

COMMISSION EMPLOI MÉTIERS DU 30 SEPTEMBRE 2026

Infirmier·ères :
l'évolution des compétences doit être accompagnée
d'une véritable reconnaissance salariale et de la pénibilité !

L'évolution de la profession infirmière se concrétise avec la validation, lors de la commission Emplois et Métiers du CSFPH (conseil supérieur de la FPH) du 30 septembre 2026, de la nouvelle fiche métier des infirmier·ères en soins généraux (IDE) dans le Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie.

Si cette évolution constitue une étape importante dans la reconnaissance des compétences infirmières, la CGT rappelle une évidence : de nouvelles responsabilités exigent de nouveaux droits, de meilleurs salaires et une réelle prise en compte de la pénibilité.

REVENDEICATIONS SALARIALES

L'ultimatum est clair : les nouvelles responsabilités et l'élargissement du champ de compétences des infirmiers doivent impérativement s'accompagner d'une reconnaissance financière et de la prise en compte de la pénibilité. Les propositions de la CGT sont claires :

- ▶ **À partir d'un SMIC revalorisé à 2 200 € bruts**, un·e infirmier·ère en début de carrière doit être rémunéré·e :
 - ▶ 1,8 fois le SMIC, soit 3 960 € bruts pour un niveau licence LMD/licence professionnelle (Bac + 3) pour les infirmier·ères en soins généraux
 - ▶ 2 fois le SMIC, soit 4 400 € bruts pour niveau master (Bac + 5) pour les infirmier·ères spécialisés
- ▶ **Une carrière à l'ancienneté** : ce salaire initial doit progresser de manière linéaire pour doubler au terme des 20 premières années de carrière
- ▶ **Une indexation du salaire sur l'inflation**
- ▶ **Un rattrapage immédiat des pertes de pouvoir d'achat cumulées au fil des deux dernières décennies par le dégel du point d'indice qui doit être porté de 4.92 euros à 6.50 euros !**

LA RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ

La profession infirmière est particulièrement touchée par la pénibilité avec un impact fort sur la santé. Non, nous ne sommes pas des agents sédentaires !!!

En 2008, selon la CNRACL, l'âge moyen des hospitalières « retraitées décédées » était de 78,8 ans (pour un départ à la retraite en moyenne à 56,8 ans) contre 85,6 ans dans le reste de la population féminine ! Avec le recul de l'âge à la retraite, les professionnel·les travailleront plus tard et mourront plus tôt !



La majorité des métiers actuellement classés en catégorie active sont des métiers à prédominance masculine : policiers, SP, infirmiers de sapeurs-pompiers, médecins civils de la BSPP...

La CGT exige la reconnaissance de la pénibilité pour l'ensemble de la profession infirmière, majoritairement féminisée.

- ▶ Le chantage du gouvernement : salaire / droit d'option / droit de remords est inacceptable !
- ▶ La profession doit être réintégrée en catégorie active et réunifiée dans un seul corps
« **MÊME TRAVAIL, MÊME STATUT** » !
- ▶ Pour la CGT, afin de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite et d'une pension sans décote, les professionnel·les classé·es en catégorie active doivent bénéficier de bonifications : 1 trimestre cotisé par année d'exposition.

LE GOUVERNEMENT DOIT APPLIQUER LA LOI QU'IL A PORTÉE.

La loi n°2025-581 du 27 juin 2025 prévoit explicitement : « *La promulgation de la présente loi donne lieu à une négociation sur la rémunération des infirmiers afin de tenir compte, en fonction des différents lieux d'exercice, des évolutions de compétences envisagées. Cette négociation prend aussi en compte la pénibilité du métier.* »

- ▶ La CGT exige que cet engagement soit respecté dans sa totalité, et ce, quel que soit le lieu d'exercice !

APPLICATION ET LIMITES DE LA NOUVELLE FICHE MÉTIER

La commission a validé la fiche métier. Des modifications structurelles seront transmises par écrit pour nourrir les futurs travaux sur les fiches de spécialités (IADE, IBODE), qui pourront d'ailleurs amener à réviser la fiche socle si nécessaire.

La CGT a exprimé de fortes préoccupations quant à l'applicabilité de cette nouvelle fiche métier. Nous avons aussi alerté sur le fait que l'élargissement des missions (recherche clinique, production de référentiels, être acteur de la santé au travail, etc.) se heurte à une réalité de terrain marquée par un manque criant de moyens et de temps dédié.

Sans effectifs renforcés, ces nouvelles compétences risquent de rester théoriques et inaccessibles pour des professionnels déjà surchargés. La question de la responsabilité a également été soulevée, notamment dans le secteur médico-social où la délégation d'actes à des aides-soignants ou accompagnants éducatifs et sociaux se fait parfois en l'absence d'infirmier, ce qui pose un problème juridique et éthique.

En somme, la CGT rappelle que de nombreux infirmiers n'ont pas à endosser la responsabilité de ce qui est institutionnalisé, notamment quant à la délégation du rôle propre, par manque de postes d'infirmier ouverts.

Nous avons rappelé le risque d'un décalage majeur entre le "rêve vendu" d'une profession aux compétences élargies et la réalité des services en sous-effectif, où les infirmiers travaillent sans relâche sans pouvoir se consacrer à ces nouvelles tâches.

LE RÉPERTOIRE DES MÉTIERS

La CGT pointe que les codes métiers sont essentiels et doivent figurer sur l'ensemble des fiches de poste, afin d'enrayer les glissements de tâches et les « *faisant fonction* » dans le but de sécuriser l'exercice professionnel des agents et d'améliorer la qualité des soins ! Pour les infirmie·ères, pour la population, défendons notre profession réglementée !



En décembre,
je vote et fais voter CGT
aux élections professionnelles