Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

Les rémunérations des agents territoriaux :

L'urgence de l'action !

Séance Plénière du 16 septembre 2026

Rapporteure : **Delphine DEPAY, Présidente de la FS3**

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08
Tél. : 01.53.43.84.10 – Site internet : www.csfpt.org

Table des matières

Introduction 3
I – Constats 4
A – Statistiques 4
B – L'érosion continue du pouvoir d'achat et le tassement des grilles 16
1° Le gel de la valeur du point d'indice 16
2° Le tassement des grilles 16
3° La suppression de la GIPA 17
II - Les effets majeurs 18
1° Une dévalorisation des qualifications 18
2° Des progressions de carrière très peu attractives 18
3° Une persistance des inégalités entre les femmes et les hommes 18
4° Un poids croissant du régime indemnitaire 19
5° Un recours accru aux agents contractuels 19
III – Propositions 21
A – Indiciaires 21
B – Indemnitaires 23
Conclusion 24
Annexe : Liste des rapports et notes du CSFPT 25

Introduction

Le bureau du CSFPT a validé le 27 janvier 2026 le principe de l'établissement d'une note flash sur les rémunérations.

En effet, le constat général aussi bien des organisations syndicales que des employeurs territoriaux va dans le sens d'une perte du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique et plus particulièrement, de la fonction publique territoriale (FPT) et d'un système de rémunération des agents publics dans l'impasse. Les statistiques publiées tant par l'INSEE[1] que par la DGAFP[2] en attestent.

La fonction publique territoriale traverse une phase critique. Difficultés de recrutement, manque de reconnaissance des qualifications, allongement des carrières, transformation des métiers : ces évolutions impactent directement la capacité des collectivités à garantir un service public de qualité.

L'enjeu du niveau des rémunérations n'est plus périphérique. C'est devenu un levier stratégique d'attractivité, de fidélisation et de reconnaissance professionnelle.

Cette note a pour objectif de dresser un état des lieux de la situation, d'en mesurer les conséquences et de formuler des propositions concrètes pour améliorer le niveau des rémunérations dans la fonction publique. Elle vise également à mettre en évidence l'urgence de la situation et la nécessité pour le gouvernement de prendre sans délai des mesures fortes et immédiates afin de répondre à la dégradation du pouvoir d'achat et à la perte d'attractivité des métiers du service public.

[1] INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
[2] DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

I – Constats

A – Statistiques

Dans les « Chiffres clés de la Fonction Publique » que la DGAFP met à jour chaque année dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, on peut relever :

- Le salaire net mensuel moyen en 2023 : 2 652 euros dans l'ensemble de la fonction publique
  (2 886 euros dans la FPE[3], **2 254 euros dans la FPT** et 2 842 euros dans la FPH[4]). A titre de comparaison, le salaire net mensuel moyen du secteur privé s'élève à **2 735 euros.**

- Évolution en 2023 du pouvoir d'achat du salaire : –0,7 % dans la fonction publique (– 0,4 % dans la FPE, **– 0,9 % dans la FPT** et – 0,9 % dans la FPH).

- Les femmes gagnent en moyenne **9,9 % de moins** que les hommes dans l'ensemble de la fonction publique et **6,8% dans la FPT.**

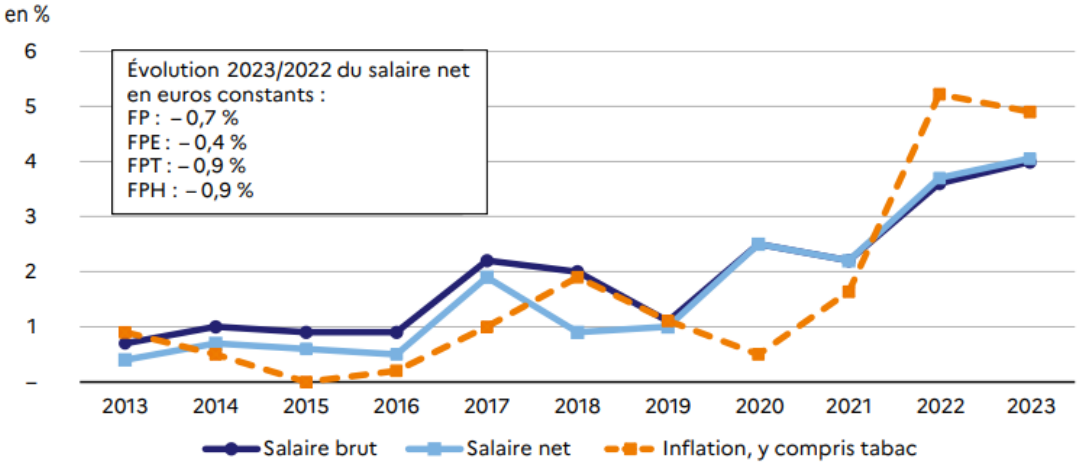
- 10 % des postes de la fonction publique sont rémunérés moins de 1 673 euros et 10 % plus de 3 799 euros.

Plus récemment, l'INSEE a publié un INSEE Première le 06 mai dernier avec des chiffres pour **la FPT** en **2024** :

- Le salaire net moyen dans la FPT en 2024, tous statuts et catégories confondus : **2 317 euros** (soit **+1,3% sur un an**, l'inflation ayant reflué en 2024 et 1,7% pour l'ensemble de la fonction publique). L'inflation augmentant fortement en 2026, la tendance devrait s'inverser.
- Le salaire net moyen des fonctionnaires a augmenté de 1,4% en euros constants et celui des non-fonctionnaires de 1,5%.
- Dans les communes, le salaire net moyen est de 2 186 euros ; dans les régions, 2 451 euros ; dans les départements, 2 528 euros.
- Les femmes gagnent en moyenne **7% de moins que les hommes**.
- 10 % des postes de la fonction publique territoriale sont rémunérés moins de 1 653 euros et 10 % plus de 3 192 euros.

[3] FPE : Fonction Publique d'Etat
[4] FPH : Fonction Publique Hospitalière

Figure 4 : Évolution des salaires net et brut mensuels en euros courants dans la fonction publique

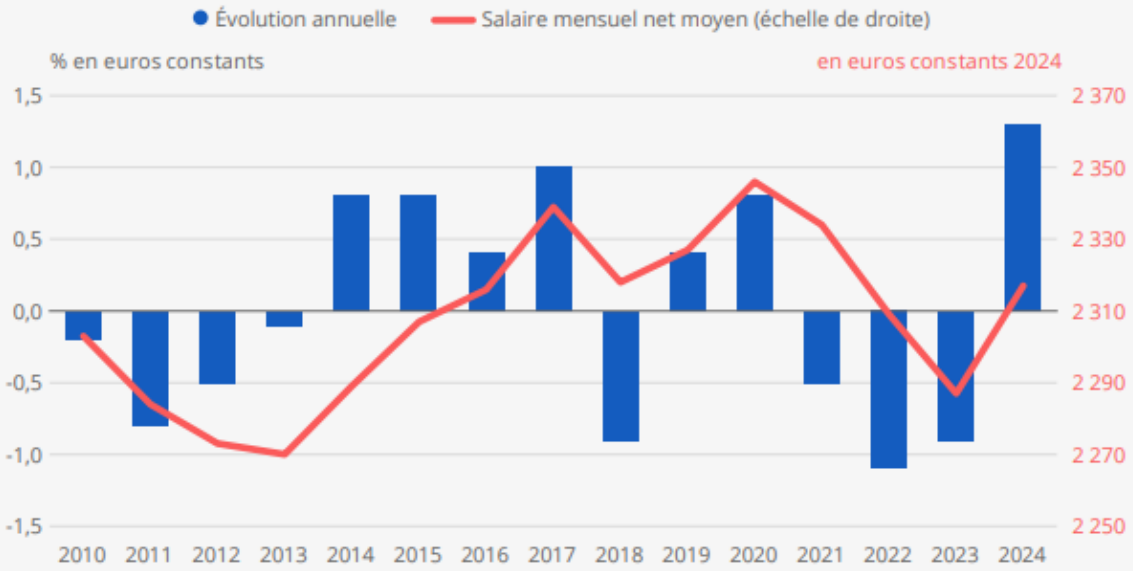


Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : En 2023, le salaire net moyen des agents de la fonction publique augmente de 4,1 % en euros courants. Dans le même temps, les prix augmentent de 4,9 %. Ainsi, le pouvoir d'achat du salaire net moyen en EQTP des agents de la fonction publique diminue en 2023 de 0,7 %.

► 2. Valeur et évolution du salaire mensuel net moyen en EQTP dans la FPT depuis 2010



Note : Les niveaux de salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) sont recalculés à partir des évolutions en euros constants annuelles passées.

Lecture : Le salaire net moyen en EQTP dans l'ensemble de la fonction publique territoriale (FPT) est de 2 317 euros par mois en 2024. Il progresse de 1,3 % en euros constants par rapport à 2023.

Champ : France hors Mayotte, agents de la FPT en EQTP (hors militaires, apprentis, contrats d'engagement du service public et internes ; y compris contrats aidés).

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

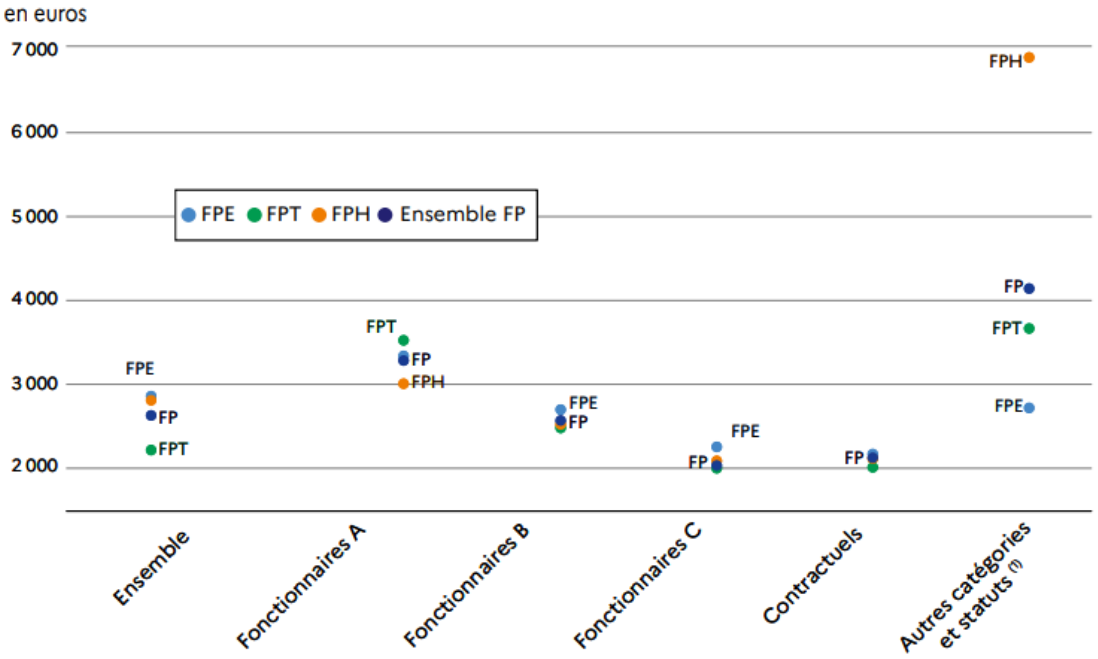
L'inflation est restée soutenue en 2023 (**+ 4,9%** après + 5,2% en 2022 – Rapport annuel sur l'état de la fonction publique) et inférieure, **+2%** en 2024 (INSEE). Cela a entraîné une baisse du pouvoir d'achat du salaire en EQTP[5] des agents publics, dont **le salaire net en euros constants[6] a diminué de 0,7%** en 2023, deuxième année d'évolution en euros constants négative après 2022 (Figure 4) puis a légèrement remonté en 2024 (**+1,3%**).

Les différences d'évolution entre versants de la fonction publique ont été similaires à celles constatées sur les évolutions en euros courants[7]. Ainsi, le salaire net moyen en euros constants a diminué moins dans la FPE (− 0,4%) que dans la **FPT** et la FPH **(− 0,9%).**

En 2023, dans la FPT, le traitement indiciaire brut a diminué également en euros constants (**− 1,5%**). Les primes et rémunérations annexes sont restées stables en euros constants, et n'ont pas permis de compenser l'évolution du salaire net moyen en euros constants, qui s'est établi à − 1,2%.

[5] EQTP : Equivalent Temps Plein
[6] Euros constants : valeur nominale sans une prise en compte de l'inflation.
[7] Euros courants : valeur nominale avec la prise en compte de l'inflation.

Figure 3 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie hiérarchique et statut dans les trois versants de la fonction publique, en 2023



Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Les « Autres catégories et statuts » regroupent principalement : dans la FPE, les enseignants de l'enseignement privé sous contrat et les ouvriers d'État ; dans la FPT, les collaborateurs de cabinet ; dans la FPH, le personnel médical (médecins, odontologistes et pharmaciens).

Lecture : En 2023, le salaire net mensuel moyen en EQTP est de 2 886 euros dans la FPE, 2 842 euros dans la FPH, 2 254 euros dans la FPT, et 2 652 euros pour l'ensemble de la fonction publique.

► 4. Structure des effectifs et évolution des salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la FPT en 2024

Caractéristiques	Agents présents en 2024			Agents présents en 2023 et 2024[1]		
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net moyen		Structure des effectifs en EQTP (en %)	Proportion des effectifs présents en 2023 et 2024 par rapport aux effectifs de 2023 (en %)	Évolution 2024/2023 de la RMPP[2] nette (% en euros constants)
		Montant (en euros)	Évolution 2024/2023 (% en euros constants)			
Fonctionnaires, dont :	76	2 383	1,4	85	77,1	2,1
Catégorie A	*10*	*3 604*	*0,2*	*10*	*72,4*	*1,6*
Catégorie B	*11*	*2 562*	*1,1*	*12*	*74,6*	*2,1*
Catégorie C	*54*	*2 125*	*1,6*	*63*	*78,5*	*2,3*
Non-fonctionnaires	24	2 113	1,5	15	43,6	2,6
Femmes	59	2 248	1,3	56	66,2	2,1
Hommes	41	2 418	1,4	44	74,0	2,3
Moins de 30 ans	9	1 930	2,8	5	43,5	3,8
De 30 à 39 ans	18	2 153	2,7	16	62,4	3,3
De 40 à 49 ans	26	2 380	1,8	27	72,8	2,6
De 50 à 59 ans	34	2 401	1,4	39	79,0	1,8
60 ans ou plus	12	2 488	1,2	13	62,6	1,1
Communes	51	2 186	1,7	52	69,9	2,6
Centre communal d'action sociale et caisses des écoles	5	2 229	0,8	4	59,7	1,5
EPCI[3] à fiscalité propre	16	2 356	1,0	16	70,0	2,0
Autres structures intercommunales	4	2 301	1,3	4	63,8	2,2
Départements	14	2 528	0,2	14	69,8	1,2
Services départementaux d'incendie et de secours	3	3 156	2,6	4	87,5	3,6
Centres de gestion et Centre national de la FPT	1	2 603	0,7	0	43,5	1,6
Régions	5	2 451	1,0	5	68,8	1,8
Autres collectivités locales	1	2 690	1,1	1	62,5	1,8
Ensemble de la FPT	**100**	**2 317**	**1,3**	**100**	**69,4**	**2,2**
Ensemble de la fonction publique	**///**	**2 742**	**1,7**	**///**	**66,4**	**2,7**

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

1 Agents présents sur l'ensemble des deux années chez le même employeur et ayant la même quotité de temps de travail les deux années.

2 Rémunération moyenne des personnes en place.

3 Établissement public de coopération intercommunale.

Lecture : 69,4 % de l'ensemble des personnes de la fonction publique territoriale (FPT) en place en 2023 le sont encore en 2024. Leur salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) augmente de 2,2 % en euros constants par rapport à 2023.

Champ : France hors Mayotte, agents de la FPT et tous versants confondus pour l'ensemble de la fonction publique en EQTP (hors militaires, apprentis, contrats d'engagement du service public, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux ; y compris contrats aidés).

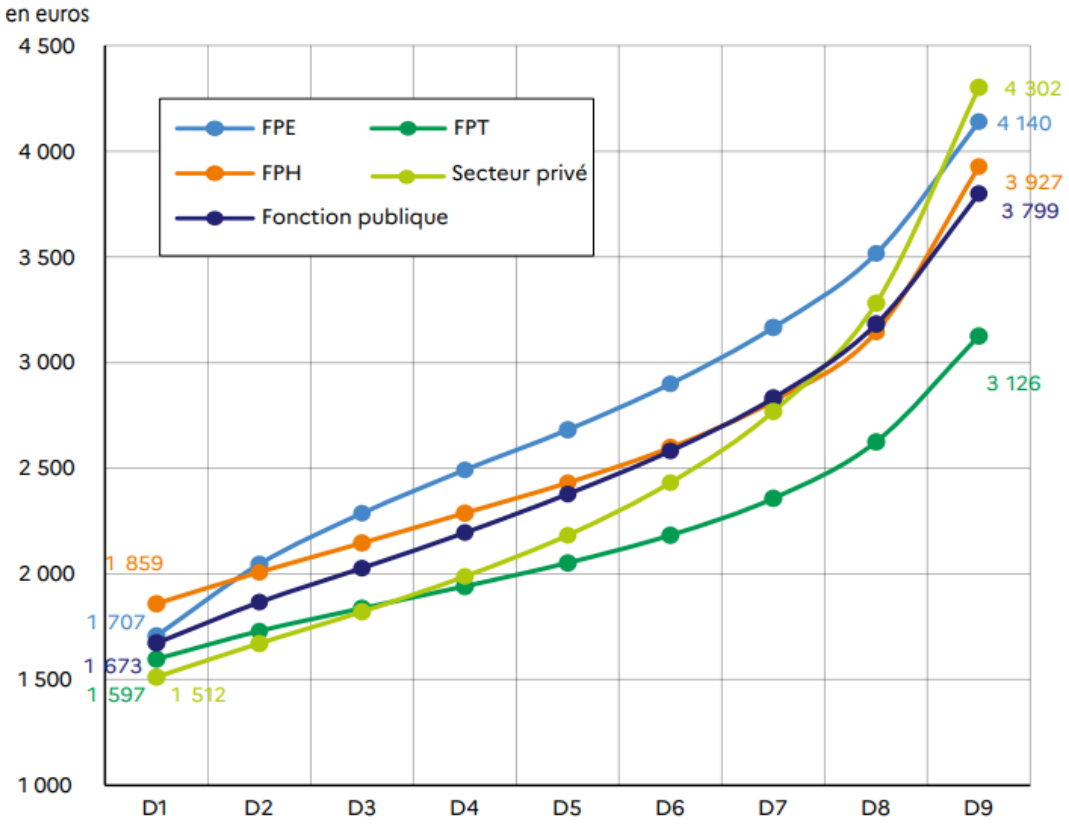
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

La fonction publique territoriale se caractérise par les niveaux de rémunération les plus faibles des trois versants de la fonction publique. C'est dans la FPE que le salaire net moyen est le plus élevé (2 886 euros par mois) ; viennent ensuite celui de la FPH, avec 2 842 euros par mois, et celui de **la FPT, en retrait, avec 2 254 euros par mois** (Figure 3)

Ces écarts traduisent essentiellement des différences de structure d'emploi, et notamment de répartition par catégorie statutaire. Ainsi, la FPE se caractérise par une proportion plus importante de fonctionnaires de catégorie A (48%) par rapport à la FPH et à la FPT (respectivement 29% et **10%**), ce qui augmente le salaire moyen de l'ensemble de ces agents. Dans la FPH, le salaire moyen est porté par le personnel médical, dont la rémunération est plus élevée que celle des fonctionnaires de catégorie A.

Pour les fonctionnaires de catégorie B, les salaires nets mensuels moyens varient de **2 493 euros pour la FPT** à 2 524 euros pour la FPH et à 2 720 euros pour la FPE. Les fonctionnaires de catégories B et C dans la FPE sont mieux rémunérés en moyenne que ceux des autres versants, car ils intègrent les brigadiers et gardiens de la paix, de catégorie B, et les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, de catégorie C. Ces derniers sont rémunérés sur des grilles indiciaires spécifiques et perçoivent des primes particulières liées à leur activité. Les salaires nets moyens des contractuels dans la FPE sont supérieurs à ceux observés dans les autres versants, avec 2 204 euros mensuels, contre 2135 euros dans la FPH et **2 069 euros dans la FPT.**

Figure 4 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé, en 2023



Source : Base tous salariés, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, salaires nets moyens en équivalent temps plein mensualisé.

Champ pour le privé : France (hors Mayotte), salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Champ pour la fonction publique : Hors militaires, assistants maternels et familiaux, apprentis, internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : 10 % des agents de la fonction publique ont un salaire net mensuel moyen supérieur à 3 799 euros.

Le rapport entre le dernier centile (niveau au-dessus duquel se situent les 1% des agents les mieux rémunérés) et le salaire médian vaut 4,0 dans la FPH, et **2,6** dans la FPE et **la FPT.**

Figure 7 : Salaires nets mensuels moyens dans la FPT selon le type de collectivité et la filière, en 2023

Par employeur	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen (en euros)
Ensemble	**100**	**2 254**
Communes	52	2 121
Établissements communaux (CCAS, CDE, etc.[1])	5	2 185
EPCI[2] à fiscalité propre	15	2 299
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	4	2 252
Départements	14	2 478
Services départementaux d'incendie et de secours	3	3 030
Centres de gestion et CNFPT[3]	1	2 560
Régions	5	2 380
Autres collectivités locales[4]	1	2 668

Par filière	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen (en euros)
Ensemble	**100**	**2 254**
Administrative	24	2 456
Technique	46	2 102
Culturelle	4	2 375
Sportive	1	2 296
Sociale	9	2 214
Médico-sociale	5	2 529
Médico-technique	0	2 784
Police municipale	2	2 744
Incendie et secours	2	3 174
Animation	7	1 900
Hors filière et indéterminée	2	2 274

Source : Siasp, Insee. Traitements DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique territoriale y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, apprentis.

(1) CCAS : Centres communaux d'action sociale ; CDE : Caisses des écoles.

(2) EPCI : Établissements publics de coopération intercommunale.

(3) CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale (délégations départementales et services centraux).

(4) Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Lecture : En 2023, en équivalent temps plein, les agents territoriaux employés par une commune représentent 52 % des effectifs. En 2023, en équivalent temps plein, les agents territoriaux classés dans la filière administrative représentent 24 % des effectifs. Ces derniers perçoivent en moyenne un salaire net de 2 456 euros par mois.

En 2023, le salaire net mensuel moyen des agents de la FPT s'élève à **2 254 euros** (Figure 7) et en 2024 à **2 317 euros.**

Les principaux employeurs de la FPT sont les communes (52% de l'emploi total en EQTP), les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (15%) et les départements (14%).

Le salaire net mensuel moyen varie de **2 121 euros** pour les agents des communes en 2023 (**2 186** en 2024) à **3 030** euros pour les agents des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), en raison des primes spécifiques dont ils bénéficient. Il s'élève à **2 185 euros** par mois dans les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles, qui comptent 45% d'agents non-fonctionnaires, **2 299 euros** dans les EPCI (**2 356** en 2024), **2 380 euros** dans les régions (**2 451** en 2024) et **2 478 euros** dans les départements (**2 528** en 2024).

Le tableau met en évidence des inégalités salariales persistantes entre femmes et hommes dans l'ensemble de la fonction publique, les femmes percevant en moyenne une rémunération inférieure à celle des hommes. Ces écarts varient selon les versants et sont particulièrement marqués dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique de l'État. Dans la fonction publique hospitalière (FPH), l'écart est le plus élevé, atteignant près de 19 %. Dans la fonction publique de l'État (FPE), l'écart est également important, autour de 12 %. Dans la fonction publique territoriale (FPT), l'écart est plus faible (**environ 6,8 %)**, mais cela s'explique aussi par un niveau global de rémunération nettement plus bas que dans les autres versants.

Il montre également que la fonction publique territoriale demeure le versant le moins rémunérateur, avec des salaires moyens nettement plus faibles que dans les deux autres versants, pour les femmes comme pour les hommes. Cette situation confirme un décrochage salarial structurel de la FPT, auquel s'ajoutent les inégalités de rémunération entre les sexes.

Les primes et indemnités représentent un quart du salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique. La rémunération des fonctionnaires comprend deux parties : le traitement brut, qui repose sur une grille indiciaire liée au grade de l'agent, et une partie indemnitaire, les primes et indemnités, qui sont davantage liées à la politique de rémunération mise en place par l'employeur, aux fonctions exercées par les agents, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières liées aux métiers.

Le salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique est de 3 344 euros mensuels en EQTP, dont 2 520 euros de traitement brut.

Les primes et indemnités comprennent notamment l'indemnité de résidence, qui dépend de la commune d'affectation, ainsi que le supplément familial de traitement, dont le montant varie selon le nombre d'enfants à charge. Elles incluent également diverses primes ponctuelles ou accessoires. Parmi celles-ci, figure, par exemple, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), instauré dans le cadre du régime indemnitaire déployé à partir de 2014 et qui tient tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). La rémunération des heures supplémentaires est également intégrée dans ces éléments indemnitaires.

Dans le prolongement de ces évolutions, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renforcé la place des dispositifs indemnitaires et des logiques de reconnaissance de l'engagement professionnel dans les politiques de rémunération des agents publics.

La part des primes et indemnités dans le salaire brut (y compris l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) s'établit à **24,6% en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires** (Figure 9). Cette part apparaît en moyenne relativement homogène entre les versants : elle est de 24,7% dans la FPE, **25,3% dans la FPT** et 23,5% dans la FPH. La part des primes peut évoluer au cours du temps, en lien avec la transformation de primes spécifiques en éléments de rémunération.

La situation est plus hétérogène en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent et entre les différents corps de fonctionnaires : les enseignants fonctionnaires ont une part de primes deux fois inférieure (17,2%) à celle des autres fonctionnaires de catégorie A (32,9%), bien qu'elle soit en hausse depuis 2020. **Les fonctionnaires de catégorie A de la FPT ont une rémunération brute composée de 29,9% de primes et rémunérations annexes**, contre 24,9% pour les fonctionnaires de catégorie A de la FPH. En 2023, la part des primes des **fonctionnaires de catégorie B** atteint 28,6%. Elle s'élève à 34,5% dans la FPE (30,9% hors policiers et corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire, contre 39,3% en moyenne pour les policiers et encadrants de la pénitentiaire), à **27,0% dans la FPT** et à 23,3% dans la FPH.

La part des primes des **fonctionnaires de catégorie C** est de 23,9% en 2023, avec 29,6% dans la FPE (40,0% pour le personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire et 27,3% pour les autres agents de catégorie C), **23,4% dans la FPT** et 20,2% dans la FPH.

Figure 9 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires, selon la catégorie hiérarchique, en 2023

en euros

		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Ensemble	**Salaire brut (a)**	**3 845**	**2 846**	**3 256**	**3 344**
	– Traitement brut	2 894	2 127	2 491	2 520
	– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement [1]	951	719	765	824
	– *dont indemnité de résidence* [2]	*30*			
	– *dont supplément familial* [2]	*31*			
	– *dont primes et rémunérations annexes*	*890*			
	Part des primes (en % du salaire brut)	23,1			
	Part des primes y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	24,7	25,3	23,5	24,6
	Contributions et cotisations sociales	**729**	**532**	**614**	**631**
	– Cotisations salariales [3] (b)	367	264	305	315
	– CSG et CRDS (c)	362	268	309	316
	Salaire net de prélèvements = (a)–(b)–(c)	**3 116**	**2 314**	**2 642**	**2 714**
A	**Salaire brut (a)**	**4 159**	**4 324**	**3 735**	**4 089**
	– Traitement brut	3 244	3 033	2 803	3 127
	– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement [1]	915	1 291	931	961
	– *dont indemnité de résidence* [2]	*32*			
	– *dont supplément familial* [2]	*35*			
	– *dont primes et rémunérations annexes*	*847*			
	Part des primes (en % du salaire brut)	20,4			
	Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	29,9	24,9	23,5
	Contributions et cotisations sociales	**786**	**790**	**697**	**767**
	– Cotisations salariales [3] (b)	393	383	342	381
	– CSG et CRDS (c)	393	407	354	386
	Salaire net de prélèvements = (a)–(b)–(c)	**3 373**	**3 534**	**3 038**	**3 321**
B	**Salaire brut (a)**	**3 376**	**3 060**	**3 114**	**3 196**
	– Traitement brut	2 212	2 235	2 388	2 283
	– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement [1]	1 163	825	726	913
	– *dont indemnité de résidence* [2]	*27*			
	– *dont supplément familial* [2]	*22*			
	– *dont primes et rémunérations annexes*	*1 114*			
	Part des primes (en % du salaire brut)	33,0			
	Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	34,5	27,0	23,3	28,6
	Contributions et cotisations sociales	**655**	**567**	**590**	**608**
	– Cotisations salariales [3] (b)	339	279	294	307
	– CSG et CRDS (c)	316	289	295	301
	Salaire net de prélèvements = (a)–(b)–(c)	**2 720**	**2 493**	**2 524**	**2 588**
C	**Salaire brut (a)**	**2 813**	**2 539**	**2 635**	**2 589**
	– Traitement brut	1 981	1 944	2 103	1 970
	– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement [1]	832	595	533	619
	– *dont indemnité de résidence* [2]	*23*			
	– *dont supplément familial* [2]	*21*			
	– *dont primes et rémunérations annexes*	*789*			
	Part des primes (en % du salaire brut)	28,0			
	Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	29,6	23,4	20,2	23,9
	Contributions et cotisations sociales	**530**	**479**	**506**	**490**
	– Cotisations salariales [3] (b)	268	239	256	246
	– CSG et CRDS (c)	262	240	250	244
	Salaire net de prélèvements = (a)–(b)–(c)	**2 283**	**2 060**	**2 129**	**2 100**

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), fonctionnaires de la fonction publique en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Dont Nouvelle bonification indiciaire (NBI).

(2) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(3) Majoritairement les cotisations retraite.

IR : indemnité de résidence.

SFT : supplément familial de traitement.

Lecture : En 2023, le salaire brut moyen de l'ensemble des fonctionnaires s'élève à 3 344 euros mensuels en EQTP, dont 2 520 euros de traitement brut et 824 euros de primes et indemnités. Ces dernières représentent 24,6 % du salaire brut.

B – L'érosion continue du pouvoir d'achat et le tassement des grilles

1° Le gel de la valeur du point d'indice

Le principal facteur de cette érosion est le gel quasi-permanent de la valeur du point d'indice, qui sert de base au calcul du traitement. Les revalorisations comme celles de 3,5% en juillet 2022 et de 1,5% en juillet 2023, n'ont pas permis de compenser l'inflation cumulée. L'INSEE estime que l'inflation cumulée pour la période 2022-2025 se situe à 13,9%, dont 4,9% en 2023. Cette situation conduit à une perte de pouvoir d'achat. L'écart avec le secteur privé était favorable au secteur public jusqu'en 1995, mais le salaire net moyen du secteur privé a ensuite progressé plus vite que celui de la fonction publique, si bien qu'il le dépasse depuis 2013.

Si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2000, il ne serait pas à 4,92 € comme aujourd'hui, mais à 6,50 €.

Le Conseil Economique, social et environnemental (Cese) vient de publier un avis en février 2026, « Lutter contre la précarité professionnelle par une économie inclusive » par lequel il indique que l'ensemble des agents publics (fonctionnaires ou non) ont connu ces dernières années « une diminution des salaires, corrigés de l'inflation, tout statut confondu », avec une baisse « plus marquée dans la territoriale et l'hospitalière », selon la troisième assemblée et formule des préconisations (voir III).

2° Le tassement des grilles

Un phénomène particulièrement préoccupant est le tassement des grilles indiciaires par le bas. Les augmentations successives du SMIC, nécessaires mais déconnectées de l'évolution des grilles de rémunération et du point d'indice, ont pour effet de rattraper, voire de dépasser, les premiers échelons de la catégorie C.

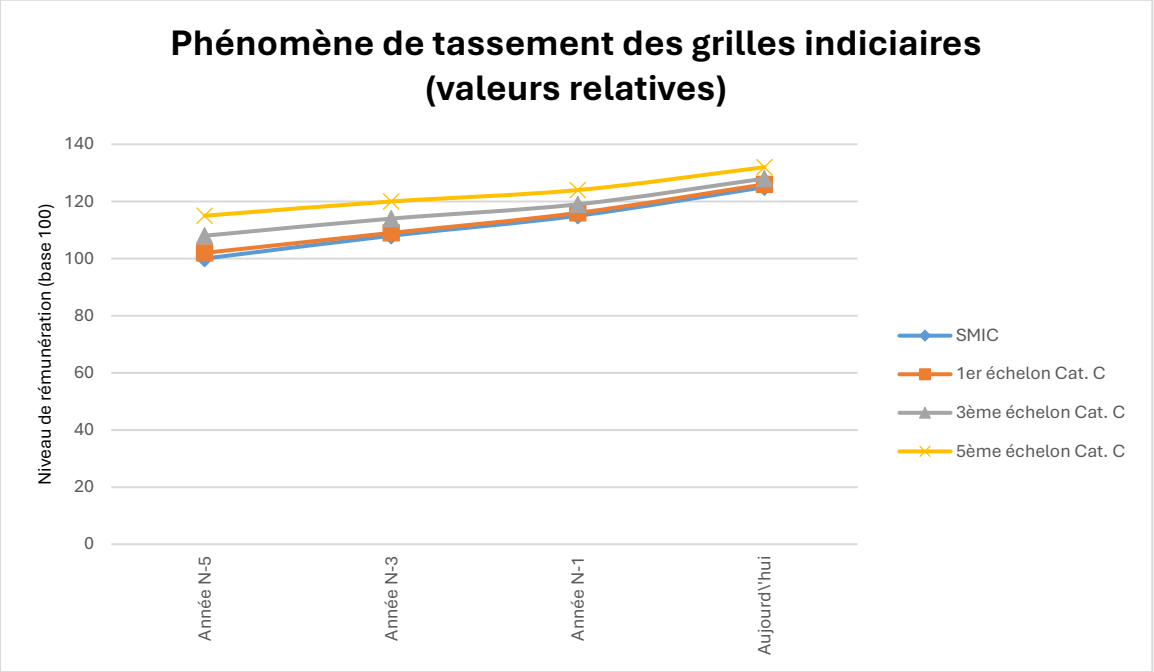
Aussi, pour garantir une rémunération au moins égale au SMIC, le gouvernement a recours à des mesures comme l'attribution de points d'indice supplémentaires ou le versement d'une indemnité différentielle, laquelle ne donne pas lieu à cotisation retraite CNRACL et droits à pension, ainsi que cela a été le cas le 1er janvier 2026 (augmentation du SMIC de 1,18%). Plus de 356 000 fonctionnaires se sont retrouvés en dessous du SMIC, à savoir l'ensemble des agents relevant des cinq premiers échelons de la grille à l'échelle C1 et des trois premiers échelons de l'échelle C2 qui ont été impactés.

A compter du 1er juin 2026, le SMIC va de nouveau augmenter de 2,41%, en raison de l'inflation et de la forte hausse des prix de l'énergie. Le 13 mai, l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) a indiqué qu'en avril 2026 l'indice des prix à la consommation (IPC) a augmenté de 2,2 % sur un an. Or, la loi prévoit que le Smic est automatiquement revalorisé lorsque l'indice des prix à la consommation augmente d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la dernière évolution du montant du Smic ; le niveau de l'augmentation du SMIC est alors établi en tenant compte de la hausse de l'indice des prix à la consommation.

Cela va encore aggraver la situation dans la fonction publique. Environ 700 000 agents pourraient être concernés dont tous ceux du 1er au 10ème échelon de la grille C1, les 7 premiers échelons de la grille C2, les 3 premiers échelons de la grille C3, les 5 premiers échelons de B1, les 2

premiers échelons de B2. Même la catégorie A est rattrapée : un agent de catégorie A au 1er échelon ne percevra plus que 77 euros bruts de plus que le Smic.

De plus, l'écart persiste avec le secteur privé. Ce tassement constitue un facteur majeur de non-reconnaissance des qualifications et de perte d'attractivité.



3° La suppression de la GIPA[8]

La GIPA qui avait été mise en place en 2008 pour compenser la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires dont l'évolution du traitement indiciaire était inférieure, sur une période de référence de quatre ans, à celle de l'indice des prix à la consommation a été supprimée en 2024 et en 2025.

Celle-ci concernait toutes les catégories. En effet, le nombre de cadres bénéficiaires de la GIPA avait plus que triplé entre 2021 et 2023 passant de 26 000 à 88 000 en trois ans, dans les mêmes proportions que les catégories C (8 000 en 2021 et 26 000 en 2023). Le nombre de bénéficiaires de catégorie B avait été multiplié par 10 (6 000 en 2021 et 60 000 en 2023).

[8] GIPA : Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat

II - Les effets majeurs

1° Une dévalorisation des qualifications

La faiblesse des montants des grilles indiciaires conduit à une dévalorisation de plus en plus importante des qualifications.

Plusieurs échelons, voire plusieurs grades, se retrouvent rémunérés à des niveaux très proches, voire identiques, annulant la progression de carrière et la reconnaissance de l'ancienneté et la hiérarchie des qualifications.

Cette situation est particulièrement visible dans les premiers niveaux de la catégorie C. Au 1er janvier 2026, ce sont plus de 356 000 fonctionnaires se sont retrouvés en dessous du SMIC et qui doivent maintenant percevoir une indemnité différentielle. Les conséquences sont lourdes pour l'ensemble des agents relevant des cinq premiers échelons de la grille à l'échelle C1 et des trois premiers échelons de l'échelle C2.

Cette dévalorisation relative des débuts de carrière s'observe également dans les cadres d'emplois de catégorie A. Un attaché territorial débutait en 2000 à un niveau de rémunération compris entre 1,30/1,35 fois le SMIC. Après la mise en œuvre du protocole PPCR- Parcours professionnel, Carrières et Rémunérations (2017-2020), ce niveau s'est situé entre 1,15 à 1,20 fois le SMIC, pour atteindre aujourd'hui environ 1,06 fois le SMIC en 2024-2026.

Cette évolution traduit un affaiblissement flagrant de la reconnaissance salariale des qualifications dans la fonction publique territoriale.

2° Des progressions de carrière très peu attractives

Les perspectives de progression de carrière sont de plus en plus limitées. Les évolutions indiciaires associées aux changements d'échelon ou de grade sont extrêmement faibles, en particulier dans les catégories C et B, ce qui réduit l'intérêt des parcours professionnels et des promotions.

L'allongement des durées de carrière introduit par le protocole PPCR, combiné à l'extension de la durée d'activité liée aux réformes successives des retraites, accentue ce phénomène.

Les agents sont ainsi amenés à effectuer des carrières plus longues avec des gains de rémunération de plus en plus moindres, ce qui renforce la perte d'attractivité de la fonction publique territoriale.

3° Une persistance des inégalités entre les femmes et les hommes

Malgré les principes statutaires d'égalité de traitement, les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent dans la fonction publique territoriale.

Celles-ci sont dues à des carrières moins avantageuses pour les femmes, particulièrement présentes dans les filières sociale et médico-sociale, à forte prédominance féminine et souvent moins rémunérées.

En neutralisant les effets de quotité de travail avec, notamment, le temps partiel qui concerne davantage les femmes, les écarts persistent. Ils sont observés dans toutes les filières et catégories hiérarchiques de la fonction publique territoriale, les hommes percevant systématiquement une rémunération supérieure à celle des femmes.

Les écarts les plus significatifs se situent en catégorie A. À titre d'exemple, dans la filière médico-sociale, les hommes gagnent presque 10 000 euros de plus que les femmes par an. Aussi, des différences importantes persistent dans la filière administrative – 4 880 euros de moins pour les femmes, ainsi que dans la filière technique, où la présence d'emplois fonctionnels contribue à accentuer les différences.

Au sein des collectivités, les hommes sont également favorisés en ce qui concerne les primes. En 2023, les primes représentaient ainsi 21 % de la rémunération annuelle des hommes, contre 18 % de celle des femmes.

4° Un poids croissant du régime indemnitaire

La part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents territoriaux a progressivement augmenté, atteignant **25,3% en 2023.**

Les primes et indemnités sont ainsi devenues, dans de nombreuses collectivités, un levier majeur de valorisation de la rémunération.

Cette évolution n'est pas sans conséquences.

D'une part, ces éléments indemnitaires ne sont que très partiellement pris en compte dans le calcul des pensions de retraite, ce qui limite leur effet réel sur les droits futurs des agents.

D'autre part, le développement du régime indemnitaire est également facteur de concurrence entre collectivités et d'inégalités entre agents. Dans un contexte financier contraint, notamment pour les petites communes rurales, des arbitrages locaux doivent être opérés, ce qui peut accentuer les disparités de rémunération entre agents exerçant des fonctions comparables.

Enfin, le RIFSEEP laisse une marge d'appréciation importante aux collectivités, ce qui peut également renforcer les inégalités de traitement.

5° Un recours accru aux agents contractuels

La fonction publique territoriale connaît une progression continue du recours aux agents contractuels.

Cette évolution est liée au déficit d'attractivité, notamment dans certaines filières en tension.

En France, depuis 2016, la part des contractuels a augmenté au sein de la fonction publique, et a atteint 23% fin 2023, soit une hausse d'un point par rapport à fin 2022.

Dans la fonction publique territoriale, cette dynamique est particulièrement marquée : le nombre de contractuels a augmenté de 30 000 en 2023 par rapport à 2022, soit une progression de 6,2 %, supérieure à celle observée l'année précédente (+4,6 %) et nettement au-dessus de la moyenne annuelle enregistrée entre 2011 et 2021 (+2,0 %).

Cette montée en puissance des emplois contractuels transforme profondément la structure de l'emploi public local, avec notamment des conséquences en matière de stabilité des équipes, de conditions d'emploi, de rémunération et de garanties collectives associées au statut de la fonction publique.

Figure 1 : Effectifs de la fonction publique par statut

		Au 31 décembre 2023		Évolution par rapport à 2022 (en %)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %)	Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2021 (en %)
		Effectifs (en milliers)	Structure (en %)			
Fonction publique de l'État (FPE)	Fonctionnaires	1504,5	59	– 0,6	– 0,0	– 0,2
	Contractuels	582,7	23	5,5	3,7	3,6
	Militaires	313,4	12	– 0,5	– 0,6	– 0,2
	Autres catégories et statuts (1)	169,7	7	0,1	– 1,1	– 0,7
	Total	**2570,2**	**100**	**0,8**	**0,6**	**0,4**
Fonction publique territoriale (FPT)	Fonctionnaires (2)	1422,0	71	– 0,7	– 1,0	0,3
	Contractuels (2)	510,2	26	6,2	4,6	2,0
	Autres catégories et statuts (1)	62,0	3	– 1,8	5,9	– 0,4
	Total	**1994,2**	**100**	**1,0**	**0,5**	**0,6**
Fonction publique hospitalière (FPH)	Fonctionnaires	826,6	67	2,0	0,7	– 0,2
	Contractuels	265,6	21	1,1	– 2,6	3,5
	Autres catégories et statuts (1)	147,2	12	3,7	3,1	1,7
	Total	**1239,4**	**100**	**2,0**	**0,2**	**0,7**
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires (2)	3753,1	65	– 0,1	– 0,2	0,0
	Contractuels (2)	1358,5	23	4,9	2,6	3,0
	Militaires	313,4	5	– 0,5	– 0,6	– 0,2
	Autres catégories et statuts (1)	378,9	7	1,1	1,6	0,2
	Total	**5803,9**	**100**	**1,1**	**0,5**	**0,5**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) La catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE, les assistants maternels et familiaux et les collaborateurs de cabinet dans la FPT, les médecins dans la FPH et les apprentis dans les trois versants.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires, et les militaires volontaires avec les contractuels.

Lecture : Fin 2023, la part des fonctionnaires dans les effectifs de la fonction publique est de 65 %.

III – Propositions

A – Indiciaires

Le Conseil Economique, social et environnemental (Cese) dans son avis de février 2026 suggère d'augmenter les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique par « *une revalorisation de points et la réévaluation des grilles* », ce qui permettrait de « *résorber l'écart avec le secteur privé* » car, à volume de travail identique et malgré un niveau de diplôme plus élevé et une moyenne d'âge plus avancée, le salaire net moyen dans la fonction publique est « *inférieur de 3,7 % à celui du privé* », via le volet indiciaire, par une revalorisation de points, en référence aux études INSEE Dataviz comparant les rémunérations publiques et privées par types de métiers, à compétences équivalentes ; via la réévaluation des grilles lorsque, notamment, les premiers échelons sont rattrapés par les évolutions automatiques du SMIC.

En matière de rémunération, il convient de préserver le délicat équilibre entre libre administration et unité du statut et c'est la raison pour laquelle les employeurs territoriaux et les organisations syndicales de la FPT sont opposés à la décorrélation du point d'indice. Ils soulignent l'importance d'un dialogue social national inter-versants. De plus, alors que la simplification et l'attractivité constituent des objectifs partagés, la décorrélation de la valeur du point d'indice remettrait en cause le seul dénominateur commun en termes de visibilité et de lecture entre les versants pour tout candidat à un emploi public, à savoir les conditions de calcul du traitement indiciaire.

Par ailleurs, il conviendrait que les collectivités aient une meilleure visibilité pluriannuelle sur les mesures nationales en matière de rémunération qui ne doivent pas être imposées sans concertation, comme c'est le cas actuellement. En effet, ce type de mesures a une incidence sur les dépenses publiques locales et devrait faire l'objet d'études d'impact. Des négociations salariales annuelles associant les organisations salariales et les représentants des employeurs des trois versants devraient être mises en place au niveau national. Une concertation approfondie est importante, Ces négociations pourraient être couplées au calendrier des projets de loi de finances.

Propositions du CSFPT :

- Garantir une visibilité pluriannuelle sur les mesures nationales en matière de rémunération, sous la forme de conférences salariales couplées au calendrier des projets de lois de finances associant les OS et les représentants des employeurs de tous les versants.

- Revaloriser la valeur du point d'indice. Cette mesure doit s'accompagner d'une garantie donnée aux collectivités territoriales de disposer des moyens nécessaires à son financement par la définition d'un nouvel équilibre des relations financières entre l'Etat et les collectivités, en s'appuyant notamment sur les études d'impact présentées lors des conférences salariales.

- Réaffirmer le rôle structurant du socle indiciaire.

- Refondre les grilles indiciaires, à l'instar de ce qui s'est fait dans la haute fonction publique, pour garantir de véritables perspectives de carrière à tous les agents, avec des écarts significatifs entre les échelons et les grades afin de reconnaître les qualifications.

- Ajouter des échelons supplémentaires en fin des grilles actuelles, de manière à permettre une progression réelle et continue jusqu'à la fin de la vie professionnelle.

- Aboutir à une reconnaissance pleine et entière des qualifications des agents des filières sociale et médico-sociale par leur intégration dans des grilles indiciaires de catégorie A et B types, alignées sur celles de la filière administrative**.** Les cadres d'emplois concernés ne doivent plus relever de grilles dérogatoires ou dévalorisées (« petits A » et « petits B »).

- En parallèle de la refonte des grilles indiciaires, étudier la possibilité de reclasser en catégorie B, du fait de leurs spécificités, certains cadres d'emplois (agents de maîtrise, ATSEM, policiers municipaux, sous-officiers de sapeurs-pompiers…) actuellement classés en catégorie C. Cette évolution devra s'inscrire dans une approche globale garantissant la cohérence de l'architecture statutaire et l'équilibre entre les cadres d'emplois de catégories B et C.

- Poursuivre et amplifier une politique de rémunération en faveur de l'égalité entre femmes et hommes.

- Transformer les échelons spéciaux en échelons classiques car ils sont traités comme des avancements de grades (quotas).

- Faire appliquer le déroulement de carrière sur l'ensemble des grades du même cadre d'emplois, afin de redonner des perspectives de carrière.

- Augmenter les ratios des avancements de grade.

- Intégrer dans le calcul des quotas de promotion interne les agents recrutés en qualité de contractuels.

- Pérenniser le dispositif d'accès au cadre d'emplois supérieur pour les agents BOETH, Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés**.**

- Rétablir la bonification d'ancienneté avancement d'échelon ainsi que cela a été fait pour les secrétaires de mairie.

- Améliorer la prise en compte des services antérieurs lors de la nomination en qualité de stagiaire, afin de mieux tenir compte du parcours professionnel antérieur de l'agent.

- Etudier l'opportunité d'instaurer un Complément de Traitement Indiciaire (CTI) ou un équivalent pour tous les agents travaillant dans le secteur social, médico-social, y compris les assistants familiaux et assistants maternels.

B – Indemnitaires

Le régime indemnitaire ne peut pas servir de variable d'ajustement face à la faiblesse du traitement indiciaire. Inégalitaire, disparate d'une collectivité à l'autre, souvent opaque, il ne garantit ni lisibilité ni égalité de traitement pour les agents.

Le régime indemnitaire devrait être davantage axé sur une approche collective et une partie pourrait relever du socle indiciaire (IFSE). Dans cette logique, la part variable correspondrait à la prise en compte de sujétions particulières dans l'exercice des fonctions et à l'actuel CIA.

Il convient donc :

- De clarifier la vocation respective de l'indiciaire et de l'indemnitaire.
- De consolider la spécificité territoriale.
- De maintenir des leviers indemnitaires, dans un cadre national garantissant l'équité, la transparence et la cohérence des pratiques.
- De sécuriser les avantages collectivement acquis par une légalisation des primes de fin d'année versées et étendre à tous les agents recrutés après la mise en œuvre de ces primes.
- De prévoir un rendez-vous salarial annuel au niveau des collectivités afin de garantir une visibilité et une projection pluriannuelle sur l'évolution indemnitaire du RIFSEEP. Ce rééquilibrage est également un enjeu de retraite et de protection sociale. Une clarification est donc indispensable dans ce cadre.

Certaines indemnités devraient être réactualisées :

- Indemnités horaires pour travail de nuit, de dimanche et de jours fériés,
- Primes d'astreinte,
- Heures complémentaires,
- Supplément familial de traitement (SFT),
- Montants et zonage de l'indemnité de résidence (IR).

Les modalités d'attribution de la NBI devraient être revues et celle-ci devrait évoluer et être modernisée ainsi qu'actualisée pour différentes raisons (voir propositions du rapport du CSFPT de 2008). En effet, elle doit mieux refléter les réalités professionnelles actuelles, valoriser les compétences et sujétions effectives et gagner en lisibilité et en cohérence. Une refonte permettrait d'en faire un véritable outil de reconnaissance des expertises et responsabilités. On pourrait proposer l'attribution aux contractuels. Il est à noter que ce droit est également reconnu par le juge administratif, aux **agents non titulaires recrutés en qualité de travailleurs handicapés** en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26/01/1984.

Conclusion

La situation des rémunérations dans la fonction publique territoriale ne peut plus être considérée comme une difficulté conjoncturelle ou secondaire. Elle constitue désormais une crise structurelle majeure qui fragilise durablement l'attractivité des métiers publics, les capacités de recrutement des collectivités et, à terme, la qualité même du service public rendu à la population.

L'érosion continue du pouvoir d'achat, le tassement des grilles indiciaires, l'insuffisante reconnaissance des qualifications, les inégalités femmes-hommes persistantes ainsi que le recours croissant aux agents contractuels traduisent un profond décrochage salarial de la fonction publique territoriale. **La smicardisation d'un nombre croissant d'agents en est l'une des manifestations les plus préoccupantes.** Cette situation accentue le manque de reconnaissance professionnelle des agents et remet en cause les principes fondamentaux du statut, fondés sur la reconnaissance des qualifications, l'égalité de traitement et la garantie d'une carrière.

Les collectivités territoriales assurent pourtant des missions essentielles au quotidien : action sociale, éducation, enfance, sécurité, transition écologique, culture, entretien des équipements publics, accompagnement des populations les plus fragiles, etc... Ces missions ne pourront continuer à être exercées dans de bonnes conditions sans une politique salariale ambitieuse et pérenne.

Il devient donc indispensable d'engager sans délai une revalorisation significative des rémunérations dans la fonction publique territoriale, reposant avant tout sur le renforcement du traitement indiciaire et la refonte des grilles indiciaires. D'autres leviers que la seule rémunération immédiate peuvent également être utilisés (PSC, aides au logement, COS, action sociale, titres restaurant…). Au-delà d'une simple question budgétaire, il s'agit d'un choix politique majeur pour l'avenir du service public local, de ses agents et des usagers.

L'urgence est réelle. Sans mesures fortes, immédiates et durables, les difficultés de recrutement, les départs vers le secteur privé et la perte de sens au travail continueront de s'aggraver. Revaloriser les salaires dans la fonction publique territoriale n'est plus une option : c'est une nécessité sociale, démocratique et républicaine.

Annexe : Liste des rapports et notes du CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 22/10/2003

2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 14/04/2004

3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
   Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 07/07/2004

4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 07/07/2004

5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 07/07/2004

6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 27/10/2004

7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 06/07/2005

8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 19/10/2005

9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
   Rapporteur : Evelyne BOSCHERON - Séance plénière du 21/12/2005

10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 25/10/2006

11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 25/10/2006

12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 11/04/2007

13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance plénière du 04/07/2007

14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 28/11/2007

15. **"FILIERE CULTURELLE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 20/02/2008

16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 2/07/2008

17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008

18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008

19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
Rapporteur : Philippe LAURENT - Séance plénière du 04/02/2009

20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009

21. **"LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009

22. **"CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Isabelle BELOTTI - Séance plénière du 29/09/2010

23. **"LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL - Séance plénière du 16/03/2011

24. **«IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS»**
Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012

25. **«LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS»**
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot - Séance plénière du 05/09/2012

26. **«LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE» L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT»**
Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012

27. **« ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT»**
Rapporteurs : Philippe LAURENT et Jean-Pierre BOUQUET – séance plénière le 27/02/2013

28. **«MEDECINS TERRITORIAUX»**
Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013

29. **« L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013

30. **«LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014

31. **« MAYOTTE** : les oubliés de la République »
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014

32. **« LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 02/07/2014

33. **« LA FILIERE ANIMATION »**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 18 /05/2016

34. **« LIVRE BLANC : DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »**
Rapporteur : Philippe LAURENT – séance plénière du 6/07/2016

35. **« LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES »** - ATSEM
Rapporteur : Jésus de CARLOS – séance plénière du 2/02/2017

36. **« LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 1/03/2017

37. **« LA PSC – LES EFFETS DU DECRET N°2011-1474 DU 8/11/2011 SUR L'ACCES A LA PSC DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 29/03/2017

38. **« VERS L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT DE LA REUNION - UNE AMBITION A PARTAGER »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 15/11/2017

39. **« REVALORISER LA CATEGORIE A DE LA FPT»**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Daniel LEROY – séance plénière du 20/12/2017

40. **« RECRUTEMENT ET FORMATION ATSEM ET AGENTS FILIERE ANIMATION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 4/07/2018

41. **« FILIERE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE»**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 26/09/2018

42. **« ETAT DES LIEUX DE LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS »**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Sébastien BOUVIER – séance plénière du 17/10/2018

43. **« IMPACT DES EMPLOIS AIDES SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 28/11/2018

44. **Note de problématique « RECONVERSION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI »**
Rapporteur : Didier PIROT ; Coordonnateur : Eric CONEIM – séance plénière du 28/11/2018

45. **Protocole d'accord-cadre sur le droit syndical proposé à la négociation entre employeurs et organisations syndicales**
Rapporteur : Daniel LEROY - Pilote : Claire LE CALONNEC – séance plénière du 10/07/2019

46. **« LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES ET LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT »**
Rapporteur : Laurent MATEU – séance plénière du 17/12/2020

47. **« POUR UNE FILIERE SAPEURS-POMPIERS RATIONALISEE ET ANCREE DANS LA FPT »**
Rapporteurs : Karim LAKJAA, Sébastien BOUVIER et Alain DARMEY – séance plénière du 29/09/2021

48. **« RAPPORT RECONVERSION PROFESSIONNELLE »**
Rapporteur : Véronique SAUVAGE – séance plénière du 29/09/2021

49. **« NOTE DE SYNTHESE SUR LES CONGES BONIFIES »**
Rapporteur : Laurent MATEU – séance plénière du 22/06/2022

50. **« RAPPORT SUR LES AGENTS A TEMPS NON-COMPLET ET SUR L'IMPACT DES LOIS NOTRE ET MAPTAM SUR LES RESSOURCES HUMAINES»**
Rapporteur : Gil AVEROUS – séance plénière du 15/02/2022

51. **« Rapport Document unique évaluation risques professionnels dans la FPT »**
Rapporteur : Christophe IACOBBI – séance plénière du 28/02/2024

52. **« Rapport « Assistants familiaux et assistants maternels : l'urgence à reconnaître ces professionnels du service public et à améliorer leur statut »**
Rapporteur : Delphine DEPAY – séance plénière du 12/03/2025

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org