

Du 12 au 16 octobre 2026

Semaine de l'Amélioration



Pour nos SALAIRES ! PROPOSITIONS CGT AU CD 78 :

- **Instaurer des Négociations Annuelles Obligatoires :**
Mettre en place un temps d'échanges et de négociations annuelles entre l'administration et les représentants du personnel sur les questions salariales au sens large.
- **Déroulement de carrière :**
 - **Un véritable déroulement de carrière :** Des ratios d'avancements de grade qui tendent vers les 100 % et un ratio minimum garanti d'au moins 30 % pour chaque filière. Un avancement de grade automatique pour tous les lauréats d'examens. Autant de promotions qu'il y a de postes ouverts. Application systématique du mode de calcul le plus favorable, notamment par l'application de la clause de sauvegarde.
 - **Un plan de promotion objectif :** Une amélioration des critères d'avancement de grade pour plus d'objectivité. Une place plus importante accordée aux points attribués au regard de l'ancienneté. Un rééquilibrage des points attribués par la ligne hiérarchique (manager/directeur/DGA) pour une prépondérance de l'avis managérial direct, assortie de formations à l'évaluation pour les managers et de voie de recours pour les agents. La revalorisation des points attribués pour la réussite à l'examen. (connaissance de l'avis managérial, des points attribués, des motifs invoqués...).
 - **Un plan de promotion en transparence :** Un plan de promotion garantissant la transparence à chaque étape pour tous les agents. Communication aux agents éligibles de tous les éléments qui les concernent (répartition des points, avis managérial...) et retour à la ligne managériale des arbitrages motivés.
- **Revalorisation des contractuels :**
 - **Instaurer un plancher salarial à l'embauche** prenant en compte l'ancienneté
 - **Garantir une revalorisation salariale** tous les deux ans au titre de l'expérience acquise
 - **Adosser l'évolution salariale sur les grilles** indiciaires de la Fonction Publique
 - **Créer une commission de recours** individuel sur évolution salariale
 - **Engager un plan de déprécarisation** des agents contractuels, un plan de titularisation des agents contractuels sur emploi permanent, instaurer et développer les concours en interne
 - **Attribuer une indemnité compensatoire** fondée sur les critères d'éligibilité à la NBI
 - **Instaurer un comité de suivi** annuel du plan de déprécarisation et de l'évolution salariale

- **Régime Indemnitaire :**
 - **Hausse de l'enveloppe** globale du régime indemnitaire et communication du montant.
 - **Clarification des règles** d'attribution pour plus d'équité, d'objectivité et de transparence.
 - **Création d'une commission de recours** en charge d'étudier les recours individuels sur rattachement à un groupe IFSE et sur le montant attribué du régime indemnitaire
 - **Création de prime d'intéressement et d'engagement collectif** telle que prévue par la loi afin de valoriser les collectifs de travail, les atteintes d'objectif de service, les projets d'équipe... Plus d'infos sur notre site sur [Primes d'intéressement et d'engagement collectif](#).
 - **Créer une Indemnité Forfaitaire de Télétravail**
 - **Création d'un comité de suivi** de l'évolution du RI
 - **IFSE révision de la nomenclature** : Étude de positionnement à la hausse de certains rattachements aux groupes IFSE
 - **IFSE plancher** : Instauration d'un plancher IFSE correspondant à la moyenne en vigueur dans chaque groupe IFSE
 - **IFSE évolution** : Instauration d'une revalorisation forfaitaire tous les deux ans au titre de l'expérience acquise. Garantir la revalorisation de l'IFSE lors de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion ou d'une réussite à concours.
 - **CIA** : Clarifier en transparence les critères et modalités d'attribution ; Communiquer sur les montants d'enveloppes par services en précisant le ratio par agents ; Instaurer une prime de départ à la retraite
- **Statuts spécifiques :**
 - **Assistants familiaux** : Revaloriser la rémunération des assistants familiaux (frais de déplacement, prime d'ancienneté, maintien de salaire, taux de sujétion...), garantir une équité de traitement quel que soit le département de résidence.
 - **Vacataires** : Étudier chaque situation pour favoriser le recrutement sur emploi pérenne
 - **Contrats aidés** : Favoriser l'insertion pérenne (formation qualifiante, accompagnement, intégration interne....)
 - **CDD renfort et remplacement** : Proposer un poste pérenne par la création de brigades de postes volants permanents
 - **Stagiaires étudiants** : Établir la possibilité de bourses d'études contre engagement à travailler pour la collectivité en fin de formation, Faciliter les temps d'apprentissage,
 - **Apprentis** : Adosser l'ensemble des droits sur ceux des agents publics, faciliter l'intégration
- **Frais professionnels :**
 - **Indemnité Forfaitaire de Transport (IFT)** ou *indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes* : Attribuer l'IFT pour les agents exerçant sur un **périmètre de communes limitrophes** // Verser l'IFT pour tous les agents remplissant les critères, y compris les **contractuels** // **Majorer l'IFT**.
 - **Indemnité Kilométrique** : Majorer l'indemnité kilométrique, prendre en compte les déplacements entre communes limitrophes.
 - **Frais de repas** : Instaurer un remboursement forfaitaire à 17€50 pour éviter les lourdeurs administratives de gestion des remboursements aux frais réels plafonnés.
- **Participation employeur :**
 - **Complémentaire Santé & Prévoyance** : Anticiper le passage obligatoire en 2028 à la participation employeur à 50 % des frais de complémentaire santé et de prévoyance. Dès 2027, une revalorisation de la participation employeur.
 - **Majoration des financements liés aux déplacements écoresponsables** : Participation employeur aux abonnements, aide à l'acquisition de vélo électrique...
 - **Instauration de chèques cadeaux Noël**
 - **Médaille du travail** : Accompagnement RH proactif facilitant l'obtention de ce droit
- **Santé au travail et rémunération :**
 - Garantir l'absence de toute forme de pénalisation des professionnels confrontés à des problématiques santé ou handicap lors des plans de promotions, campagnes de revalorisation, attribution du CIA...



PROPOSITIONS CGT NATIONALES

La CGT revendique des avancées sociales pour tous à l'échelle nationale (titulaires, contractuels, statuts spécifiques) :

- **Plan de rattrapage de l'érosion du pouvoir d'achat :**
 - Revalorisation immédiate du point d'indice à 6,50 € ;
 - Plan de rattrapage des pertes accumulées ;
 - Dégel de la valeur du point d'indice et indexation de sa valeur sur l'inflation ;
- **Refonte des grilles :**
 - Amélioration du déroulement de carrière via une amélioration des grilles ;
 - Doublement du traitement entre le début et la fin de carrière pour une carrière complète ;
 - Reconnaissance des diplômes et des qualifications à leur juste niveau ;
 - Reconnaissance des filières à prédominance féminine
- **Refonte de la grille de catégorie C & sortir de la logique de l'indemnité différentielle :**

L'élargissement du périmètre de cette indemnité en 2026 ne corrige pas la problématique de fond. La grille indiciaire de la catégorie C doit démarrer durablement au-dessus du SMIC, sans recours à un mécanisme correctif. Cela suppose une refonte de la grille C (ajout de points d'indice, renforcement des écarts entre échelons).
- **Refonte de la grille de catégorie B :**

Les premiers échelons B1 et B2 doivent être ramenés à un niveau cohérent avec la qualification exigée (bac à bac+2) et avec les responsabilités d'encadrement intermédiaire. L'écart B1 / SMIC doit être restauré à au moins 15 % (soit un IM d'entrée à environ 425). La grille B1 elle-même doit retrouver une véritable progression d'échelon en début de carrière, l'actuel gain de 19 € en 4 ans étant un signal négatif inacceptable pour les agents et pour les candidats aux concours. La restauration de l'attractivité de la promotion interne C → B en dépend.
- **Mesure spécifique de rattrapage pour la catégorie A :**

La catégorie A étant la grande perdante en valeur absolue du gel prolongé, et la plus exposée aux effets pension, une mesure de rattrapage différenciée est nécessaire. Plusieurs leviers : revalorisation indiciaire ciblée sur les indices intermédiaires et sommitaux (IM 600 à 835), intégration accélérée des primes au mérite dans le traitement indiciaire pour préserver les pensions, mesure transitoire pour les agents partant en retraite en 2026-2027 (clause de revoyure indiciaire pour le calcul des six derniers mois). Sans une telle mesure, la fonction publique de catégorie A continuera à perdre ses cadres expérimentés et à voir sa sélectivité de recrutement s'effondrer.
- **Contractuels :**
 - Amélioration des droits et garanties collectives des contractuels ;
 - Garantir aux contractuels des droits équivalents à ceux des titulaires
 - Faciliter l'accès à la titularisation
 - Assurer une revalorisation annuelle, collectivement encadrée, de la rémunération.
 - Créer une prime de précarité de 10% pour les CDD et une indemnité de fin de contrat pour tous contrats.
 - Mettre fin aux non-renouvellements destinés à empêcher la CDIisation ou la titularisation
 - Création d'un statut spécifique pour les assistants familiaux ;
 - Permettre à l'agent de refuser le renouvellement du contrat sans être sanctionné des 4 mois de carence.



- **Égalité salariale Femme / Homme :**

- Respect du principe d'égalité salariale pour un travail de valeur égale, sans discrimination de genre.
- Application du principe de transparence des rémunérations
- Obligation de négociations sur l'égalité professionnelle.



- **Éléments de rémunération :**

- Extension du Complément de Traitement indiciaire, CTI, le SÉGUR pour tous ;
- Rétablissement de la GIPA, supprimée en 2024 ;
- Revalorisation de la NBI, élargissement aux contractuels et majoration du SFT ;
- Indemnité de résidence à 3 % pour toutes les collectivités et intégration dans le traitement indiciaire

- **Santé et travail :**

- Suppression du jour de carence
- Retour à 100 % de la rémunération en congé de maladie ordinaire.

- **Frais de déplacement domicile / travail :**

- Remboursement des frais de déplacement domicile/travail en transport collectif à 70 %.
- S'il n'y a pas de transports collectifs, remboursement des frais liés à l'usage du véhicule personnel

- **Bouclier énergétique pour les agents :**

Compte tenu de l'ampleur du choc énergétique et de la part des dépenses contraintes dans le budget des agents (carburants, chauffage), ouverture d'une négociation interministérielle sur les frais professionnels (indemnités de mission, indemnités kilométriques, forfait mobilités durables), dont les barèmes ne suivent pas l'évolution réelle des coûts.

