



Réunion sur le diagnostic de l'évolution des rémunérations dans la fonction publique

30 avril 2024

Sommaire

- 1 Les composantes de la rémunération et leur évolution
- 2 Les mesures catégorielles
- 3 Comparaison de l'évolution des rémunérations avec l'évolution du SMIC



1

Les composantes de la rémunération et leur évolution



Les composantes de la rémunération et leur évolution

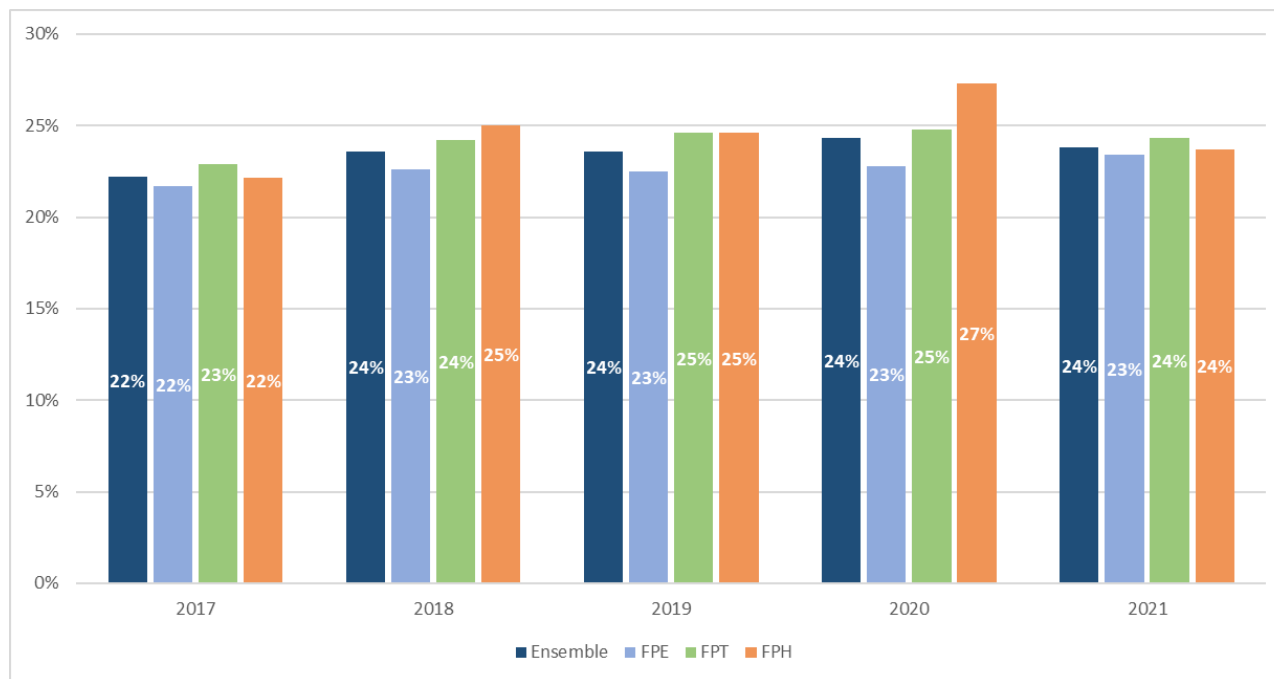
A Les composantes de la rémunération :

- Le traitement indiciaire
- Le régime indemnitaire
- Les éléments de rémunération annexes (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, etc.)

B L'évolution de la rémunération



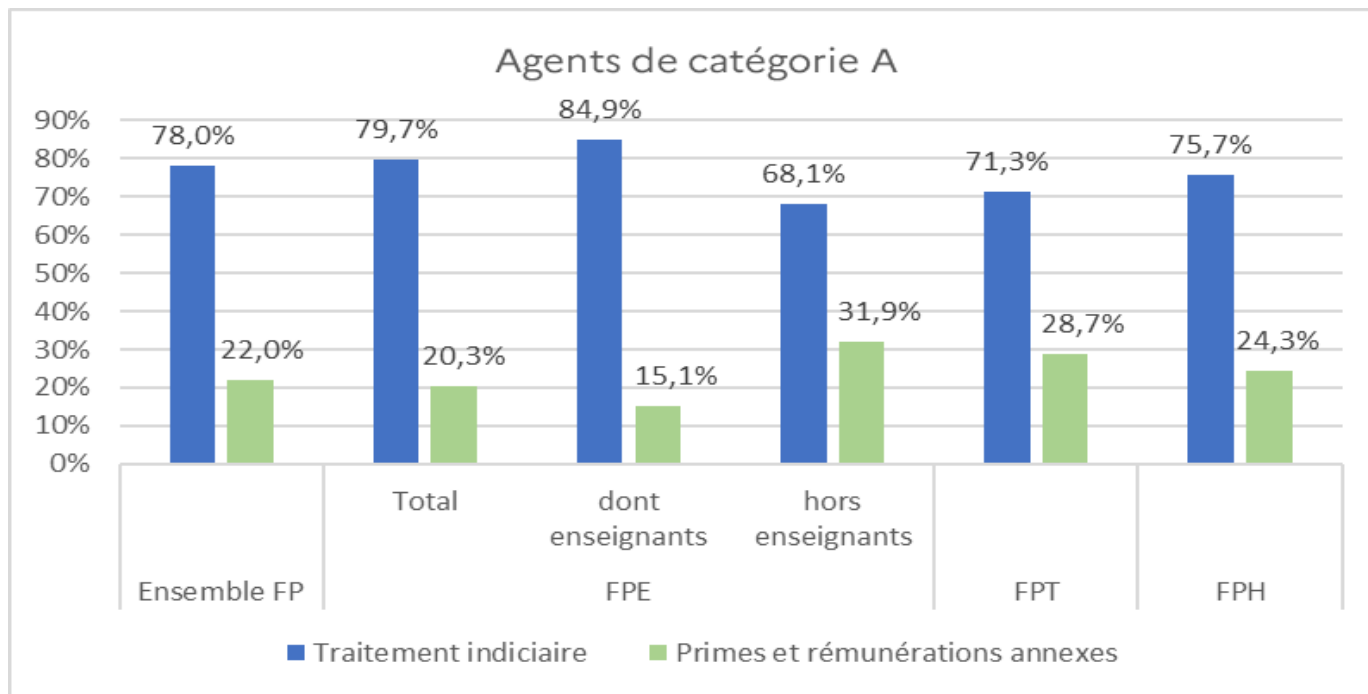
Evolution du régime indemnitaire dans la rémunération totale depuis 2017



NB: Le niveau de primes dans la FPH en 2020 s'explique par le versement de primes spécifiques liées à la crise sanitaire. Ces primes ont été transformées en éléments de traitement indiciaire à compter de 2021.



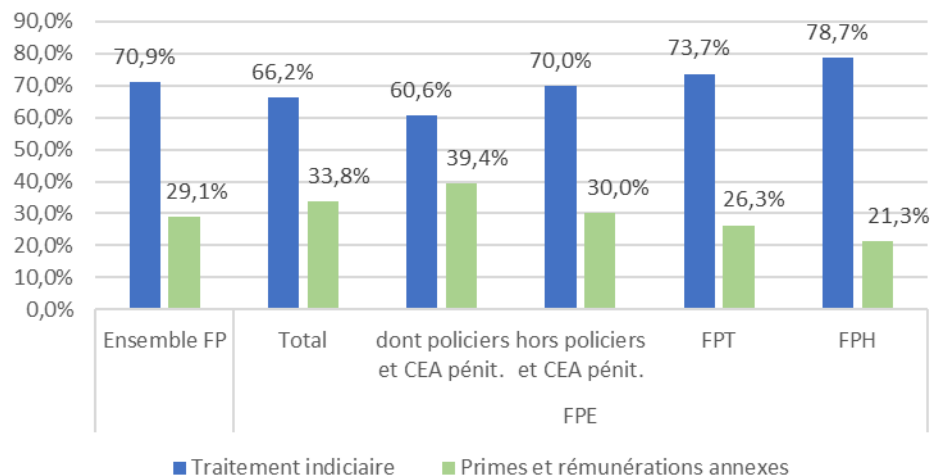
Composition de la rémunération des fonctionnaires de catégorie A en 2021



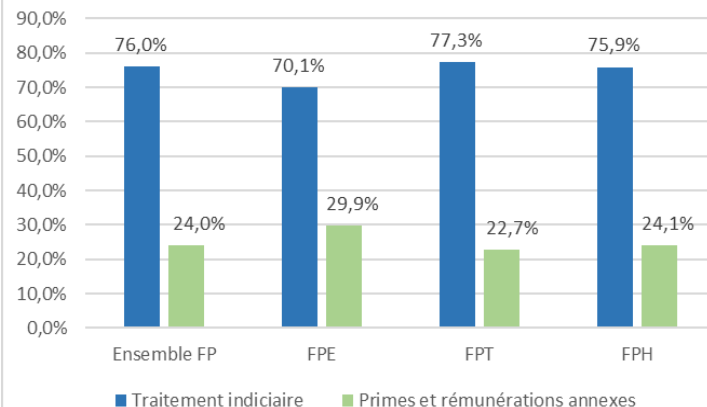
A

Composition de la rémunération des fonctionnaires des catégories B et C en 2021

Agents de catégorie B et assimilés (hors catégorie)



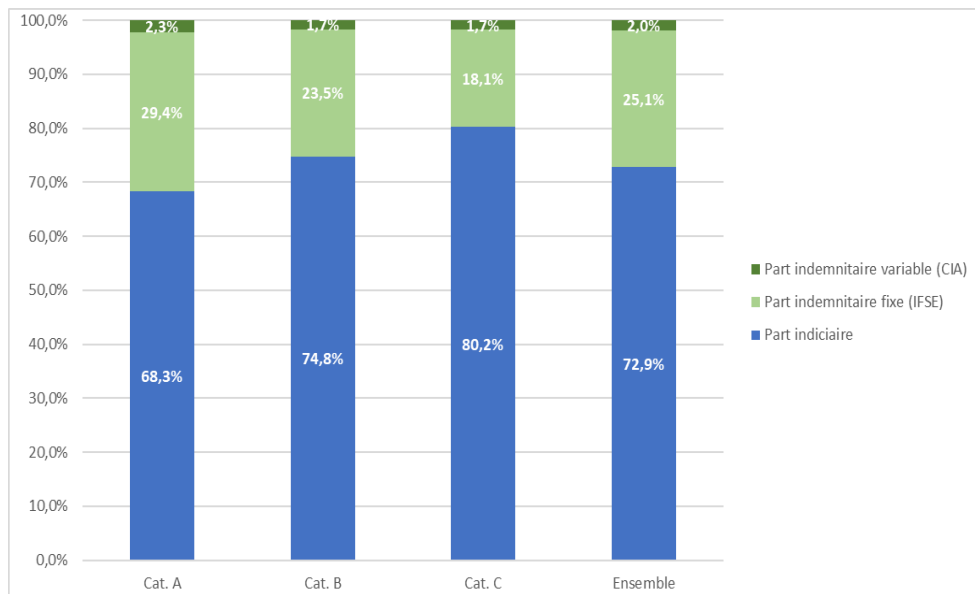
Agents de catégorie C



A

Composantes de la rémunération des fonctionnaires de la FPE bénéficiant du RIFSEEP (dont part fixe et part variable)

Dans la FPE, environ 377 000 fonctionnaires bénéficient du RIFSEEP, représentant 24 % des effectifs titulaires (12 % des agents de catégorie A, 42 % des agents de catégorie B et 64 % des agents de catégorie C).



- Part indemnitaire fixe (IFSE) : sa part dans la rémunération totale est plus favorable aux catégories supérieures.
- Part indemnitaire variable (CIA) : Quelle que soit la catégorie statutaire elle représente environ 2 % de la rémunération totale des agents.



L'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence (IR) a été instituée en 1919 pour compenser les disparités du coût de la vie sur le territoire national. Son montant est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent un **taux variable – 0 %, 1 % ou 3 %** – selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions.

Le coût annuel de l'IR est estimé à 1,3 Mds d'euros, pour près de 2 millions de bénéficiaires, hors militaires.

FPE⁽¹⁾	ETPT	Coût annuel (en M€)	Montant moyen mensuel par ETPT	FPT⁽²⁾ (estimation)	ETPT	Coût annuel (en M€)	Montant moyen mensuel par ETPT	FPH⁽²⁾ (estimation)	ETPT	Coût annuel (en M€)	Montant moyen mensuel par ETPT
Zones à 3%	484 000	510,26	88 €	Zones à 3%	400 000	317,94	66 €	Zones à 3%	202 000	202,78	84 €
Zone à 1%	380 000	133,73	29 €	Zone à 1%	296 000	78,59	22 €	Zone à 1%	183 000	61,39	28 €
TOTAL IR	864 000	643,98	62 €	TOTAL IR	696 000	396,53	47 €	TOTAL IR	385 000	264,17	57 €

(1) Données India-Rému PSOP et PAF du mois de mars 2024.

(2) Nombre de bénéficiaires estimé à partir du taux d'administration par département et par versant mesuré par l'INSEE en 2019, appliqué à chaque commune.

Montant moyen par bénéficiaire établi à partir d'un ratio correspondant à la comparaison entre salaire moyen dans la FPE et salaires moyens respectifs dans les deux autres versants (75 % pour la FPT et 95 % pour la FPH). Données RAFF 2023 sur les salaires moyens servis en 2021.

Le supplément familial de traitement

Le supplément familial de traitement (SFT) a été institué dans certaines administrations en 1917. Il est composé d'un élément fixe fonction du nombre d'enfants à charge et, à compter du deuxième enfant, d'un élément proportionnel au traitement.

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29		2,29	2,29
2	10,67	3%	77,72	117,30
3	15,24	8%	194,04	299,58
Par enfant sup.	4,57	6%	138,67	217,82

Dans la FPE, hors militaires, sur la base des données de paye de mars 2024, un peu plus de **600 000 agents** perçoivent le SFT pour un coût annuel d'environ **646 M€** (les données FPT et FPH ne sont pas disponibles).

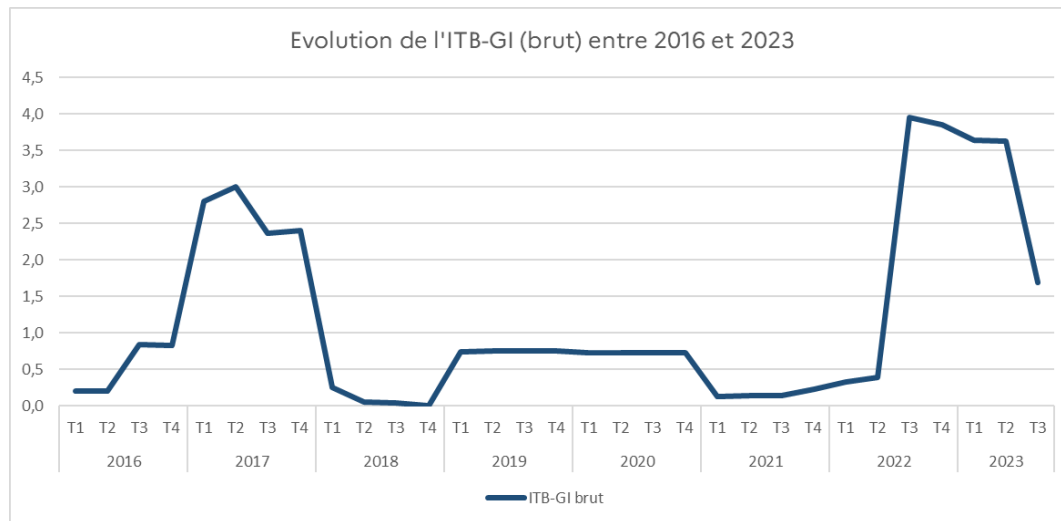
Nombre d'enfants à charge	Bénéficiaires		Coût annuel (en M€)
	ETP	%	
1	204 000	33,95%	5,6
2	293 900	48,92%	324,4
3	85 700	14,26%	231,1
4	13 700	2,28%	60,7
5	2 600	0,43%	15,7
6	600	0,10%	5,0
7	200	0,03%	1,7
8 et +	100	0,02%	1,6
TOTAL	600 800		645,9



Evolution* de l'indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI) dans la FPE depuis 2016

L'indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI) est un indice de salaire à structure de qualification constante ; il vise à apprécier les évolutions du traitement brut moyen du trimestre des fonctionnaires de la FPE.

L'ITB-GI évolue notamment sous trois effets : la valeur du point d'indice, l'indice minimum de traitement est les mesures catégorielles qui impactent la grille indiciaire.



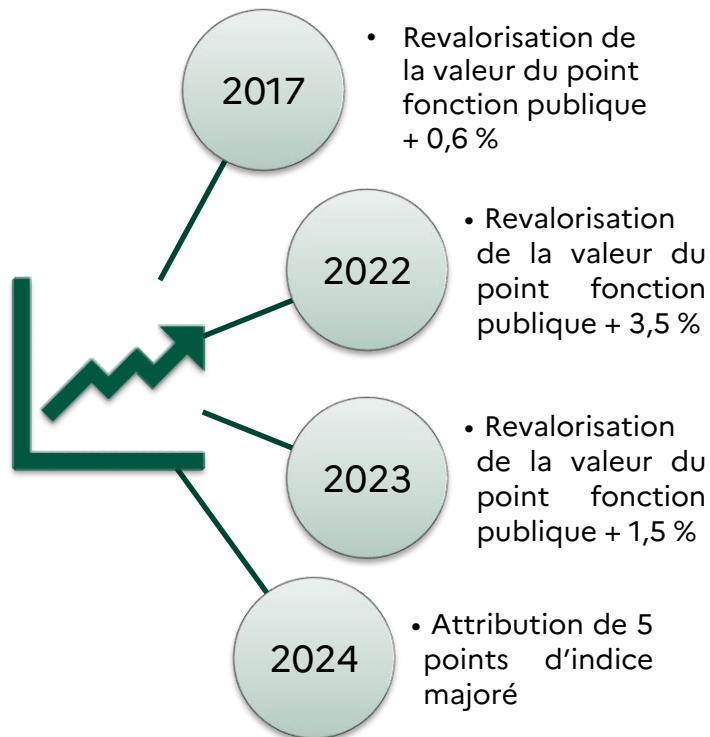
*Evolution en glissement annuel



Mesures générales pour tous les agents

Mesures indiciaires

**14,8 Mds d'euros en
faveur du pouvoir
d'achat des agents
publics des 3 versants
entre 2017 et 2024**



Mesures générales indiciaires et indemnitaires

2017 - 2021

2022

2023

Poursuite de la mise en œuvre de PPCR

(mise en œuvre différenciée selon les corps)

Revalorisation
début de
carrière des
catégories B

Revalorisation des bas
de grilles des catégories
B et C

+

Prime pouvoir d'achat

Reconduction de la GIPA

La garantie individuelle du pouvoir d'achat

L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été instituée en 2008 afin de maintenir le niveau de rémunération des agents publics lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans.

GIPA - coût du dispositif dans la fonction publique Etat*

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Coût (en M€)	21,6	0,8	9,9	14,7	13,9	56,2	129,4
Bénéficiaires	55 393	8 135	33 629	42 800	25 883	101 008	197 550
Montant moyen versé	389 €	102 €	294 €	343 €	535 €	556 €	653 €
Catégorie A	402 €	96 €	318 €	420 €	701 €	951 €	875 €
Catégorie B	134 €	389 €	100 €	218 €	250 €	371 €	485 €
Catégorie C	291 €	120 €	220 €	154 €	193 €	252 €	381 €
<i>Non-titulaires**</i>							613 €

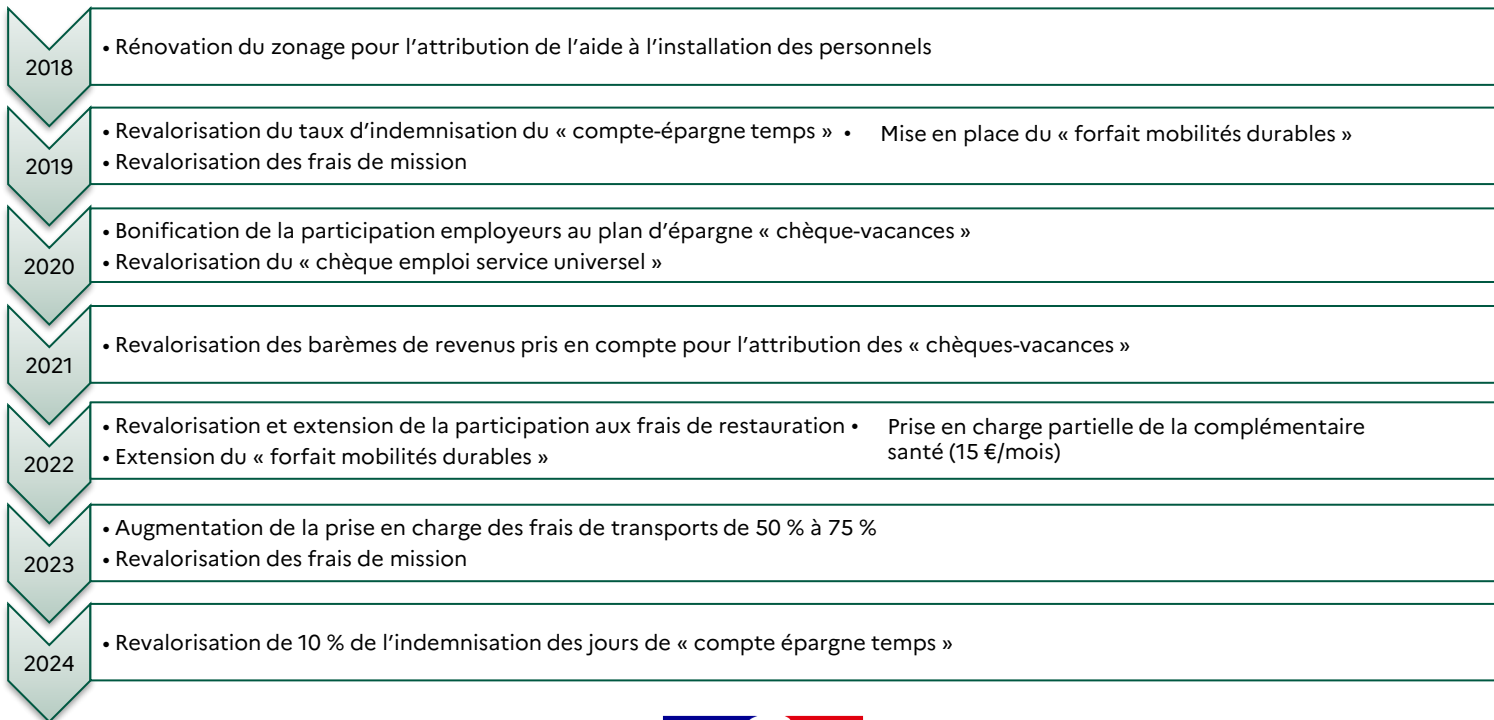
Les données FPT et FPH ne sont pas disponibles

* Source : Données India-Rému PSOP et PAF.

** Entre 2017 et 2022, les données des agents titulaires sont intégrées dans les données par catégorie.



Mesures générales complémentaires



Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Les femmes représentent près des deux tiers des effectifs de la fonction publique (64 %). Pour autant, à quantité de travail équivalente, le niveau de leur rémunération est **inférieur de 11,3%** en moyenne à celui des hommes.

À titre de comparaison, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est plus élevé dans le secteur privé où il s'établit à 14,8 %.

Au sein de la fonction publique, les écarts de rémunérations entre femmes et hommes présentent des disparités significatives selon les versants :

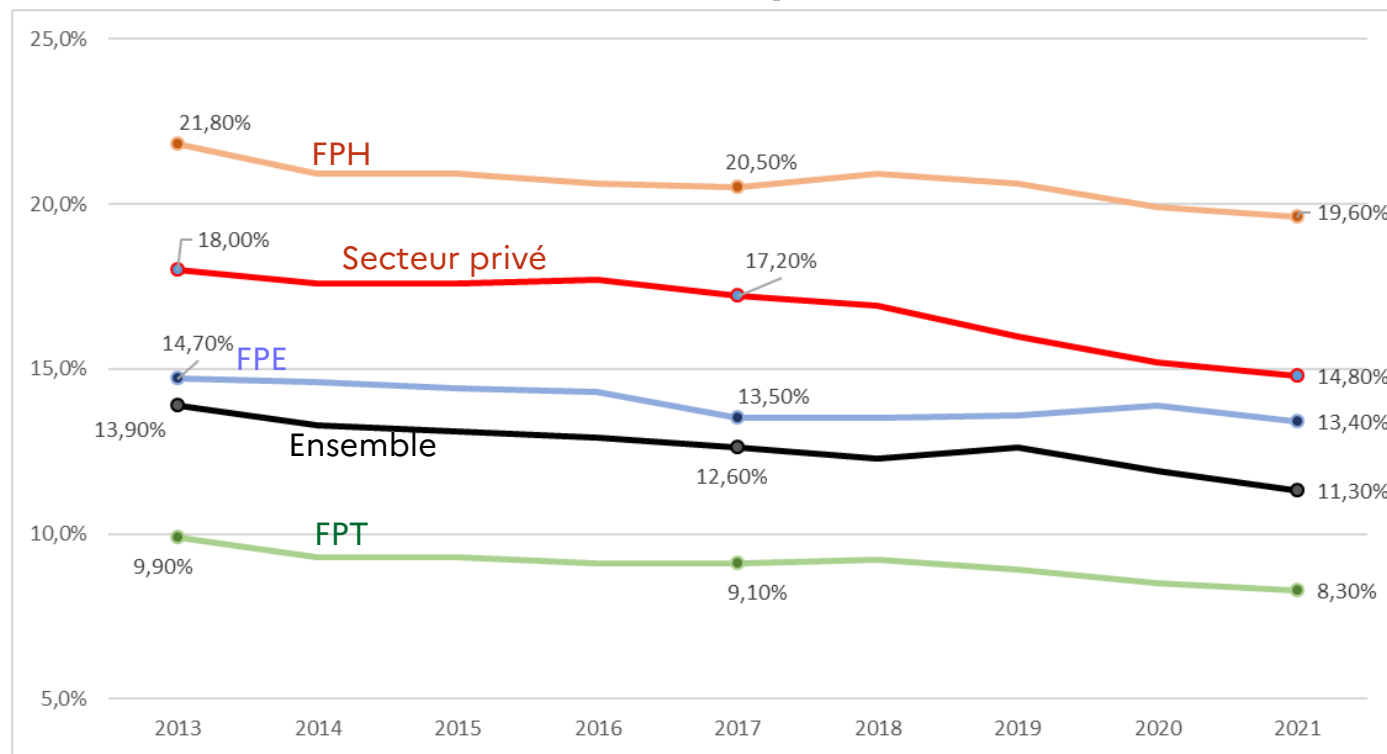
- 13,4 % dans la FPE ;
- 8,3 % dans la FPT ;
- 19,6 % dans la FPH.

Ces écarts sont principalement liés aux différences de positions professionnelles et de structure d'emplois (part des filières très féminisées comme les métiers du soin, de la filière sociale, ou de la petite enfance notamment).



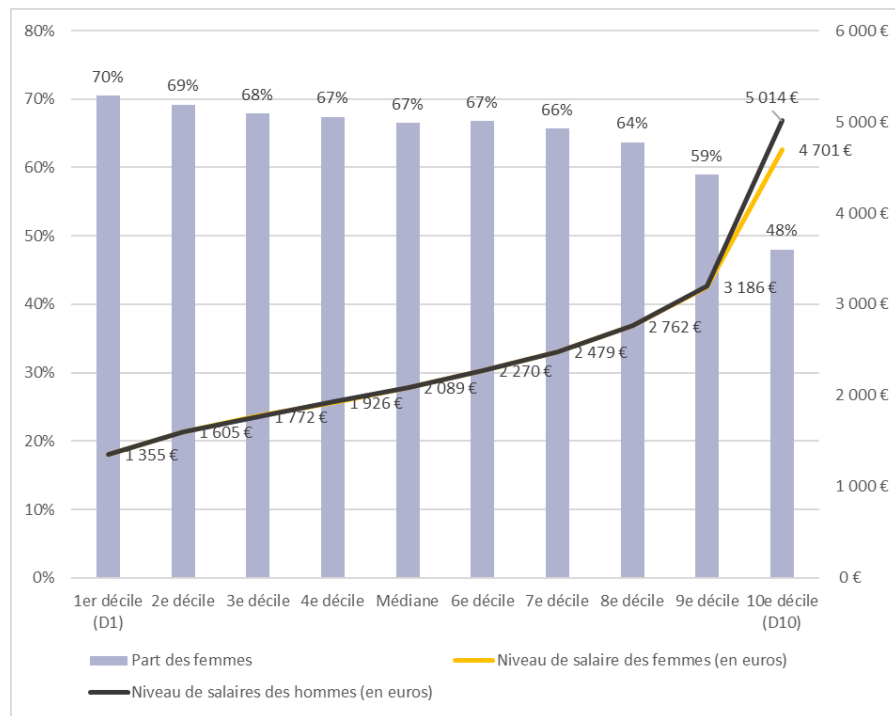
B

Evolution des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes depuis 2013



B

Distribution des salaires nets moyens mensuels et niveau moyen selon le sexe et le décile (données 2021)



La représentation des femmes est plus importante pour les déciles inférieurs de rémunération, et moins importante pour les déciles supérieurs.

Parmi les 10 % des agents les plus rémunérés (D10), moins de la moitié (48 %) sont des femmes.

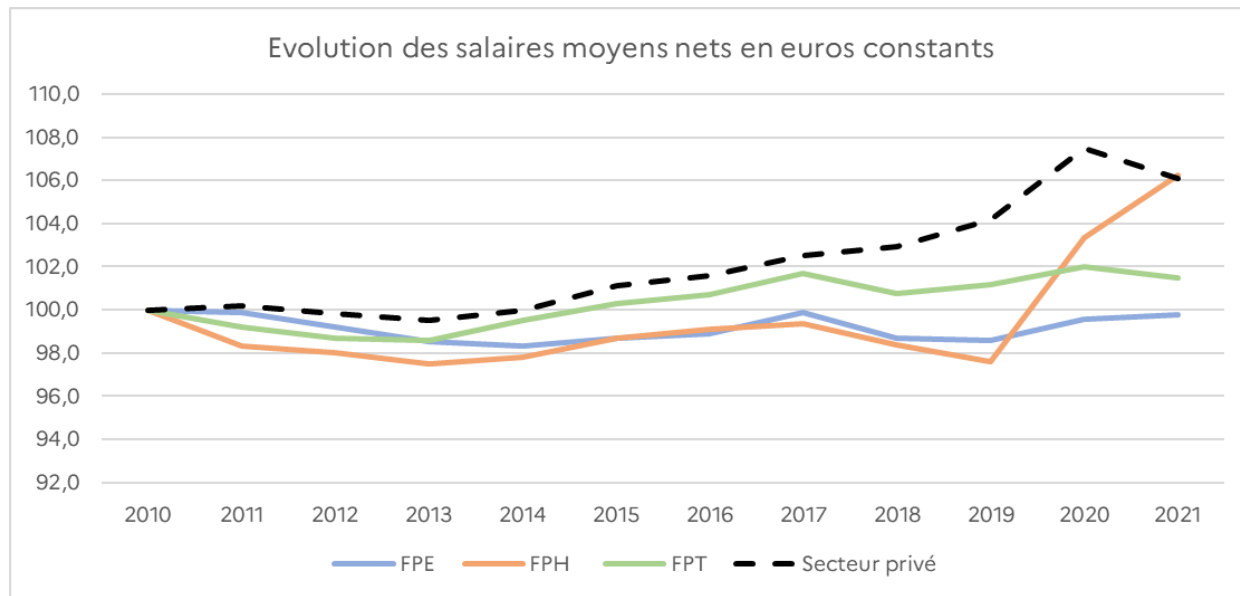
Le salaire net mensuel moyen des femmes est comparable à celui des hommes, sauf dans le dernier décile (D10) où il présente un écart de - 6,2 %.

En 2021, le salaire médian des femmes est 2 125 €, contre 2 283 € pour celui les hommes.

B

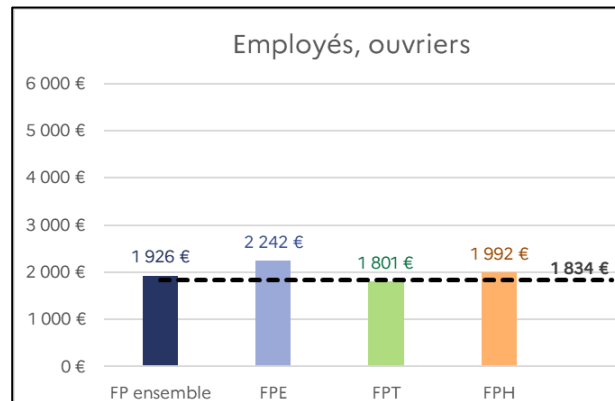
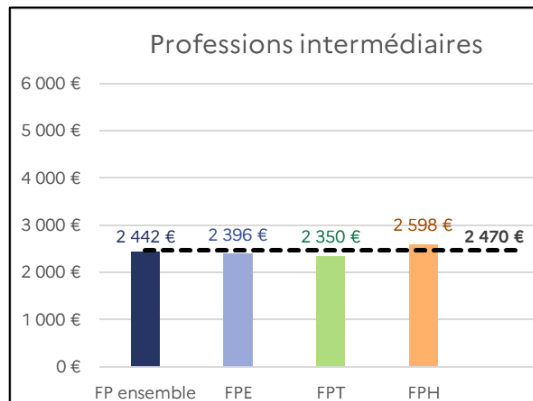
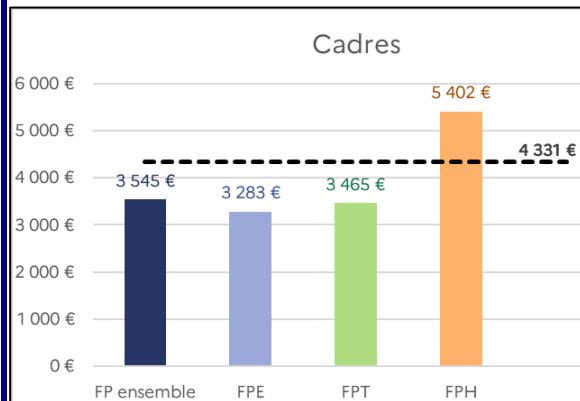
Comparaison de l'évolution des rémunérations nettes moyennes entre secteur public et secteur privé entre 2010 et 2021

Entre 2010 et 2021, le salaire moyen net en euros constants a augmenté de 6,1 % dans le secteur privé alors qu'il est resté stable dans la FPE, qu'il a progressé de 1,5 % dans la FPT et de 6,3 % dans la FPH (par l'effet des mesures du Ségur de la Santé sur les dernières années)



A

Comparaison des rémunérations nettes moyennes entre secteur public et secteur privé, par catégorie socioprofessionnelle, en 2021



Légende : Secteur privé

Les cadres du secteur public ont une rémunération nette moyenne inférieure à celle du secteur privé, hormis dans la FPH par l'effet des rémunérations servies aux médecins et pharmaciens.

Les rémunérations moyennes des professions intermédiaires présentent peu d'écart entre secteur privé et secteur public (quelque soit le versant).

Les rémunérations moyennes des employés et ouvriers présentent peu d'écart entre secteur privé et secteur public, hormis dans la FPE où l'écart s'établit à 22 %.



2

Les mesures catégorielles



Entre 2017 et 2024, les mesures catégorielles s'établissent en cumulé à 10,4 milliards d'euros

BILAN 2017-2024* (en milliards d'euros)

MESURES CATEGORIELLES - Total FPE

dont notamment :

dont mesures issues du **Grenelle de l'éducation** (2021-2023) et mesures **PACTE** (à/c 2023) et autres mesures Education nationale

dont mesures issues du **Beauvau de la sécurité** et autres mesures Intérieur et Outre-mer

dont mesures issues de la **NPRM** et autres mesures Armées

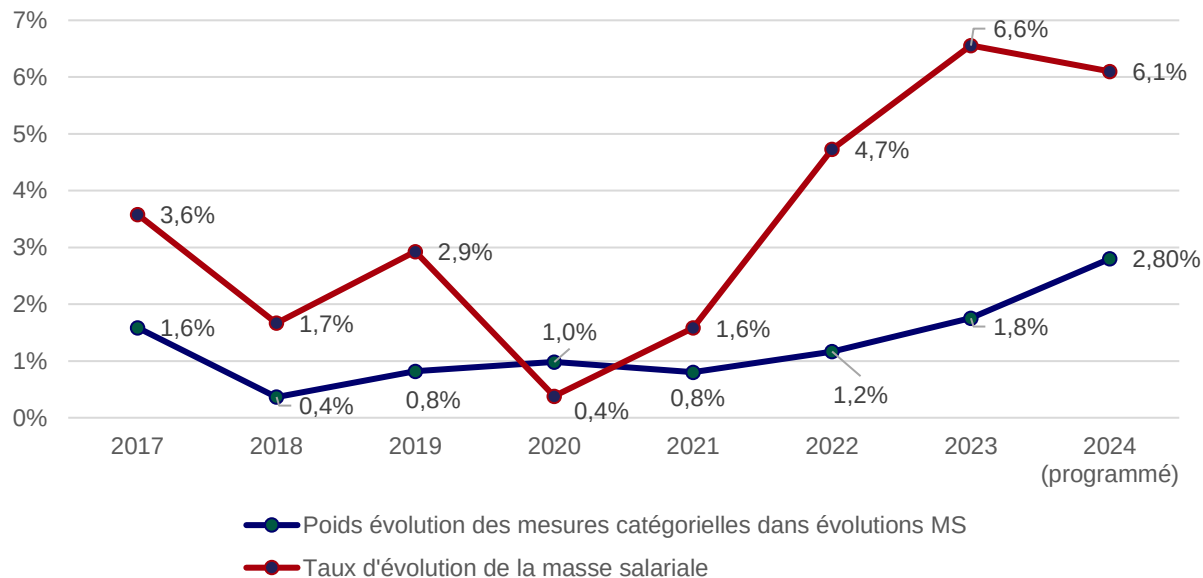
dont mesures issues des **Etats généraux de la Justice** et autres mesures Justice

10,4 Mds €

* Année 2024 : Données provisoires estimées, budget 2024



Poids de l'évolution des mesures catégorielles dans l'évolution de l'enveloppe salariale par an depuis 2017



* Année 2024 : Données provisoires estimées, budget 2024



Exemples de mesures* par domaines/univers professionnels



Justice

4 M€

2019 : Réforme de la chaîne de commandement de l'administration pénitentiaire

↳ Création d'un corps de catégorie A (chefs des services pénitentiaires) et mise en œuvre de plans de requalifications.

26 M€

2022 : Revalorisation du corps d'encadrement et d'application de l'administration pénitentiaire

↳ Fusion des grades de surveillant et de brigadier.

103 M€

2023 : Restructuration de la filière surveillance

↳ Restructuration et revalorisation générale du corps d'encadrement et d'application, rénovation et revalorisation du dispositif d'indemnité pour charges pénitentiaires (ICP), fusion du corps de commandement et du corps de chef de service pénitentiaire, revalorisation de l'indemnité de fonctions et d'objectifs, etc.

57 M€

2021-2024 : Revalorisation des corps spécifiques de greffe

↳ Revalorisations indemnitaires, revalorisation indiciaire et accélération des parcours de carrière (2023-2024).

*Présentation des mesures en coût programmé



Greffier premier grade

Evolution de la rémunération nette mensuelle entre 2017 et 2024 par l'effet des mesures salariales (hors effet GVT)

en début de carrière dans le grade (2^e échelon)

en fin de carrière dans le grade (13^e échelon)

(IM 354)

1 710 €

Rémunération nette mensuelle en 2017

2 350 €

(IM 529)

76 €

Gain lié aux revalorisations du point d'indice en 2017 (+ 0,6 %),
en 2022 (+ 3,5 %) et en 2023 (+ 1,5 %)

111 €

20 €

Gain lié à la revalorisation de 5 points d'indice

20 €

58 €

Mesure catégorielle 2023

39 €

31 €

Mesure bas de grille 2023

9 €

Gain lié à PPCR (corrigé du TPP)

222 €

Revalorisation indemnitaire
(Indemnité de fonction à RIFSEEP)*

220 €

(IM 390)

2 126 €

Rémunération nette mensuelle en 2024

2 740 €

(IM 549)

+ 24 %

+ 416 €

Evolution mensuelle liée à la politique salariale
entre 2017 et 2024

+ 390 €

+ 17 %

+ 6 %

+ 105 €

Evolution mensuelle nette de l'inflation (en € constants)
entre 2017 et 2024

- 11 €

- 0,5 %

Hors versement éventuel de la GIPA

*Montant moyen interministériel constaté par grade





Sécurité

900 M€

2016-2022 : Protocole pour la valorisation des compétences et des métiers de la police nationale (11 avril 2016)

Amélioration des déroulements de carrière, reconnaissance des sujétions particulières (ex. : extension et revalorisation de l'indemnité de fidélisation secteur difficile, création de l'indemnité spécifique pour travail de nuit), meilleure valorisation des compétences spécifiques (ex. : majoration progressive de la prime d'OPJ), augmentation progressive du taux de l'indemnité de sujétion spéciale police (+ 2 points à horizon 2020)), etc.

110 M€

2018-2019 : Protocole d'accord sur la police nationale (19 décembre 2018)

Revalorisation de l'allocation de maîtrise du corps d'encadrement et d'application (+ 100 € bruts / mois), revalorisation des heures supplémentaires, accélération de l'augmentation de l'indemnité de sujétion spéciale police (ISSP).

773 M€

2022-2030 : Protocole pour la modernisation des ressources humaines de la police nationale (2 mars 2022)

Réforme statutaire et indiciaire du corps d'encadrement et d'application, extension (+ 6 000 bénéficiaires) et revalorisation (+ 204 € bruts / an) de la prime d'OPJ, revalorisation de l'ISSPTS (+ 45 € à + 120 € bruts / mois), etc.

3,5 M€

2023 : Police municipale et gardes champêtres

Réformes statutaires et indiciaires au profit des agents de catégories A et C de la police municipale et des gardes champêtres.



Gardien de la paix

Evolution de la rémunération nette mensuelle entre 2017 et 2024 par l'effet des mesures salariales (hors effet GVT)

en début de carrière dans le grade (2^e échelon) en fin de carrière dans le grade (12^e ou 13^e échelon)

(IM 335)

1 740 €

Rémunération nette mensuelle en 2017

2 335 €

(IM 466)

93 €

Gain lié aux revalorisations du point d'indice en 2017 (+ 0,6 %), en 2022 (+ 3,5 %) et en 2023 (+ 1,5 %)

127 €

24 €

Gain lié à la revalorisation de 5 points d'indice

24 €

86 €

Mesure bas de grille

29 €

Mesure catégorielle 2023

140 €

38 €

Gain lié à PPCR (corrigé du TPP)

29 €

112 €

Revalorisation indemnitaire
(Allocation de maîtrise et taux de l'ISSP)

121 €

(IM 377)

2 122 €

Rémunération nette mensuelle en 2024

2 776 €

(IM 511)

+ 22 %

+ 382 €

**Evolution mensuelle liée à la politique salariale
entre 2017 et 2024**

+ 441 €

+19 %

+ 4 %

+ 72 €

**Evolution mensuelle nette de l'inflation (en € constants)
entre 2017 et 2024**

+ 35 €

+ 1,5 %

Hors versement éventuel de la GIPA





Enseignement et recherche

166 M€

2018-2021 : Réseau d'éducation prioritaire (REP - REP +)

Revalorisation indemnitaire de 1 734 € à 5 114 € bruts/an pour les personnels enseignants, d'éducation, de direction, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des psychologues de l'éducation nationale spécialité « éducation, développement et apprentissage ».

1,1 Md€

2021 – 2022 : Grenelle de l'éducation

Création d'une prime d'équipement informatique de 175 € bruts/an pour les enseignants et les psychologues et d'une prime d'attractivité de 400 € à 2 200 € bruts/an pour les enseignants, psychologues et conseillers d'éducation ; Accélération des promotions ; Revalorisation indemnitaire des directeurs d'école de 675 € bruts /an, etc.

644 M€

2021-2030 : Loi de programmation de la recherche (92 M€ / an entre 2021 et 2027)

Création et revalorisation progressive du régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs (RIPEC), revalorisation de la prime de recherche pour les directeurs de recherche et chargés de recherche, revalorisation des contractuels doctorants et post-doctorants, etc.

2,8 Mds €

2023-2024 : Revalorisation « socle » (1,9 Md €) et Pacte enseignants (0,9 Md €)

Revalorisation indemnitaire d'environ 1 300 € bruts/an des personnels enseignants (ISAE/ISOE) et des conseillers principaux d'éducation et PSYEN (IF) ; revalorisation indemnitaire de 1 000 € bruts/an des personnels de direction (IF2R), revalorisation indiciaire et indemnitaire des AESH, etc.



Professeur des écoles *classe normale*

Evolution de la rémunération nette mensuelle entre 2017 et 2024 par l'effet des mesures salariales (hors effet GVT)

en début de carrière dans le grade (2^e échelon)

en fin de carrière dans le grade (11^e échelon)

(IM 383)

1 524 €

Rémunération nette mensuelle en 2017

2 563 €

(IM 664)

91 €

Gain lié aux revalorisations du point d'indice en 2017 (+ 0,6 %),
en 2022 (+ 3,5 %) et en 2023 (+ 1,5 %)

141 €

20 €

Gain lié à la revalorisation de 5 points d'indice

20 €

186 €

Gain lié à PPCR (corrigé du TPP)

4 €

324 €

Revalorisation indemnitaire
(ISAE par fixe, prime d'attractivité, prime d'équipement informatique)

110 €

(IM 441)

2 145 €

Rémunération nette mensuelle en 2024

2 838 €

(IM 678)

+ 39 %

+ 621 €

**Evolution mensuelle liée à la politique salariale
entre 2017 et 2024**

+ 275 €

+11 %

+ 20 %

+ 307 €

**Evolution mensuelle nette de l'inflation (en € constants)
entre 2017 et 2024**

- 140 €

- 5,5 %

Hors versement éventuel de la GIPA





Santé

≈ 200 M€

2019-2022 : Plan « Ma Santé 2022 – Investir pour l'hôpital »

↪ Création d'une prime « Grand âge » de 118 € bruts/mois pour environ 100 000 aides-soignants exerçant auprès de personnes âgées ;
Création d'une prime d'attractivité territoriale d'un montant maximal de 940 € bruts / an pour environ 30 000 agents exerçant dans certains départements d'Ile-de-France.

≈ 64 M€

2019 : Pacte de refondation des urgences

↪ Extension de l'attribution de l'indemnité forfaitaire de risque (118 € bruts/mois) pour environ 31 000 agents exerçant en service d'urgence ;
Création d'une prime d'assistance à la régulation médicale de 120 € bruts/mois (relevés à 220 € en 2024) pour environ 2 000 agents.

≈ 8,2
Mds €

2020 : Accords du « Ségur de la santé »

↪ Création du complément de traitement indiciaire (CTI) correspondant à 49 points d'IM (= 190 € nets/mois en 2024). Mesure étendue aux corps analogues de la FPT et de la FPE en 2021 et 2022 ;
Doublement des taux de promotion des corps soignants de 2020 à 2022 ;
Revalorisation des carrières des professions paramédicales ;
Création d'une prime d'exercice médical (265 € bruts /mois) pour 13 000 sages-femmes (FPE et FPT), etc.

≈ 2,5
Mds €

2022-2023 : Revalorisations des personnels médicaux et paramédicaux

↪ Reconductions puis pérennisation du dispositif de majorations exceptionnelle de l'indemnisation des gardes ;
Création d'une prime d'exercice en soins critiques de 118 € bruts/mois ;
Revalorisation de 25 % de l'indemnisation horaire pour travail de nuit et de 20 % de l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés .



Infirmier exerçant de nuit premier grade

Evolution de la rémunération nette mensuelle entre 2017 et 2024 par l'effet des mesures salariales (hors effet GVT)

en début de carrière dans le grade (2^e échelon)

en fin de carrière dans le grade (10^e échelon)

(IM 392)	1 938 €	Rémunération nette mensuelle en 2017	2 729 €	(IM 583)
	111 €	Gain lié aux revalorisations du point d'indice en 2017 (+ 0,6 %), en 2022 (+ 3,5 %) et en 2023 (+ 1,5 %)	164 €	
	23 €	Gain lié à la revalorisation de 5 points d'indice	23 €	
	247 €	Mesure catégorielle 2021 (revalorisation de grille et complément de traitement indiciaire)	390 €	
	23 €	Gain lié à PPCR (corrigé du TPP)	10 €	
	233 €	dont revalorisation indemnitaire (heures de nuit)	405 €	
(IM 424)	2 575 €	Rémunération nette mensuelle en 2024	3 721 €	(IM 645)
+ 33 %	+ 637 €	Evolution mensuelle liée à la politique salariale entre 2017 et 2024	+ 992 €	+ 36 %
+ 13 %	+ 260 €	Evolution mensuelle nette de l'inflation (en € constants) entre 2017 et 2024	+ 448 €	+ 16 %

Hors versement éventuel de la GIPA





Exemple d'autres mesures ciblées : Mesures de convergence indemnitaire

22,8 M€

En 2020 et en 2021, convergence indemnitaire de la filière sociale au profit de 12 000 agents :

- de + 40 € à + 310 € / mois pour les assistantes de service social et les conseillers techniques
- de + 20 € à + 150 € / mois pour les corps sociaux-éducatifs et les personnels d'insertion et de probation de la Justice

7,9 M€

En 2021, revalorisation de la rémunération des médecins du travail

121,4 M€

En 2022, convergence indemnitaire de la filière administrative :

- en moyenne, + 200 € /mois pour 23 000 attachés d'administration
- en moyenne, + 120 € / mois pour 40 000 secrétaires administratifs



Agent d'accueil Adjoint administratif principal 2^e cl. puis 1^{re} cl. **Evolution de la rémunération nette mensuelle entre 2017 et 2024 par l'effet des mesures salariales (hors effet GVT)**

Pour un adjoint Pal. 2^e cl. en début de carrière dans le grade (2^e échelon)

Pour un adjoint Pal. 1^{re} cl. en fin de carrière dans le grade (10^e échelon)

(IM 330) **1 592 €**

Rémunération nette mensuelle en 2017

2 158 €

(IM 466)

74 €

Gain lié aux revalorisations du point d'indice en 2017 (+ 0,6 %),
en 2022 (+ 3,5 %) et en 2023 (+ 1,5 %)

99 €

20 €

Gain lié à la revalorisation de 5 points d'indice

20 €

79 €

Mesure bas de grille

36 €

Gain lié à PPCR (corrigé du TPP)

14 €

83 €

dont revalorisation indemnitaire (IFSE, CIA)*

71 €

(IM 369) **1 884 €**

Rémunération nette mensuelle en 2024

2 362 €

(IM 478)

+ 18 %

+ 292 €

**Evolution mensuelle liée à la politique salariale
entre 2017 et 2024**

+ 204 €

+9 %

+ 1 %

+ 16 €

**Evolution mensuelle nette de l'inflation (en € constants)
entre 2017 et 2024**

- 141 €

- 7 %

Hors versement éventuel de la GIPA

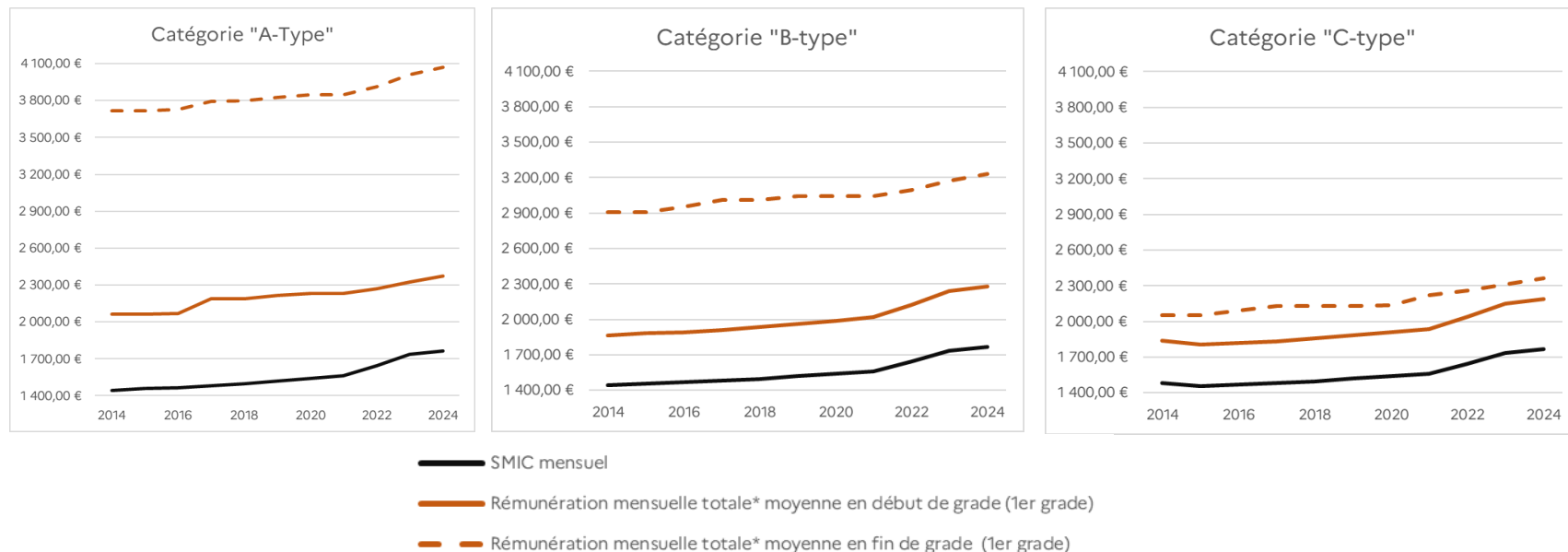
*Montant moyen interministériel constaté par grade



Evolution comparée des rémunérations et du SMIC



Evolution des rémunérations totales moyennes des débuts de carrière par rapport à l'évolution du SMIC



* La rémunération totale comprend une part de régime indemnitaire moyenne correspondant au taux moyen par catégorie pour l'ensemble de la fonction publique en 2021.



Des mesures spécifiques depuis 2020 pour garantir une rémunération indiciaire au niveau du SMIC : indemnité différentielle et indice minimal de traitement

	Indice "plancher"	Traitement indiciaire brut (TIB)	Nb d'agents publics percevant l'IMT
janv-19	326	1 527,64 €	87 700
janv-20	327 *	1 532,33 €	48 900
janv-21	330 *	1 546,39 €	80 200
avr-21	332	1 555,76 €	44 200
oct-21	340 **	1 593,25 €	105 700
janv-22	343 **	1 607,31 €	94 300
mai-22	352 **	1 649,48 €	145 600
juil-22	352 **	1 707,21 €	125 700
janv-23	353 **	1 712,06 €	120 600
mai-23	361 **	1 750,86 €	167 800
juil-23	361	1 777,12 €	48 600
janv-24	366	1 801,74 €	44 600

Mise en œuvre des paliers du PPCR

Hausse du nb d'agents au minimum de traitement due à l'accélération de l'inflation et aux relèvements du SMIC en cours d'année

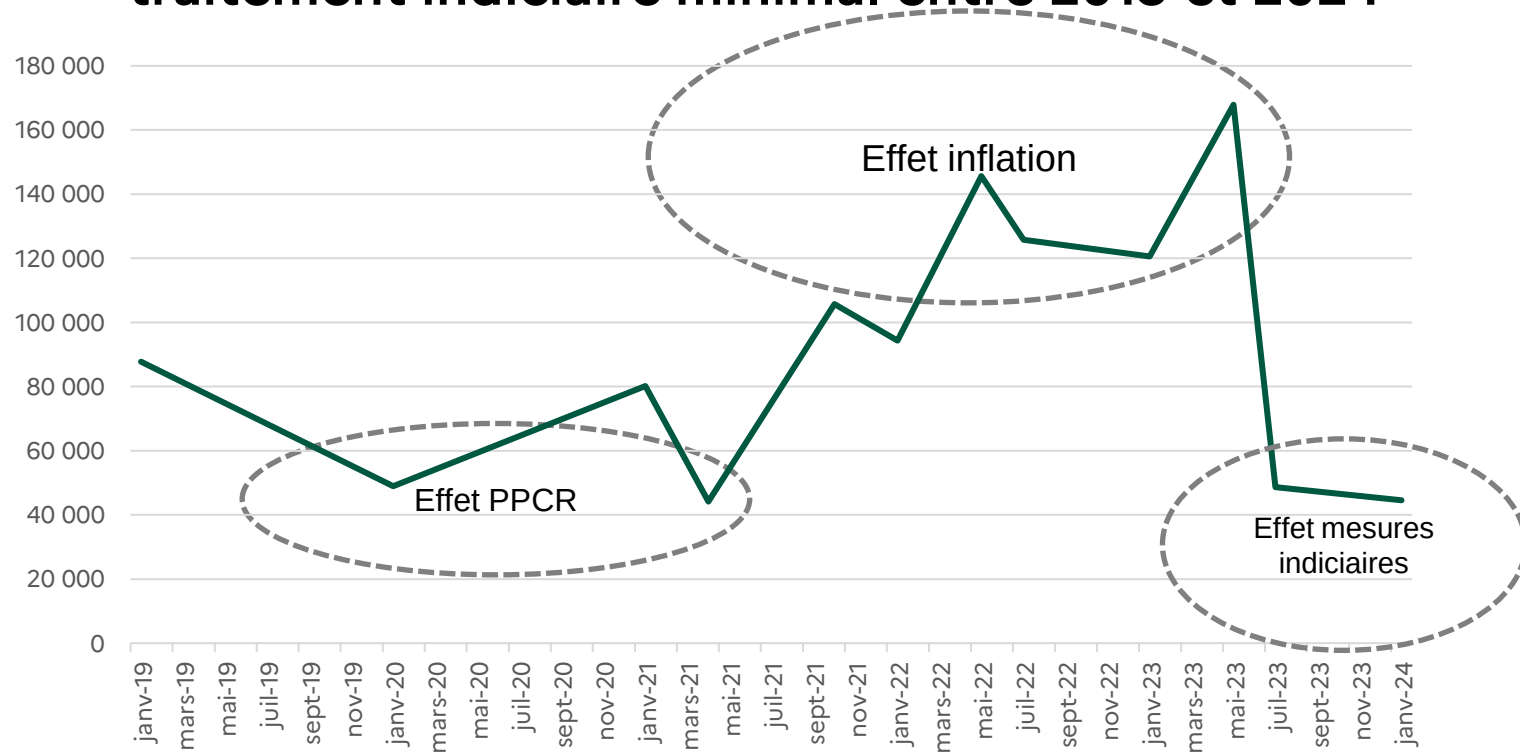
Réduction du nb d'agents au minimum de traitement lié :
 - à la revalorisation du pt (+ 1,5 %) ;
 - au relèvement des « bas de grille » ;
 - à l'attribution de 5 pts d'IM.

* Versement de l'indemnité différentielle

** Application du minimum de traitement



Evolution du nombre d'agents publics percevant le traitement indiciaire minimal entre 2019 et 2024



Comparaison de la rémunération moyenne et du SMIC

En 2021, la rémunération totale mensuelle nette moyenne des agents les moins bien rémunérés de la fonction publique est supérieure au SMIC.

Salaires nets mensuels moyens par catégorie hiérarchique des agents du 1^{er} décile (agents les moins bien rémunérés) en 2021

