



DÉCLARATION LIMINAIRE CSA MINISTERIEL DU 19 MARS 2026 en présence des Ministres

Madame la Ministre, Monsieur le Ministre, chers collègues,

L'examen du budget 2026 intervient dans un contexte particulièrement préoccupant pour les agents des ministères sociaux et pour les politiques publiques qu'ils mettent en œuvre.

Derrière l'apparente hausse globale des crédits de 4 % de la mission « Travail, emploi et administration des ministères sociaux », l'**UNSA-ITEFA** constate en réalité la poursuite d'une trajectoire de contraction des moyens, qui fragilise durablement l'action publique dans les champs du travail, de l'emploi et des solidarités. Cette hausse globale repose largement sur des effets de périmètre et des mécanismes techniques, sans renforcer les politiques publiques sur le terrain. Elle révèle au contraire un décalage croissant entre les ambitions affichées et les moyens réellement alloués.

La ventilation des crédits marque un désengagement préoccupant :

- **Le Programme 111 (Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail) est le pivot** des politiques de prévention et de santé au travail. Il subit une baisse de près de 10 %. Ce désengagement intervient alors que la France déplore encore 764 morts par accident du travail, selon l'Assurance Maladie (soit plus de deux décès par jour) et près de 1 300 décès annuels toutes causes professionnelles confondues. Réduire les moyens dédiés à la prévention, à la formation et à l'accompagnement des acteurs du travail relève d'un contresens total.
- **Le Programme 102 (Accès et retour à l'emploi)** enregistre une diminution de 2,6 % de ses crédits, fragilisant l'accompagnement des publics les plus précaires et limitant l'efficacité des dispositifs d'insertion et de formation.
- **Le Programme 103 (Accompagnement des mutations économiques)** connaît une hausse apparente (+8,7 %). Cette hausse est artificielle, alimentée par la compensation d'exonérations de cotisations sociales. Hors effets de périmètre, les crédits opérationnels reculent en réalité, affectant notamment le soutien aux employeurs d'apprentis et à la formation professionnelle.
- **Le Programme 155 (Soutien des ministères sociaux)** affiche une hausse de 2,5 %, mais celle-ci ne se traduit pas par des marges de manœuvre réelles pour les services, les crédits étant largement contraints, notamment par la masse salariale et la montée en charge de la protection sociale complémentaire. Plus encore, le schéma d'emplois reste négatif, avec une nouvelle réduction des effectifs. Même si elle est présentée comme plus limitée que les années

précédentes, elle s'inscrit dans une trajectoire continue de diminution des ressources humaines. Dans les faits, cette baisse s'ajoute aux suppressions antérieures et contribue à accentuer la tension déjà forte dans nos services.

Les suppressions discontinues de postes intervenues ces dernières années ont profondément fragilisé les organisations de travail.

Cette situation concerne à la fois les services déconcentrés (DREETS et surtout DDETS(PP)) aujourd'hui souvent en tension permanente, mais également les services de l'administration centrale, confrontés à une charge de travail croissante sans moyens humains supplémentaires.

Dans de nombreux services, les agents doivent assumer des missions toujours plus larges, dans un contexte d'effectifs contraints et d'instabilité organisationnelle persistante.

Le recours croissant aux agents contractuels, désormais largement présents au sein des ministères sociaux, fragilise souvent les collectifs de travail, érode la mémoire des services et compromet la continuité du service public.

Parallèlement, la succession de réformes organisationnelles et de restructurations administratives a profondément déstabilisé les services. Les agents sont confrontés à des organisations de travail en constante évolution, souvent sans évaluation préalable ni stabilisation durable des dispositifs mis en place.

Cette situation pèse lourdement sur les conditions de travail des agents et finit par affecter la qualité du service public rendu aux usagers.

Or les politiques portées par nos ministères reposent précisément sur l'expertise, la proximité et l'engagement des agents. Affaiblir durablement ces moyens humains revient à fragiliser l'ensemble des politiques sociales que l'État prétend pourtant renforcer.

Cette réalité est d'autant plus préoccupante que, dans le même temps, les priorités affichées par le Gouvernement, qu'il s'agisse de l'accompagnement des publics, de la transition du marché du travail ou de la cohésion sociale, reposent directement sur l'engagement et la capacité d'action des agents.

Nous constatons donc un décalage croissant entre les ambitions affichées et les moyens réellement alloués pour les mettre en œuvre.

Enfin, la logique globale du budget s'inscrit dans une politique de rationalisation de l'action publique, évoquant explicitement la recherche de doublons entre services et opérateurs. Pour l'**UNSA-ITEFA**, cette orientation fait peser un risque réel de nouvelles réorganisations, voire de restructurations, dont les agents ont déjà largement subi les effets ces dernières années sans que leur efficacité n'ait toujours été démontrée.

La Loi de Finances fait apparaître une augmentation du Titre 2 liée à la mise en œuvre de la Protection Sociale Complémentaire (PSC), celle-ci ne saurait en aucun cas être assimilée à une revalorisation salariale. Il ne s'agit en réalité que d'un rattrapage tardif visant à aligner, avec des années de retard, la fonction publique sur des standards de protection déjà généralisés dans le secteur privé.

De plus, l'État-employeur se limite au strict minimum légal, là où une part croissante des entreprises privées dépasse largement le seuil des 50 % de prise en charge, allant parfois jusqu'à la gratuité totale de la cotisation pour le salarié. L'administration ne peut donc décemment se prévaloir de cette obligation légale pour justifier le gel persistant du point d'indice. La santé des agents n'a pas vocation à devenir une variable d'ajustement pour financer l'austérité budgétaire.

Ce décalage contribue à déconstruire le mythe persistant du « privilège » des fonctionnaires, dont la situation matérielle et le niveau de protection sociale décrochent progressivement des standards désormais observés dans le secteur privé. Pour l'**UNSA-ITEFA**, la PSC doit demeurer un levier de progrès social. Elle ne peut en aucun cas servir d'alibi à une politique de restriction salariale. Elle ne se substituera jamais aux mesures indispensables de revalorisation indiciaire, seule à même de garantir durablement le pouvoir d'achat des agents.

Dans un contexte marqué par une inflation durablement orientée à la hausse ces dernières années, le pouvoir d'achat des agents publics continue de se dégrader de manière préoccupante. Cette situation est désormais devenue structurelle et touche l'ensemble des catégories d'agents, avec une acuité particulière pour les catégories B et C.

L'UNSA-ITEFA souhaite aujourd'hui alerter sur une réalité devenue difficilement contestable : le système de rémunération de la fonction publique est profondément fragilisé et ne garantit plus, pour certains agents, une rémunération indiciaire cohérente avec les principes mêmes du service public.

La situation est particulièrement préoccupante pour les agents de catégorie C. Les premiers échelons des grilles indiciaires se situent désormais sous le niveau du SMIC. Pour compenser cet écart, l'État verse une indemnité différentielle permettant d'atteindre le niveau du salaire minimum. Ce mécanisme, qui devait être exceptionnel, est devenu récurrent. Il traduit surtout un dysfonctionnement structurel : la valeur du point d'indice et l'organisation des grilles ne permettent plus d'assurer une rémunération indiciaire conforme au minimum légal.

Les effets sur les carrières sont particulièrement préoccupants. Le rattrapage régulier par le SMIC provoque un écrasement progressif des grilles : des agents débutants et des agents disposant de plusieurs années d'ancienneté peuvent se retrouver avec des niveaux de rémunération très proches. Cette situation fragilise la logique même de progression de carrière et brouille la reconnaissance de l'expérience, des qualifications et de l'investissement professionnel.

Par ailleurs, l'indemnité différentielle corrige temporairement un écart de rémunération sans revaloriser les indices eux-mêmes. Elle ne résout donc pas le problème structurel et entretient durablement le tassement des grilles.

L'UNSA-ITEFA considère que l'indemnité différentielle ne peut constituer une politique salariale durable. Elle ne peut être qu'un dispositif transitoire.

Le phénomène ne se limite plus à la seule catégorie C. Par un effet de cascade, le bas de la catégorie B est désormais impacté, et des tensions apparaissent également dans le bas de la catégorie A.

Cette compression des écarts de rémunération se traduit concrètement par un écrasement des grilles : les écarts entre échelons deviennent parfois quasi symboliques (un point d'indice seulement dans certains cas en catégorie C) et les gains liés aux changements de grade ou de corps apparaissent de plus en plus insuffisants au regard des responsabilités exercées.

Cette situation nuit à l'attractivité des métiers de la fonction publique et affaiblit la lisibilité des parcours professionnels.

C'est pourquoi nous réaffirmons aujourd'hui la nécessité d'une refonte globale des grilles indiciaires, afin de garantir qu'aucun début de carrière ne se situe en dessous du SMIC et que les écarts de rémunération permettent de redonner du sens aux progressions professionnelles, qu'il s'agisse des avancements d'échelon, de grade ou de corps.

Sans réforme structurelle, le risque est clair : poursuivre la dévalorisation progressive des carrières publiques, fragiliser l'attractivité de nos métiers et affaiblir durablement les services publics auxquels les agents demeurent profondément attachés.

L'UNSA-ITEFA ne reviendra pas sur la question de l'IFSE du corps de l'inspection du travail, que nous avons largement développée lors de notre dernière rencontre. Nous prenons acte de votre volonté de traiter cette situation, marquée par un décrochage significatif de l'IFSE par rapport aux autres corps de catégorie A. Il était en effet urgent d'y remédier, et nous nous félicitons que ce constat soit désormais partagé et commence à se traduire concrètement.

Au-delà des seules questions salariales, c'est aussi le sens du travail qui se trouve affecté. Lorsque l'expérience, les qualifications, la réussite aux concours ou la prise de responsabilités ne se traduisent plus par une reconnaissance tangible dans la rémunération, les agents finissent par s'interroger sur la valeur que l'État accorde à leur engagement.

Dans des services déjà fragilisés par la réduction des effectifs, la multiplication des réorganisations et l'augmentation constante des charges de travail, cette perte de reconnaissance salariale alimente un malaise professionnel profond.

Redonner des moyens aux services, stabiliser les organisations et reconnaître réellement le travail des agents est aujourd'hui indispensable pour restaurer la confiance et redonner du sens à l'action publique.

Madame la Ministre, Monsieur le Ministre, les agents des ministères sociaux n'attendent pas des discours rassurants. Ils attendent des décisions concrètes.

Le respect dû aux agents publics suppose des conditions de travail dignes, des perspectives de carrière réelles et une rémunération qui reconnaisse pleinement leur engagement au service de l'intérêt général.

Sans moyens humains suffisants, sans reconnaissance salariale et sans stabilisation des organisations de travail, la capacité de l'État à assurer pleinement ses missions sociales continuera de s'éroder.

L'UNSA-ITEFA restera particulièrement vigilante sur ces enjeux et attend de l'exécutif des engagements clairs et durables.

L'UNSA ITEFA vous remercie de votre attention.