

# La Lettre **CGT** Voirie

- S'informer pour agir ensemble -

- Avril 2026 -

## Édition Spéciale **SALAIRES**

**Le ministre des Comptes publics a reconnu en janvier 2026 la faiblesse de nos salaires.**

Il a déclaré : « *On voit bien que le tassement des grilles désespère certains agents qui ne voient plus de progression salariale.* ».

**A la CGT nous ne pouvons qu'être d'accord, puisque nous le dénonçons depuis des années !**



Le tassement des grilles n'est qu'un indicateur parmi d'autres de la faiblesse de notre rémunération.

Surtout, il ne suffit pas d'en faire le constat, il faut passer aux actes pour obtenir enfin un niveau de rémunération juste, à la hauteur de l'évolution du coût de la vie et de notre engagement professionnel au service du public.

**Au SMO voirie, les responsabilités sont partagées : 78, 92, État.**

Face à la stagnation des rémunérations et la précarité croissante, nous sommes particulièrement conscients de la nécessité de gagner l'augmentation de nos rémunérations.

**→ La CGT demande des mesures de revalorisation des agents SMO SY Voirie : salaire de base, régime indemnitaire, éléments de rémunération...**

**Au-delà de cette demande globale, nous dénonçons cinq injustices sur nos salaires.**

### 1<sup>ère</sup> injustice : **Valeur du point d'indice & Évolution du coût de la vie**

L'inflation est une réalité, nous la subissons toutes et tous, mais le gouvernement n'en a que faire du pouvoir d'achat des agents publics qui se dégrade...

Depuis 25 ans, notre pouvoir d'achat n'a fait que baisser. Si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2000, il ne serait pas de 4,92 € comme aujourd'hui, mais de 6,50 €.

**→ La CGT propose de porter immédiatement le point d'indice de la fonction publique à 6 €, et de l'indexer sur l'inflation.**

**Le point à 6 € (proposition CGT) en quelques exemples :**

Grade et échelon (exemples)	Indice majoré	Traitement brut actuel	Avec le point à 6 €
Adjoint Technique au 1er échelon	366	1 801,74 €	<b>2 196,00 €</b>
Adjoint Adm. Ppal (2e cl.) au 5ème échelon	374	1 841,12 €	<b>2 244,00 €</b>
Agent de Maîtrise au 10ème échelon	421	2 072,49 €	<b>2 526,00 €</b>
Rédacteur principal (2e cl.) au 8ème échelon	457	2 249,71 €	<b>2 742,00 €</b>



## 2ème injustice : Tassement des grilles indiciaires

Année après année, nous observons un tassement des grilles indiciaires.

Cela est lié au fait que faute de revalorisation de la valeur du point d'indice, **la cohérence des grilles ne correspond plus à la réalité du marché de l'emploi, ni au niveau de qualification, d'expertise, de responsabilité des agents.**

Aussi, nous assistons à quelques réajustements très ponctuels et parcellaires des grilles de quelques grades mais sans jamais de cohérence d'ensemble.

**De plus, les bas salaires sont particulièrement impactés.**

Si le SMIC est bien revalorisé en fonction de l'inflation, ce n'est pas le cas de la valeur du point d'indice. De ce fait, à chaque revalorisation mécanique du SMIC liée à l'inflation, les bas salaires passent en dessous du montant du SMIC.

Les salaires ne pouvant légalement pas être en dessous du SMIC, une mesure de compensation - indemnité différentielle - est attribuée mais sans revoir la structure des grilles.

En gros, **nous avons une usine à gaz de compression des salaires en bas d'échelle.**

**Moins on gagne, plus on stagne...**

Et si vous avez du mal à comprendre le mécanisme, c'est normal, le principe étant de rendre incompréhensible cette injustice cynique !



### L'exemple du tassement des grilles au 1<sup>er</sup> janvier 2026 :

Le SMIC, puisqu'il bénéficie d'une augmentation automatique liée à l'inflation, a été revalorisé de 1,18 %, ce qui le porte à 1 823,03 €. Mais comme le point d'indice de la fonction publique n'a pas évolué, les cinq premiers échelons de la grille, à l'échelle C1, et les trois premiers échelons de l'échelle C2 sont passés en-dessous du SMIC. Cela concerne 356 000 agents publics, qui doivent donc recevoir depuis le 1er janvier 2026 une « indemnité différentielle », puisqu'ils ne peuvent légalement pas être payés moins que le SMIC.

Échelle C1  
au 1<sup>er</sup> janvier 2026  
(adjoint administratif,  
adjoint technique...)

Echelons	Durée	Indice Majoré	Traitement Brut	SMIC	Indemnité Différentielle
1	1 an	366	1 801,74 €	1 823,03 €	21,29 €
2	1 an	367	1 806,66 €	1 823,03 €	16,37 €
3	1 an	368	1 811,58 €	1 823,03 €	11,45 €
4	1 an	369	1 816,51 €	1 823,03 €	6,52 €
5	1 an	370	1 821,43 €	1 823,03 €	1,60 €
Etc.					

Échelle C2  
au 1<sup>er</sup> janvier 2026  
(adjoint administratif  
Ou technique principal  
de 2ème classe)

Echelons	Durée	Indice Majoré	Traitement Brut	SMIC	Indemnité Différentielle
1	1 an	367	1 806,66 €	1 823,03 €	16,37 €
2	1 an	369	1 816,51 €	1 823,03 €	6,52 €
3	1 an	370	1 821,43 €	1 823,03 €	1,60 €
Etc.					

De ce fait, comme le gouvernement refuse d'augmenter nos traitements, les agents courent après le SMIC, avec des solutions de bricolage. Le résultat, c'est que les cinq premiers échelons de la grille, à l'échelle C1, et les trois premiers échelons de l'échelle C2 sont au SMIC.

Autrement dit, **il n'y a aucune progression salariale pendant cinq ans en C1 et trois ans en C2.**

**Et après, des clopinettes... c'est le phénomène de tassement des grilles qui s'accroît à chaque revalorisation du SMIC et s'amplifie avec l'augmentation de l'inflation.**

**→ Pour la CGT, une refonte des grilles est une urgence !**

Syndicat CGT SMO SY Voirie : [cgt@sy-voirie.fr](mailto:cgt@sy-voirie.fr)



## 3ème injustice : Absence d'un véritable déroulement de carrière

Pour les agents titulaires, cela se concrétise par un plan de promotion au rabais à la discrétion de l'employeur.

Pour les agents contractuels, faute de mécanisme obligatoire de revalorisation salariale, toute revalorisation est au bon vouloir de l'employeur, sans cohérence, ni reconnaissance...

Pourtant les textes permettent des avancées concrètes pour les titulaires et les contractuels...

**Le plan de promotion des agents titulaires** des CD 78 et 92, mis à disposition du SMO SY Voirie, sont à la main des départements.

Les CD 78 et 92 ont légalement la possibilité de promouvoir 100 % des agents éligibles à avancement ou promotion. Or, nous sommes extrêmement loin du compte. Ils n'appliquent même pas un taux de promotion de 30 % des agents éligibles, ce qui permettrait à minima de garantir un avancement des agents éligibles dans les 3 ans d'éligibilité...

**Nous constatons un manque de reconnaissance du personnel à ce niveau...**

De plus, il faut savoir qu'il n'existe pas de quota régissant le nombre de promotion au grade d'agent de maîtrise.

Là aussi, 100 % des agents éligibles pourraient légalement être promus.

→ **La CGT demande des efforts significatifs des CD 78 et 92 dans le plan de promotion des agents titulaires mis à dispositions au SMO SY Voirie.**

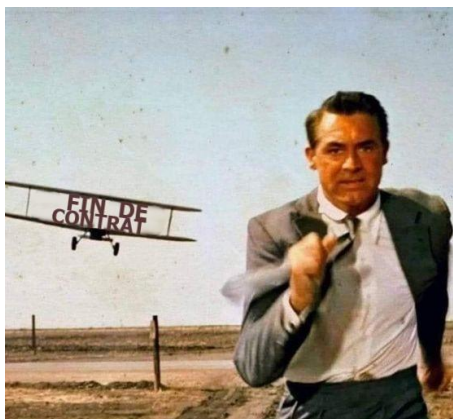
**Les salaires des agents contractuels stagnent.**

**Pourtant le principe de réévaluation salariale est clairement posé par les textes :**

Pour les agents en CDI ou en CDD sur emploi permanent, leur rémunération est obligatoirement réévaluée au minimum tous les trois ans, au vu notamment des résultats de leur entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions (art. 1er-2 décret n° 88-145 du 15 février 1988).

**Au SMO SY Voirie, ce principe de revalorisation minimum tous les 3 ans n'est pas respecté.**

→ **La CGT demande la mise en œuvre des mesures de réévaluation des salaires des agents contractuels.**



**Les agents sont maintenus en contrat précaire.**

Les agents publics en CDD sur emploi permanent doivent obtenir un CDI après 6 ans de CDD.

Ce qui est moins connu car moins appliqué, c'est la possibilité pour l'employeur de titulariser sans concours les agents en CDD sur emploi permanent au 1<sup>er</sup> grade de leur filière d'emploi.

Autrement dit, tous les agents au grade « *adjoint administratif* » et « *adjoint technique* » pourraient se voir proposer la titularisation sans concours.

→ **La CGT demande que la titularisation soit proposée aux agents concernés.**



*A savoir : Pour les agents du CD 78, la CGT a obtenu la mise en place d'un Groupe de Travail associant les représentants du personnel et de l'administration pour définir une procédure concrète garantissant l'étude de revalorisation salariale des contractuels du CD 78. Pourquoi pas au SMO Voirie ???*



## 4ème injustice : Absence d'équité entre agents

### Un cadre réglementaire SMO Voirie injuste.

Nous ne pouvons que constater les inégalités salariales et de régime indemnitaires entre agents en fonction de leur statut (agents contractuels ou titulaires, affiliés CD 92 ou CD 78).

→ **La CGT demande la mise en place d'une harmonisation de l'ensemble des éléments de rémunération pour tirer vers le haut les droits du personnel**

### Une Indemnité de Résidence inéquitable.

Cette indemnité de résidence (IR) a été conçue comme un correctif du salaire pour tenir compte du coût de la vie plus ou moins élevé en fonction du lieu de travail.

Selon le lieu de travail, certains agents ne perçoivent rien, d'autres perçoivent une indemnité de résidence égale à 1 % de leur traitement indiciaire et d'autres perçoivent le triple (3 % de leur traitement indiciaire). Cette indemnité censée compenser les disparités de coût de la vie en territoire est adossée à des textes devenus complètement obsolètes.

### Selon l'affectation, on a de la chance... ou pas.

Ainsi, l'IR est au taux de 3 % dans le 92 et plusieurs sites du 78, mais les agents affectés à Rambouillet ne perçoivent qu'1/3 de ce qu'ils auraient en travaillant ailleurs et sur Maulette et Méré ils n'ont rien du tout !

Cette iniquité concernant de nombreux agents publics des Yvelines, la CGT du 78 a interpellé les parlementaires et lance une pétition à ce sujet.

→ **Soyons solidaires, signons la [pétition pour une IR égalitaire pour tous](#) !**

**Dans un contexte de hausse du coût de la vie et de prix du carburant, il nous faut agir.**

Aussi, nous vous invitons également à signer massivement cette pétition :

[Pétition · Hausse du carburant : nous refusons de payer pour travailler !](#)

### PÉTITION POUR une Indemnité de Résidence égalitaire



## 5ème injustice : Cadre budgétaire fragilisant la masse salariale

Il appartient à chaque conseil départemental de fixer ses choix, ses priorités et ses orientations budgétaires.

Nous constatons trop fréquemment le **développement de budgets austéritaires**.

**La responsabilité de l'État est engagée** depuis la décentralisation, puisqu'elle n'adosse pas le financement des collectivités territoriales à la réalité des besoins et des missions devant être exercées.

Faute de marge de manœuvre financière, nombre de collectivités départementales utilisent la masse salariale comme une variable d'ajustement du budget de fonctionnement.

Cela se traduit par des politiques RH réduisant les effectifs, gelant les postes, maintenant des postes vacants, restreignant les déroulements de carrière, ayant recours à l'emploi contractuels etc. etc.

→ **Pour la CGT, il est de la responsabilité de l'État de donner aux collectivités territoriales les capacités financières de mener à bien leurs missions, avec les moyens suffisants et des conditions de travail et de rémunération dignes.**

La CGT est là pour vous accompagner, alors n'hésitez pas à faire remonter vos questions, vos difficultés, vos idées... ou à nous rejoindre !



[cgt@sy-voirie.fr](mailto:cgt@sy-voirie.fr)

***Nous sommes le syndicat de toutes et de tous. Ensemble, nous sommes plus forts !***

Syndicat CGT SMO SY Voirie : [cgt@sy-voirie.fr](mailto:cgt@sy-voirie.fr)

