

Fonctionnaire comprendre ma fiche de paie



FO

LE SYNDICAT DE LA FICHE DE PAIE !

Pour plus d'informations, contactez-nous :
www.force-ouvriere.fr/-contacter-fo



MA FICHE DE PAIE : JE VEUX COMPRENDRE

*Une fiche de paie, on la reçoit tous les mois.
Souvent, on regarde d'abord le net à payer...
et parfois on s'arrête là !*

Pourtant, derrière les lignes, les sigles et les chiffres se trouvent des éléments essentiels : notre traitement, nos primes, nos cotisations, notre protection sociale, nos droits à la retraite et, au bout du compte, notre pouvoir d'achat.

Pour un fonctionnaire, la rémunération ne se résume pas à un chiffre. Elle dépend notamment de la valeur du point d'indice, de la catégorie, du grade, de l'échelon et de l'indice majoré. À cela peuvent s'ajouter différentes primes et indemnités selon le versant de la fonction publique, l'affectation ou les fonctions exercées.

TIB • NBI • SFT • CSG • CRDS • RAFP • CNRACL • PSC...

La fiche de paie peut vite ressembler à un langage réservé aux initiés. Ce guide est là pour la décoder.

Au fil des pages, nous vous proposons de retrouver les principales lignes de votre bulletin, de comprendre ce qui vous est versé, ce qui est prélevé et pourquoi, avec des exemples pour les trois versants : État, territoriale et hospitalière.

**Comprendre sa fiche de paie, ce n'est pas
seulement comprendre son salaire, c'est aussi
connaître ses droits et pouvoir les défendre.**

**Avec FO, la fiche de paie
n'a pas vocation à rester un mystère !**

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT (FPE)



Ministère et direction

BULLETIN DE PAYER

N° ORDRE

MOIS DE

TEMPS DE TRAVAIL

TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYER DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDIQUÉ CI-DESSOUS. RAPPELEZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION

AFFECTATION		LIBELLE		SIRET	
GESTION POSTE		Affectation		13002348400012 11002001300097	

IDENTIFICATION				GRADE	ENFANTS À CHARGE	ECH.	INDICE OU N°RE D'HEURES	TAUX HORAIRES OU NBI	TEMPS PARTIEL
MIN.	NUMÉRO	CLE	N°DDS						

CODE	ÉLÉMENTS	À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT 1	€	valeur	
101050	RETENUE PC 9	€		valeur
102000	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE 5	€	valeur	
200033	REMBT DOMICILE-TRAVAIL 7	€	valeur	
	SFT 4	€	valeur	
	NBI 2	€	valeur	
202206	IND. COMPENSATRICE CSG 6	€	valeur	
202354	PARTICIPATION À LA PSC 8	€	valeur	
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE 10	€		
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE	€		valeur
401501	C.R.D.S. 11	€		valeur
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL	€		valeur
403501	COT. PAT FNAL DEPLAFONNÉE	€		valeur
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE	€		valeur
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON 16	€		valeur
404598	FORFAIT SOCIAL	€		valeur
411050	CONTRIB. PC	€		valeur
411058	CONTRIBUTION ATI	€		valeur
501080	COT SAL RAFP 12	€		valeur
501180	COT PAT RAFP	€		valeur
554500	COT PAT VST MOBILITE	€		valeur
604970	TRANSFERT PRIMES / POINTS 13	€		valeur
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU 15	€	valeur	
011300	MONTANT NET SOCIAL 17	€	valeur	
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE 14	€		valeur
	(TAUX PERSONNALISE 13,90 %)	€		

VOIR EXPLICATION AU VERSO

*RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ

€	valeur	€	valeur	€	valeur
---	--------	---	--------	---	--------

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE		€	valeur	TOTAUX DU MOIS	
BASE SS DE L'ANNÉE		BASE DU MOIS		CÔUT TOTAL EMPLOYEUR	
€		€		NET A PAYER	
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE		MONTANT IMPOSABLE DE MOIS		€ 18	
€		€		valeur	
COMPTABLE ASSIGNATAIRE		MISE EN PAIEMENT LE		TOTAUX CHARGES PATRONALES	
€		€			
VIRÉ AU COMPTE N°		Coordonnées bancaire			

DANS VOTRE INTÉRÊT, CONSERVEZ CE DOCUMENT SANS LIMITATION DE DURÉE

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH)

CHU DE

Adresse :

BULLETIN DE PAIE

Mois de :
Matricule :

N°SIRET : A.P.E. :
N°URSSAF :
N° S.S. :
Statut :
Grade :
Echelle : Echelon : Indice :
Temps partiel : Nbre d'enfants : SFT.....
Valeur du point (mensuel) :
Plafond mensuel : Base plafonnée :
Nombre de jours traitement plein : Rappel :
Nombre de jours traitement réduit : Rappel :

Nom et prénom du fonctionnaire
Adresse

Nombre d'heures normales : Rappels :
Nombre d'heures supplémentaires : Rappels :

CODE	RUBRIQUES DE PAIE	BASE	TAUX	INTERESSÉ (E)		EMPLOYEUR	
				A PAYER	A DEDUIRE	TAUX	MONTANT
0010	Traitement de base 1	valeur		valeur			
	NBI 2	valeur	valeur	valeur			
	SFT 4	valeur	valeur	valeur			
	CTI 3						
2375	Ind. compensatrice hausse CCG 6			valeur			
3450	Transfert Primes/Points 13	valeur			valeur		
4999	TOTAL BRUT			valeur			
6051	C.S.G. non déductible	valeur	valeur		valeur		
6052	C.S.G. déductible	valeur	valeur		valeur		
6071	C.R.D. 11	valeur	valeur		valeur		
6101	Maladie	valeur				valeur	valeur
6301	C.N.R.A.C.L. 9	valeur	valeur		valeur	valeur	valeur
6671	R.A.F.P. 12	valeur	valeur		valeur	valeur	valeur
7105	Allocations familiales	valeur				valeur	valeur
7106	F.N.A.L.	valeur				valeur	valeur
710A	Contr. solid. autonomie	valeur				valeur	valeur
710F	FNAL supplémentaire	valeur				valeur	valeur
7304	FONDS emploi hospitalier	valeur				valeur	valeur
7311	C.N.R.A.C.L. Invalidité	valeur				valeur	valeur
7800	Taxe sur salaires (tot)	valeur				valeur	valeur
7801	Taxe sur salaires (maj1)	valeur				valeur	valeur
7802	Taxe sur salaires (maj2)	valeur				valeur	valeur
7999	TOTAL COTISATIONS				valeur		valeur

NET A PAYER AVANT IMPOT 15

valeur €

Prélèvement à la source (Taux personnalisé) 14

Valeur

Valeur

Valeur

Paiement : virement

Net à payer

18 valeur

	Brut imposable ⁽¹⁾	Net imposable ⁽¹⁾	Avantage en nature	Prélèvement à la source
Février	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Cumul	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur

⁽¹⁾Avantages en nature compris

« Les informations vous concernant sont transmises aux administrations fiscale et sociale pour l'accomplissement de leurs missions et servent au recouvrement des cotisations sociales et de l'impôt ainsi qu'à l'ouverture et au calcul de droits en matière de prestations sociales (articles 78 de la loi n° 2018-1203 du 22 septembre 2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019). Leur utilisation s'effectue dans le respect des dispositions du règlement général sur la protection des données et de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. »

Nous vous recommandons de conserver ce bulletin sans limite de durée

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT)

MAIRIE DE

N°SIRET

N°URSSAF

Code PE

Convention collective : statut de la fonction publique

BULLETIN DE PAIE

PÉRIODE DE PAIE		PÉRIODE DE RELEVÉ	
MATRICULE	SIT.	N° SÉCURITÉ SOCIALE	DATE D'ENTRÉE
EMPLOI/POSTE	ECH.	VAL. POINT	
STRUCTURE	POSITION ADMINISTRATIVE		
IND. RÉMUN.	INDICE BRUT	IND. MAJORÉ	TAUX EMPLOI SFT

Nom et prénom du fonctionnaire
Adresse

CODE	LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATION PATRONALES	
					TAUX	MONTANT
8	Traitement de base indiciaire 1	valeur	valeur	valeur		
9	NBI Titulaire 2	valeur		valeur		
11	Supplément Familial Titulaire 4	valeur	valeur	valeur		
1860	Indemnité Compens. CSG Tit 6	valeur	valeur	valeur		
1735	Transfert primes/points Tit. 13			valeur		
40	CSG Non déductible Titulaire 10	valeur	valeur	valeur		
41	CSG Déductible Titulaire	valeur	valeur	valeur		
42	CRDS Non déductible Titulaire 11	valeur	valeur	valeur		
43	Urssaf Maladie Titulaire	valeur			valeur	valeur
44	Urssaf Allocation Familiale Tit.	valeur			valeur	valeur
4082	Urssaf Allocation Familiale Comp Tit. 16	valeur			valeur	valeur
1250	Urssaf FNAL totalité Titulaire	valeur			valeur	valeur
46	Urssaf Mobilité Titulaire	valeur			valeur	valeur
389	Urssaf solid.autonomiePP Tit.	valeur			valeur	valeur
47	Retraite CNRACL Titulaire 9	valeur	valeur	valeur	valeur	valeur
1028	Retraite additionnelle FP 12	valeur	valeur	valeur	valeur	valeur
Totaux			Gains	valeur	Cotisations	valeur
NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU					15	valeur

Impôt sur le revenu		Base	Taux personnalisé		Montant	
Impôt sur le revenu prélevé à la source		valeur	14 0.00		0.00	
Cumuls		mensuels	annuels	Paiement		
Brut fiscal	valeur	valeur			Total des retenues	
Net fiscal	valeur	valeur			Total versé par l'employeur	
Avantage en nature						
Nombre d'heures	valeur					
					18 Net payé en euros	
Observations		DANS VOTRE INTÉRÊT ET POUR VOUS AIDER À FAIRE VALOIR VOS DROITS, CONSERVEZ CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DURÉE.				

COLONNE À PAYER

1 Traitement indiciaire brut (TIB)

C'est le produit de la valeur du point d'indice de la fonction publique par l'indice majoré détenu par l'agent public.

Ainsi, par exemple, le traitement brut mensuel d'un fonctionnaire détenant l'indice majoré 446 est de $4,92278 \text{ euros} \times 446 = 2\,195,56 \text{ euros bruts}$.

2 NBI – Nouvelle bonification indiciaire

Certains fonctionnaires exerçant des fonctions assorties de contraintes particulières perçoivent une bonification indiciaire. Le nombre de points d'indice ajoutés est variable selon les fonctions. Les emplois donnant lieu à NBI sont listés dans chaque fonction publique par décret ou par arrêté.

3 CTI – Complément de traitement indiciaire

Prime issue des accords dits du « *Séjour de la santé* », le Complément de traitement indiciaire (CTI) est versé à certains agents exerçant dans les secteurs sanitaire, social, médico-social ou socio-éducatif. Il représente 49 points d'indice majoré, soit 241,22 euros bruts mensuels en 2026, et est pris en compte dans le calcul de la pension.

4 SFT – Supplément familial de traitement

C'est un complément de rémunération versé à tout agent public ayant au moins un enfant de moins de 20 ans à charge. Son montant dépend du nombre d'enfants à charge et du TIB. Il comprend un élément fixe relatif aux enfants à charge et un élément proportionnel relatif au TIB. Si vous bénéficiez d'une NBI, le nombre de points d'indice liés à la NBI s'ajoute au TIB pour le calcul de la part proportionnelle. La somme des deux composantes ne peut être inférieure à un minimum correspondant à l'indice majoré 454 ni supérieure à un maximum correspondant à l'indice majoré 722 comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Si les deux parents sont agents publics, le SFT n'est versé qu'à un seul. En cas de séparation du couple, le SFT est versé à celui des deux parents qui a la garde des enfants ou partagé en cas de garde alternée. Pour toute question liée au SFT, se rapprocher de son service RH.

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au TIB	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 euros	—	2,29 euros	2,29 euros
2	10,67 euros	3 %	77,71 euros	117,29 euros
3	15,24 euros	8 %	194,03 euros	299,57 euros
Par enfant supplémentaire	4,57 euros	6 %	138,66 euros	217,82 euros

5 Indemnité de résidence

Destinée à compenser principalement le coût du logement, elle est égale à 0 %, 1 % ou 3 % du TIB en fonction de l'endroit d'exercice des fonctions. Les différentes zones sont répertoriées dans la circulaire fonction publique n°1996-2B n°00-1235 du 12 mars 2001.

6 Indemnité compensatrice CSG

En 2018, une indemnité compensatrice a été attribuée aux agents publics en compensation de la hausse de la CSG (Contribution sociale généralisée). Le montant de cette indemnité varie selon que vous avez été nommé ou recruté avant 2018 ou à partir de 2018 :

- **recruté avant 2018**, vous percevez chaque mois un douzième d'un montant annuel calculé en multipliant votre rémunération brute annuelle de 2017 par 1,6702 %. Il est ensuite déduit du montant obtenu le montant annuel de la contribution exceptionnelle de solidarité prélevée en 2017. Le résultat obtenu est ensuite multiplié par 1,1053 ;
- **recruté après 2018**, le montant de l'indemnité est obtenu en multipliant votre rémunération brute mensuelle au moment de votre recrutement par 0,76 %.

Au 1^{er} janvier 2026, lorsque la rémunération a progressé entre 2024 et 2025, l'indemnité est réévaluée proportionnellement à cette progression. Pour ces calculs, la rémunération brute prise en compte comprend les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des remboursements de frais professionnels.

7 Remboursement domicile/travail

Les employeurs publics participent obligatoirement à la prise en charge des frais de trajet domicile-travail lorsque l'agent utilise les transports en commun dans les conditions prévues par les textes. Le forfait mobilités durables permet également, sous certaines conditions, une prise en charge pour l'utilisation de modes de déplacement alternatifs et durables, notamment le vélo et le covoiturage.

8 Participation employeur PSC – Protection sociale complémentaire

La participation des employeurs publics au financement de la Protection sociale complémentaire (PSC) se déploie progressivement dans les trois versants de la fonction publique, selon des modalités et des calendriers différents.

- **Dans la fonction publique de l'État**, la réforme prévoit la prise en charge par l'employeur d'une partie de la cotisation au régime collectif de complémentaire santé.
- **Dans la fonction publique territoriale**, la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire est devenue obligatoire selon les modalités prévues par les textes.
- **Dans la fonction publique hospitalière**, le calendrier de mise en œuvre reste incertain. La législation en vigueur prévoyait une entrée en application au 1^{er} janvier 2027, mais cette échéance a déjà fait l'objet de plusieurs projets de report. Elle reste donc susceptible d'évoluer au regard des prochains textes budgétaires et de financement de la Sécurité sociale.

PRIMES DIVERSES

Les fonctionnaires perçoivent en sus de leur traitement indiciaire différentes primes et indemnités dont l'appellation et le montant varient selon la fonction publique (FPE, FPH ou FPT, le département ministériel dans la FPE, le grade, parfois l'échelon, l'affectation et les fonctions exercées.

La part des primes et indemnités (dont le SFT et l'indemnité de résidence) **représente 23,8 % en moyenne de la rémunération totale des fonctionnaires.**

COLONNE À DÉDUIRE

9 Retenue PC – Retenue pension civile (uniquement pour les fonctionnaires de l'État)

Pour mémoire, il n'existe pas de caisse de retraite pour les fonctionnaires de l'État. L'État employeur procède donc à une **retenue pour pension de 11,10% appliquée au traitement brut et à la NBI** pour ceux qui la perçoivent*.

La retraite des fonctionnaires de l'État correspond donc à un engagement financier de l'État (art. 1 du code des pensions civiles et militaires de retraite).

La colonne pour "*information employeur*" fait apparaître un montant de contribution PC (Pension civile) qui paraît très important. Cette situation résulte du grand nombre de suppressions d'emplois dans la FPE. Ces sommes ne sont versées dans aucune caisse mais retranscrites comptablement dans un compte d'affectation spéciale de la loi de Finances afin d'isoler les sommes correspondantes aux engagements de l'État en matière de pensions dans le budget de l'État. C'est la raison pour laquelle c'est une contribution et pas une cotisation.

Cotisations CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales)

Elles concernent les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers affiliés à la CNRACL. En 2026, le taux de retenue à la charge de l'agent est fixé à 11,10 %. Le taux de contribution à la charge de l'employeur est fixé à 37,65 % depuis le 1^{er} janvier 2026.

10 CSG – Contribution sociale généralisée

Taux : 9,2 %, dont 6,8 % déductibles du revenu imposable et 2,4 % non déductibles, sur une assiette correspondant à 98,25 % de la rémunération dans la limite prévue par la réglementation.

11 CRDS – Contribution au remboursement de la dette sociale

Assiette similaire à celle de la CSG, taux 0,5 % non déductible du revenu imposable.

12 RAFP – Retraite additionnelle de la fonction publique

Issue de la réforme des retraites de 2003 et mise en place en 2005, la RAFP est un régime obligatoire de retraite par points. En 2026, la valeur d'acquisition du point est fixée à 1,4596 euros et sa valeur de service à 0,05671 euros.

Les fonctionnaires cotisent à hauteur de 5 % sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette de la RAFP, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut. L'employeur public cotise au même taux sur la même assiette.

Présentée comme une retraite additionnelle destinée notamment à prendre en compte une partie des primes, la RAFP ne compense toutefois que très partiellement leur exclusion du calcul de la pension principale.

13 Transferts primes/points

Destiné à augmenter l'assiette de la retenue pour pensions, pour améliorer le niveau des pensions, le transfert primes/points a pris la forme d'une augmentation du traitement indiciaire et, dans le même temps, d'un abattement sur le montant des primes.

Cet abattement s'est traduit par l'insertion sur le bulletin de paie d'une ligne intitulée *"Transfert primes/points"* dans la colonne *"à déduire"*.

14 Impôt sur le revenu et taux personnalisé

Depuis la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, le bulletin de paie fait apparaître pour ceux qui sont imposables à l'impôt sur le revenu le montant prélevé par l'employeur et reversé à la DGFIP suivi du taux communiqué par les services de la DGFIP.

"En règle générale, les primes et indemnités des fonctionnaires ne sont pas prises en compte pour le calcul de la pension principale. Elles ouvrent des droits au titre de la RAFP, dans la limite de l'assiette prévue par ce régime. Certaines primes font toutefois exception et sont prises en compte pour la retraite principale."

AUTRES ÉLÉMENTS

15 Net à payer avant impôt sur le revenu

16 Cotisations employeurs publics (FPT et FPH) ou pour information (FPE)

Cotisations ou contributions de l'employeur public (Allocations familiales, maladie, solidarité autonomie, accidents du travail, CNRACL pour la FPT et FPH, contribution aux pensions civiles pour la FPE, etc), correspondant à des éléments de salaire socialisé ou différé.

17 Montant net social

Depuis juillet 2023, ce montant est apparu progressivement sur les fiches de paie des salariés, les fonctionnaires ne font pas exception.

Ce montant correspond à la rémunération brute versée par l'employeur déduction faite des contributions et cotisations salariales obligatoires à laquelle on ajoute la contribution de l'employeur et du salarié au financement de la protection sociale supplémentaire facultative.

18 Net à payer

Somme virée par l'employeur sur le compte bancaire de l'agent déduction faite de l'ensemble des retenues et cotisations et de l'impôt sur le revenu le cas échéant.

MA FICHE DE PAIE : LES POINTS À VÉRIFIER

Comprendre son bulletin, c'est aussi savoir pourquoi son montant change, repérer une anomalie et faire valoir ses droits.

Pourquoi ma paie peut-elle évoluer ?

Votre rémunération peut changer lorsque la valeur du point d'indice évolue, lors d'un changement d'échelon, de grade ou de corps, ou lorsque vos primes et indemnités sont modifiées. Un changement de quotité de travail, de situation familiale, d'affectation ou certains congés peuvent également avoir un effet sur le bulletin. Lorsque le point d'indice reste inchangé, la progression de carrière devient l'un des principaux moteurs d'évolution du traitement.

Quelles lignes regarder en priorité ?

Comparez votre bulletin avec celui du mois précédent et vérifiez notamment l'indice majoré et l'échelon, la quotité de travail, la NBI et le SFT si vous y avez droit, les primes et indemnités, le remboursement domicile-travail, la participation à la PSC, les cotisations, le prélèvement à la source, les rappels ou régularisations.

Une variation du net à payer doit pouvoir être expliquée par une ou plusieurs lignes du bulletin.

Une erreur ou un montant inexpliqué ?

Conservez vos bulletins de paie et rassemblez les éléments utiles : arrêté de situation, changement d'échelon, décision d'attribution d'une prime, justificatifs de transport ou de situation familiale.

Interrogez votre service gestionnaire. En cas de doute, votre syndicat FO peut vous aider à vérifier votre bulletin et à faire valoir vos droits.

DU BRUT AU NET : NE PAS CONFONDRE LES MONTANTS



Le net imposable et le montant net social répondent à des règles de calcul spécifiques : ils ne correspondent pas nécessairement à la somme versée sur votre compte.



LES CATÉGORIES, CORPS, GRADES ET ÉCHELONS

La fonction publique repose, dans ses trois versants, sur une organisation statutaire structurée notamment en catégories (A, B et C), corps ou cadres d'emplois, grades et échelons. Cette division conditionne aussi le niveau de rémunération de chaque agent public qui a vocation à occuper tout emploi normalement dévolu à son grade.

En entrant dans la fonction publique, un agent intègre un corps (FPE et FPH) ou un cadre d'emplois (FPT). Le corps ou le cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires relevant du même statut particulier. Le corps ou le cadre d'emplois d'appartenance définit le cadre général des missions exercées par l'agent. Chaque corps ou cadre d'emplois comprend un ou plusieurs grades hiérarchisés. À titre d'exemple, un agent de catégorie B aux finances publiques est intégré dans le corps des contrôleurs des finances publiques dont le statut particulier relève du décret n°2010-982 du 26 août 2010. De même, un agent de catégorie A de la FPT relève du cadre d'emploi des attachés territoriaux dont le statut particulier est fixé par le décret n°87-1099 du 30 décembre 1989 comme un infirmier de la FPH relève de la catégorie A et du corps des infirmiers et infirmières en soins généraux et spécialisés de la FPH dont le statut particulier est régi par les dispositions du décret n°2010-1139 du 29 septembre 2010.

En dehors du statut général dont les dispositions en termes de droits et d'obligations s'appliquent à l'ensemble des fonctionnaires, les statuts particuliers introduisent pour chaque corps ou cadre d'emplois des dispositions spécifiques. Les décrets définissent ainsi les différents échelons de chaque grade, le nombre d'années nécessaires au passage à l'échelon suivant, les conditions de passage d'un grade à l'autre et les conditions d'accès au corps supérieur. Le passage d'un grade à l'autre est en général possible par tableau d'avancement ou concours interne. L'accès au corps supérieur est également possible par concours interne, examen professionnel ou au choix. Tous les décrets relatifs aux statuts particuliers des fonctionnaires sont accessibles sur Légifrance.

Les emplois de la fonction publique sont accessibles en externe par concours ou recrutement sur titre sur la base des conditions de diplôme figurant sur le tableau ci-dessous.

Catégorie	Niveau de diplôme
A	Minimum Bac +3 ou diplôme équivalent
B	Minimum Bac ou diplôme équivalent
C	Minimum CAP, BEP ou brevet des collèges ou équivalent

Il ne s'agit pas ici d'entrer dans tous les détails mais, au moment où l'ensemble de ces dispositions risquent eux d'être remis en cause, voire remplacées par d'avantage d'arbitraire, d'en rappeler l'intérêt, tant en matière d'égalité d'accès aux emplois publics que de déroulement de carrière des fonctionnaires.

QUELQUES DONNÉES COMPARATIVES RELATIVES AU SALAIRE DES AGENTS PUBLICS

DERNIÈRES DONNÉES DISPONIBLES : SALAIRES 2024 – INSEE, PUBLICATIONS 2025-2026

En 2024, le salaire net mensuel moyen en Équivalent temps plein (EQTP) s'élève à 2 742 euros dans l'ensemble de la fonction publique. Les écarts restent importants entre les trois versants :

- 3 018 euros dans la Fonction publique de l'État (FPE) ;
- 2 317 euros dans la Fonction publique territoriale (FPT) ;
- 2 896 euros dans la Fonction publique hospitalière (FPH).

Ces écarts s'expliquent notamment par des structures d'emplois différentes selon les versants.

Après deux années de recul en euros constants, le salaire net moyen de la FPE augmente de 2,6 % en 2024. La progression est plus limitée dans la FPT (+1,3 %) et dans la FPH (+0,7 %). Pour la FPE, l'Insee souligne que la hausse est principalement portée par les primes et, dans une moindre mesure, par les revalorisations indiciaires.

À titre de comparaison, le salaire net mensuel moyen du secteur privé atteint 2 733 euros en EQTP en 2024. Cette comparaison doit toutefois être maniée avec prudence : les structures d'emplois, les qualifications, les âges et les catégories professionnelles diffèrent entre secteurs public et privé. Le salaire médian du privé est de 2 190 euros nets par mois.

Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent. Dans la FPE, les femmes perçoivent en moyenne 12 % de moins que les hommes en EQTP en 2024. Dans la FPT, l'écart moyen est de 7 %. Ces écarts reflètent notamment des différences de métiers, de parcours professionnels, de temps de travail et d'accès aux emplois les mieux rémunérés.

*Sources : Insee, Siasp 2024 ; Insee Première n° 2100, 2101 et 2102 (mai 2026) ;
En 2024 : FP 2 742 euros nets par mois – FPE 3 018 euros – FPT 2 317 euros –
FPH 2 896 euros*



POUR NOS SALAIRES, FO REVENDIQUE !

La fiche de paie dit ce que nous gagnons. Elle montre aussi les effets du gel du point d'indice, du tassement des grilles et des mesures qui amputent la rémunération.

10 % IMMÉDIATEMENT SUR LE POINT D'INDICE

puis son indexation sur l'inflation, avec un plan de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat.

DES GRILLES INDICIAIRES REVALORISÉES

pour les catégories A, B et C, avec de vraies perspectives de carrière et la reconnaissance des qualifications.

100 % DU SALAIRE EN ARRÊT MALADIE

avec la suppression de l'abattement de 10 % et du jour de carence.

LES PRIMES INTÉGRÉES AU TRAITEMENT INDICIAIRE

afin qu'elles soient prises en compte pour la retraite et qu'elles consolident durablement les droits à pension.

UNE VÉRITABLE PROGRESSION DES CARRIÈRES

pour mettre fin au tassement des grilles et garantir que l'ancienneté, les qualifications et les responsabilités se traduisent réellement sur la fiche de paie.

L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

avec la revalorisation des métiers à prédominance féminine et de véritables déroulements de carrière.

LE POINT D'INDICE, C'EST LE CŒUR DU SALAIRE !

Une prime ponctuelle ne remplace pas une augmentation durable du traitement, des carrières et des droits à pension.



FORCE OUVRIÈRE

SECTEUR DE L'ÉCONOMIE, DU SERVICE PUBLIC
ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

rbarrion@force-ouvriere.fr

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 06 16 90 15 27

www.force-ouvriere.fr