'est un déclassement généralisé, une dégradation programmée de la Fonction publique et un manque total de reconnaissance. L'État employeur doit cesser de jouer les fossoyeurs du statut en compressant les grilles indiciaires. La revalorisation immédiate du point d'indice et la refonte des grilles sont une urgence sociale.

Cette nouvelle grille, portée par FO - FP, permettrait à la fois d'éloigner le début de carrière du SMIC, puisque nous revendiquons un démarrage de la grille à 120% pour le 1er échelon de la catégorie C, et de redonner du sens au principe de carrière (les montants sont exprimés en brut).

	Situation actuelle	**Revendication FO**	**Gains mensuels**
CATÉGORIE C			
C1	IM 366 soit 1 800,72 €	120% du SMIC soit 2 162,16 €	361,44 €
	Soit 99,94 % du SMIC	Soit un début de grille à IM 439	
CATÉGORIE B			
B1	IM 373 soit 1 835,16 €	140% du SMIC soit 2 569,22 €	734,06 €
	Soit 101,85% du SMIC	Soit un début de grille à IM 522	
CATÉGORIE A			
A1	IM 395 soit 1 918,80 €	160% du SMIC soit 2 882,88 €	964,08 €
	Soit 106,49% du SMIC	Soit un début de grille à IM 586	

Son financement et sa construction permettraient également de porter notre revendication d'intégration des primes dans le traitement, ce qui aboutirait à de meilleures pensions.

LE LOGEMENT

FO - FP réaffirme la nécessité **d'améliorer le logement des fonctionnaires** lors de la primo-affectation et durant tout le parcours résidentiel de l'agent actif et retraité, en revalorisant l'indemnité de résidence et en lançant un vaste plan de construction et/ou de réaménagement permettant un accès beaucoup plus vaste, pour de nombreux agents, à un logement décent et abordable.

FO - FP revendique pour tous un logement économiquement abordable, de qualité et dans un environnement préservé et à proximité du lieu de travail.

Il est urgent de mettre en place des dispositifs de soutien à l'accès au logement, une amélioration des dispositifs d'accompagnement dans le parcours résidentiel, un investissement de l'Etat pour la rénovation énergétique du parc du logement social et pour la production de logements pérennes de qualité pour l'ensemble des agents et sur l'ensemble du territoire.

FO - FP exige une réelle implication de l'Etat employeur sur le logement par :

- une participation à l'effort de construction et l'intégration à un dispositif national de développement de l'habitat ;
- la mise en œuvre de solutions pérennes sur l'ensemble du territoire et pour tous les agents sans distinction ;
- un cautionnement systématique par l'État employeur ;
- des mesures d'urgence pour la mise à disposition de logements accessibles aux agents à Mayotte et pour l'ensemble de l'outre-mer ;
- une participation des employeurs publics au coût du loyer de tous les personnels affectés dans des régions très touristiques et ultramarines ;
- l'élargissement et l'amélioration de l'indemnité de résidence ;
- la relance de la mise à disposition de logements de fonction et de service.

LA MALADIE

FO - FP exige la fin de cette logique punitive et austéritaire

Force Ouvrière réaffirme avec force ses revendications :

- Abrogation immédiate du jour de carence dans la fonction publique ;
- Rétablissement du maintien intégral de la rémunération en cas d'arrêt maladie, dès le premier jour ;
- Refus de toute politique culpabilisante ou discriminante envers les personnels malades.

Nous refusons que la santé des agents publics continue d'être une variable d'ajustement budgétaire.

FO - FP continuera de se battre pour la reconnaissance, le respect et la protection des personnels, en particulier lorsqu'ils sont malades ou fragilisés.

Pour permettre à chaque agent de mesurer concrètement l'impact de cette nouvelle mesure sur sa rémunération, **la FGF-FO a mis en ligne, sur son site internet, un simulateur dédié**.

Cet outil permet d'estimer, en quelques clics, la perte de salaire (en brut) en cas d'arrêt maladie ordinaire, en fonction de la durée de l'arrêt.

Une manière de rendre visible une réalité et de dénoncer l'injustice d'une politique qui fait payer aux agents leur maladie.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'**égalité salariale** reste une revendication forte et essentielle portée en permanence par FO - FP à tous les niveaux.

FO - FP affirme que la création de l'Index de la Fonction publique n'est qu'un affichage gouvernemental masquant la réalité dans les services : il invisibilise la question des temps partiels et des carrières hachées mais ne traite pas de la sous-valorisation des métiers à prédominance féminine (pour rappel, la Fonction publique est composée à 63 % de femmes).

FO - FP affirme que l'égalité salariale ne peut se concevoir en dehors du cadre statutaire de la Fonction publique, assise sur le principe de carrière.

FO - FP demande l'application de la Directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. Cette directive «transparence salariale » est entrée en vigueur le 7 juin 2023 et doit être transposée en droit français au plus tard le 7 juin 2026.

FO - FP réaffirme que renforcer le Statut général des fonctionnaires c'est renforcer l'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle comprend tous les aspects impactant les parcours professionnels. FO - FP revendique une amélioration des règles de gestion, notamment en cas de mobilité imposée, ainsi qu'un meilleur accompagnement de la parentalité.

CONCLUSION

Ce cahier revendicatif sur les rémunérations doit être connu et diffusé le plus largement possible.

Il ouvre des perspectives positives pour tous les agents publics, quelle que soit leur catégorie mais aussi pour les contractuels. En effet, à FO - FP, nous n'oublions pas que la rémunération des contractuels se calque sur celle des fonctionnaires.
C'est pourquoi revaloriser et augmenter les fonctionnaires c'est, par homologie, revaloriser et augmenter les contractuels.

Par ailleurs, FO Fonction publique continuera de revendiquer l'emploi pérenne par la titularisation pour tous les contractuels qui le souhaitent.

Être fonctionnaire, contractuel ou ouvrier d'État, en situation de handicap ou non, c'est s'engager pour des missions portant les valeurs républicaines de Liberté, Égalité, Fraternité et Laïcité.

Ensemble, nous pouvons obliger le Gouvernement à prendre ses responsabilités et à redonner de l'attractivité à l'emploi public

2025

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux et toutes nos rubriques sur internet

FO Fonctionnaires

FO territoriaux

FGF - FO

FO TERRITORIAUX

FO SANTÉ

FO
FONCTION
PUBLIQUE