

Grille salariale

## Quid de l'attractivité réelle de la fonction publique ?

La multiplication des mesures catégorielles sur fond de gel du point d'indice nuit à l'établissement d'un diagnostic global



*Mécomptes publics,  
François Ecalle*

Chaque fonctionnaire appartient à un corps ; chaque corps est divisé en grades et chaque grade est divisé en échelons. Chaque corps a une grille salariale qui permet d'affecter un indice à chaque échelon de chaque grade. Le traitement brut mensuel de base d'un agent est égal au produit de son indice par la valeur du point de la fonction publique. À ce traitement de base s'ajoutent des primes qui sont presque toutes indexées sur cette valeur du point.

Celle-ci est gelée depuis 2010, à l'exception des années 2016-2017 où elle a été augmentée de 1,2 %, et le gouvernement vient de refuser de la relever.

■ "Au total, la rémunération nette moyenne des personnes en poste sur 2010-2019 a augmenté en euros constants de 1,2 % par an"

Les agents en poste ont en effet bénéficié pour la plupart de mesures d'avancement, souvent à l'ancienneté, qui leur ont permis d'atteindre des indices plus élevés. Ils ont aussi une garantie individuelle de maintien de leur pouvoir d'achat. Enfin, le traitement minimal de la fonction publique est périodiquement relevé pour qu'il ne soit pas inférieur au Smic. Au total, la rémunération nette moyenne des personnes en poste sur 2010-2019 a augmenté en euros constants de 1,2 % par an.

### **Des mesures catégorielles inégalitaires ?**

En revanche, les salaires d'entrée dans la fonction publique sont quasi gelés depuis 10 ans, sauf ceux des moins qualifiés qui suivent le Smic. Il en résulte une forte compression des hiérarchies salariales en début de carrière et un sérieux problème d'attractivité de la fonction publique pour les cadres et professions intermédiaires.

Ce constat qui pouvait être fait en 2017 doit être actualisé. En effet, les grilles salariales de presque tous les corps ont été révisées dans le cadre d'une réforme étalée sur la période 2016-2021. Beaucoup de corps (enseignants, personnels soignants, policiers, etc.), ont bénéficié de mesures "catégorielles" sous forme de primes ou de modifications de leur grille salariale. On peut craindre que ces mesures catégorielles aient surtout visé ceux qui ont les revendications salariales les plus médiatisées, et qu'elles n'aient pas beaucoup contribué à réduire les inégalités de salaires qui existent souvent entre des fonctionnaires qui font le même travail dans des corps ou des ministères différents. Certains corps n'ont peut-être bénéficié d'aucune mesure et ont alors vu leur attractivité se dégrader.

"Les statistiques relatives aux salaires dans la fonction publique sont souvent trop agrégées pour faire un diagnostic précis. Surtout, elles sont publiées avec des délais relativement longs."

Or les statistiques relatives aux salaires dans la fonction publique sont souvent trop agrégées pour faire un diagnostic précis. Surtout, elles sont publiées avec des délais relativement longs et seules les données de 2019 sont disponibles aujourd'hui.

Avant de prendre de nouvelles décisions salariales, il faudrait dresser un état des lieux des rémunérations dans la fonction publique et des problèmes d'attractivité qui subsistent en tenant compte des mesures mises en œuvre en 2020-2021 et programmées pour les années suivantes. Cet état des lieux devrait être établi par une institution indépendante qui connaît bien la fonction publique, qualités que possède la Cour des comptes.

Le site [www.fipeco.fr](http://www.fipeco.fr) développe les analyses de François Ecalle.

### **A lire également**

[Mécomptes publics – les chroniques de François Ecalle](#)

Publié le 14/12/2021

Catégories :

Affaires publiques / Mécomptes publics /