



**MINISTÈRE  
DE L'ACTION  
ET DES COMPTES  
PUBLICS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
de l'administration et  
de la fonction publique**

# Rendez-vous salarial 2026

**8 juillet 2026**

# SOMMAIRE

**1. Contexte macroéconomique et  
budgétaire 2026-2027 et évolutions de  
l'emploi public**

**2. Constats sur les salaires et le  
pouvoir d'achat**

**3. Perspectives**

# Propos introductif de David AMIEL, ministre de l'action et des comptes publics

# Le rendez-vous salarial 2026 : renouer avec un temps fort du dialogue social

## Un rendez-vous nécessaire qui s'inscrit dans la durée

- Le rendez-vous salarial annuel, issu des accords de Bercy (2008) et réaffirmé par le protocole PPCR (2015) vise à échanger avec les organisations syndicales sur la rémunération, les carrières et le pouvoir d'achat des agents publics.
- **Le choix de renouer avec ce rendez-vous est important : maintenir le dialogue social national sur les questions salariales** avec l'objectif de concilier reconnaissance des agents publics et responsabilité dans la gestion des finances publiques.

## Un contexte différent du dernier rendez-vous de 2023 :

- Une inflation toujours présente mais à un niveau moindre et en ralentissement (+2,4 % sur un an en mai 2026) ; prévision sur l'année 2026 : 1,8 %
- Une situation des finances publiques dégradée

# 1

## Contexte macroéconomique et budgétaire 2026-2027, évolutions de l'emploi public

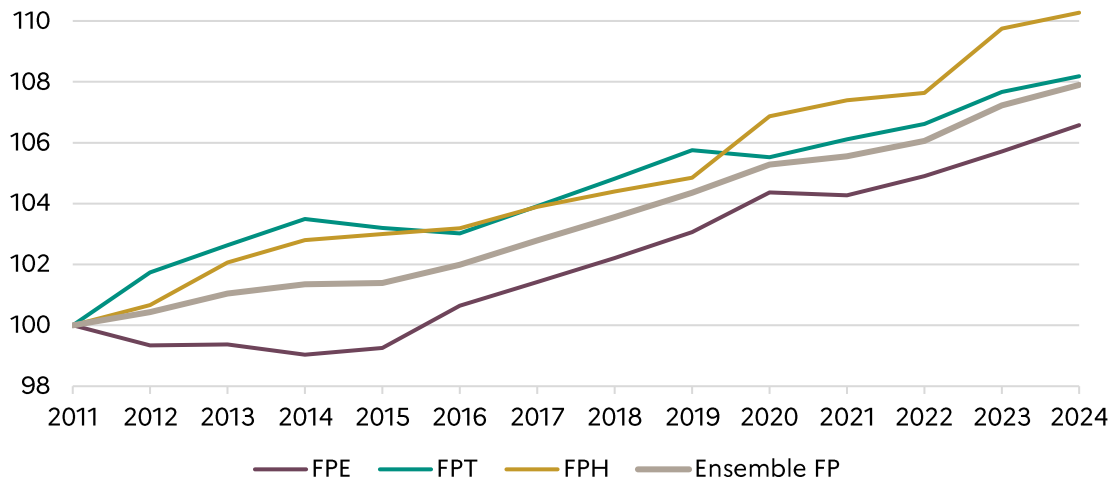
# Les fonctionnaires ne doivent pas être les boucs émissaires de nos difficultés de finances publiques

| Constats                                                                               | Points saillants                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>5,9 millions d'agents publics fin 2024</b>                                          | Les effectifs répondent à des missions diversifiées, non à un bloc homogène.                      |
| <b>44 % FPE • 34,7 % FPT • 21,3 % FPH</b>                                              | Les dynamiques d'emploi diffèrent selon les versants de la fonction publique.                     |
| <b>76 agents pour 1 000 habitants</b><br>(hors militaires, 2023)                       | Le bon indicateur est le niveau de service rendu à la population, pas le seul volume d'effectifs. |
| <b>+7,9 % d'effectifs entre 2011 et 2024</b><br>(+6,6 % FPE ; +8,2 % FPT ; +10,3% FPH) | Une progression liée à l'évolution des besoins (santé, vieillissement, territoires)               |

# La croissance des effectifs répond à des besoins de services publics

En base 100 (2011), les effectifs des trois versants de la fonction publique affichent une progression continue jusqu'en 2024, portant la hausse globale à 7,9 %

Entre 2011 et 2024, les effectifs de la fonction publique ont progressé de **7,9 %**, avec une croissance plus marquée dans la FPH (+10,3 %) et la FPT (+8,2 %) que dans la FPE (+6,6 %).

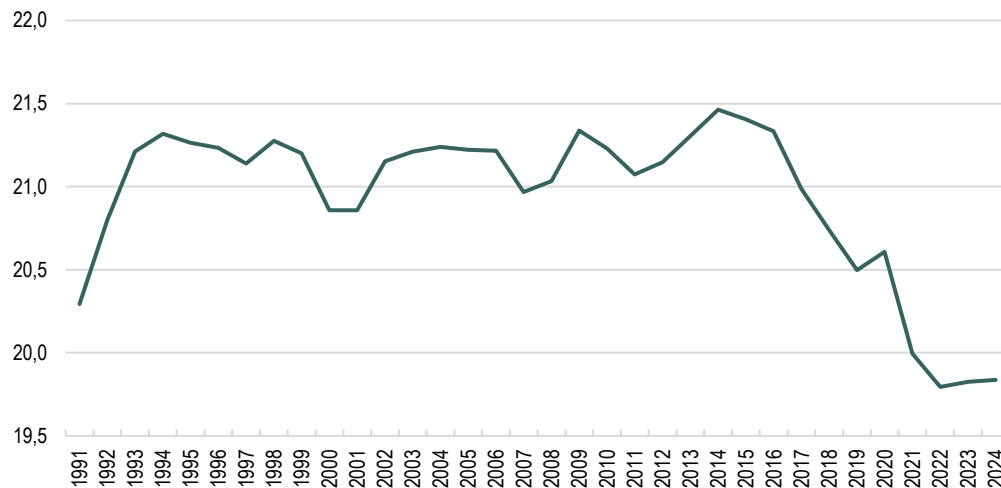


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

# Le poids de la fonction publique dans l'emploi total reste globalement stable

## Evolution de la part de l'emploi public dans l'emploi total depuis 1991

En 2024, la fonction publique représente **19,8 % de l'emploi total** en France, soit près d'un emploi sur cinq, illustrant son rôle majeur dans la structure de l'emploi.

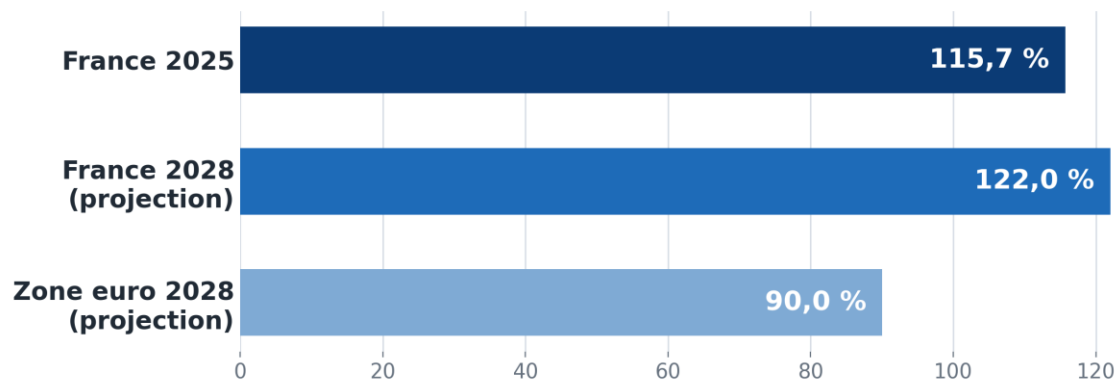


Source : Insee, Estimations d'emploi. Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus, y compris bénéficiaires de contrats aidés et emplois annexes.

# Le contexte budgétaire contraint rend difficile toute mesure générale

## DES MARGES BUDGÉTAIRES DURABLEMENT CONTRAINTES

Dette publique en % du PIB



Une hausse de 1% de la valeur du point représente un coût de 2,4 Md€ pour les finances publiques (trois versants)

DÉFICIT PUBLIC EN 2025  
**5,1 % du PIB**

CHARGES D'INTÉRÊTS EN 2025  
**64,7 Md€ | +11,2 % sur un an**

Sources : Insee, comptes nationaux, Insee Première n° 2106, 29 mai 2026 ; Banque de France, projections macroéconomiques, juin 2026.

# 2

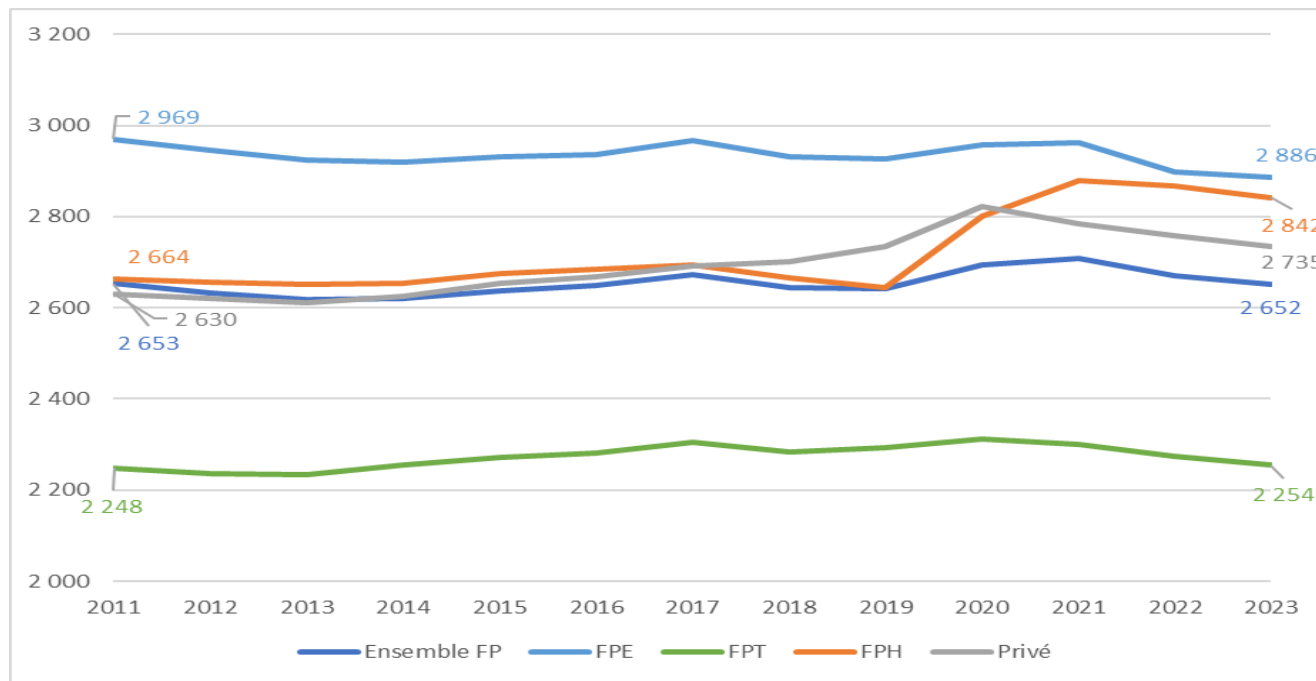
## Constats sur les salaires et le pouvoir d'achat

# Une rémunération globalement stable depuis plusieurs années

## Evolution de la rémunération moyenne des agents publics 2011-2023

Le niveau de salaire plus bas de la FPT reflète la structuration des emplois, avec un versant composé majoritairement de catégorie C (75%).

La hausse constatée dans la FPH est portée par les mesures du Ségur de la santé.

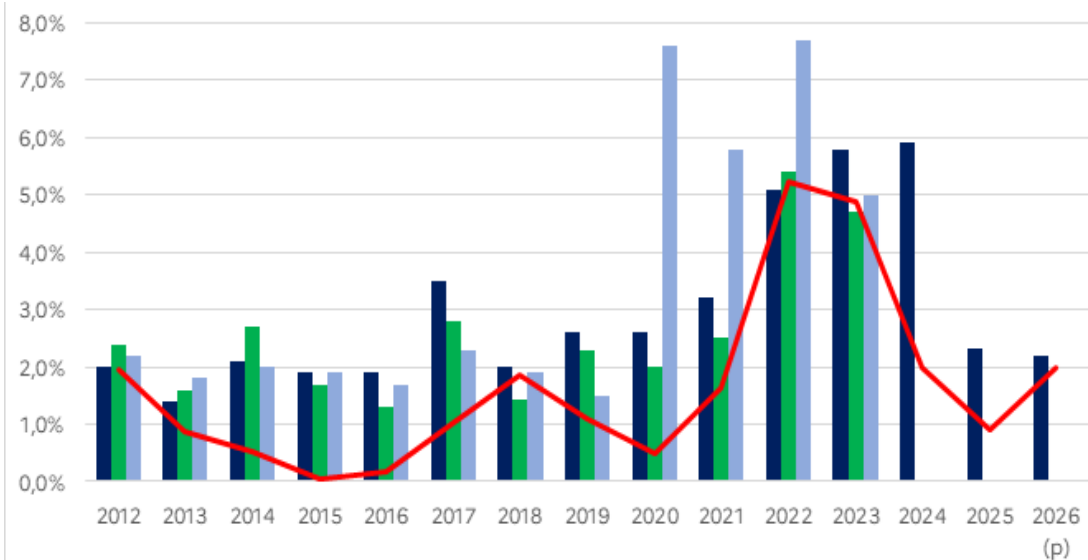


En euros constants 2023

Sources : Base Tous Salariés, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

# Des rémunérations qui suivent globalement l'inflation

Comparaison des trajectoires de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique



Légende : courbe en rouge : évolution de l'inflation

Histogrammes : FPE, bleu foncé ; FPH, bleu clair ; FPT, vert

- Progression soutenue et différenciée selon les versants de la fonction **publique** de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) sur la période 2012-2026
- À partir de 2021, dans un contexte de forte inflation : hausses comprises entre **5 % et près de 8 %** de la RMPP selon les versants, sous l'effet des mesures générales, catégorielles, etc...
- Les projections pour 2025 et 2026 font apparaître un ralentissement de cette progression, dans un contexte de reflux relatif de l'inflation, tout en maintenant une évolution positive de la rémunération des agents en place.

**=> Depuis 2012, une progression de la rémunération moyenne des personnes en place globalement supérieure à l'inflation**

# Une comparaison public/ privé globalement favorable sur les sept premiers déciles

## L'échelle des salaires dans la fonction publique en 2023



Une comparaison public / privé globalement favorable sur les sept premiers déciles, moins pour la fonction publique territoriale.

Des rémunérations plus élevées dans le secteur privé dans le haut de la distribution

Sources : Base Tous Salariés, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL-DESL, DGAFF-SDessi.

# Les emplois les moins qualifiés sont mieux rémunérés dans la fonction publique

Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle en 2023

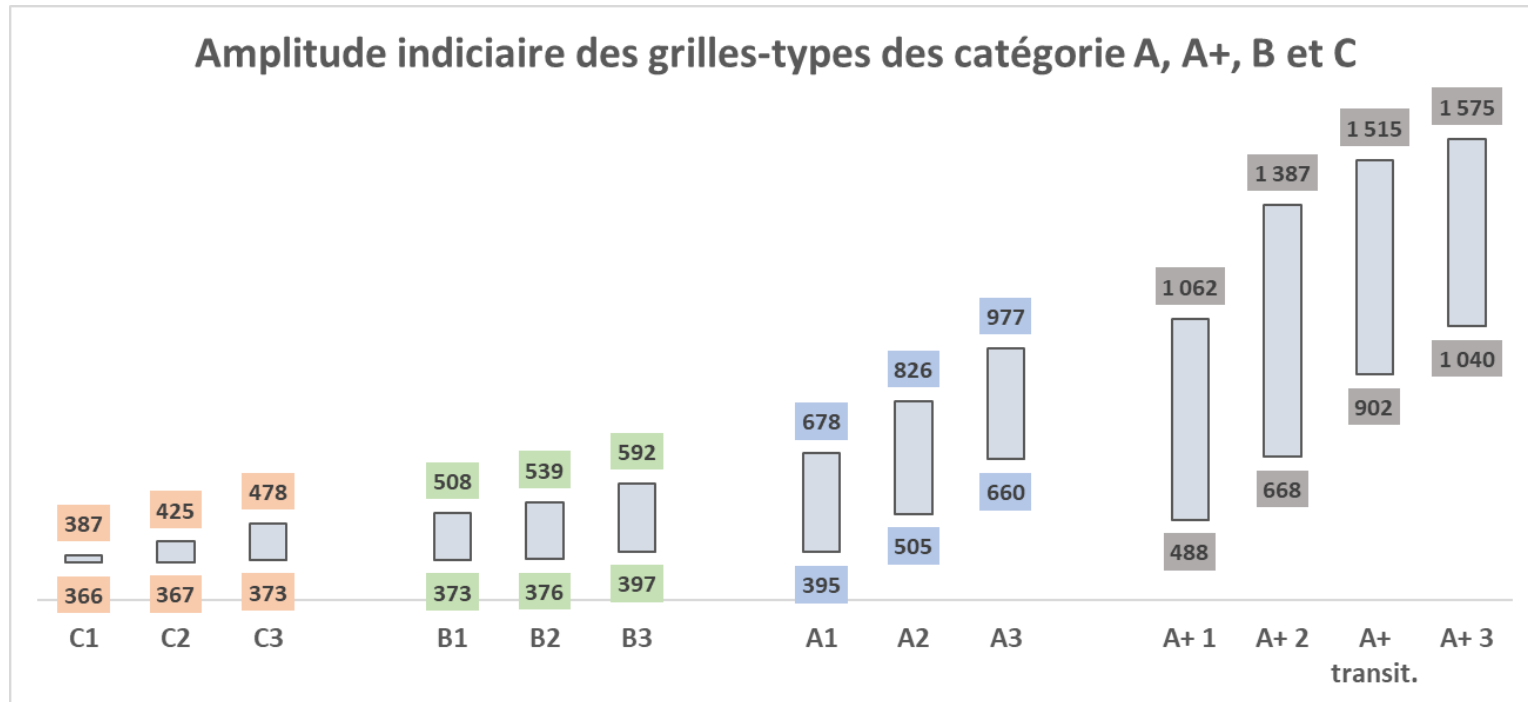


La comparaison entre les trois versants de la fonction publique et le secteur privé par catégorie socio-professionnelle permet de constater que les emplois **les moins qualifiés sont mieux rémunérés dans la fonction publique** (+115 € mensuels nets).

A l'inverse, **les cadres du secteur privé sont mieux rémunérés** (+778 € mensuels nets). La situation de la FPH est particulière en raison du niveau de rémunération des professions médicales.

Sources : Base Tous Salariés, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

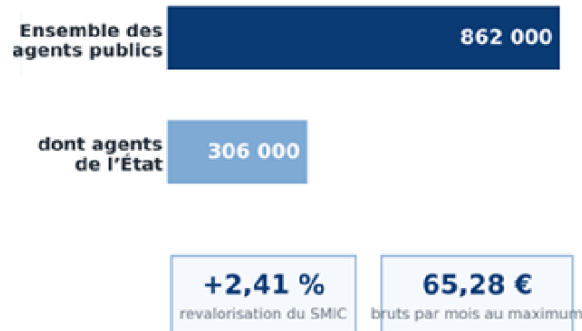
# Un espace indiciaire qui s'est réduit du fait du relèvement des bas de grilles



## La hausse continue du SMIC empiète sur les bas de grille mais ne traduit pas la situation réelle des agents

- L'indemnité différentielle calculée uniquement sur la base du traitement indiciaire bénéficie à des agents dont la rémunération totale est déjà supérieure au SMIC grâce aux primes.
- L'indemnité différentielle ne permet pas de régler le problème de tassement des grilles et l'absence de dynamique de carrière.

### INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE AU 1er JUIN 2026



# 3

## Perspectives

# Point d'indice : un levier difficile à mobiliser aujourd'hui

## La valeur du point comme facteur commun à l'ensemble de la fonction publique

- Un outil universel : maintien du pouvoir d'achat dans les mêmes proportions pour l'ensemble des fonctionnaires
- Mais un outil à impact différencié en fonction de l'indice détenu : revalorise de manière plus conséquente les indices les plus élevés alors même qu'ils bénéficient d'un pouvoir d'achat plus important.
- ↳ Les deux dernières revalorisations du point sont intervenues en juillet 2022 (+3,5%) et en juillet 2023 (+1,5%), dans un contexte de **très forte inflation**
- ↳ Pour mémoire : une revalorisation de 1% du point représente un **coût de 2,4 Md€ pour les finances publiques**

# Des actions pérennes en faveur de l'attractivité de la fonction publique en 2027

## Une mesure d'attractivité avec la réforme des conditions de classement :

- Amélioration des règles de classement applicables selon les spécificités propres aux trois versants de la fonction publique :
  - ✎ Pour les lauréats fonctionnaires : généralisation (sauf si dispositions particulières plus favorables) d'une **majoration de +25 à +75 points d'indice** (dans le cadre d'une montée en charge pluriannuelle) selon la catégorie du corps ascendant de promotion.
  - ✎ Pour les lauréats non-fonctionnaires : **prise en compte cumulée des expériences** dans le secteur privé et public et reprise sur la base de ratios uniques et simples
- La mesure bénéficierait à plus de **30 000 agents de la FPE** chaque année.
- Le financement de la mesure sera prévu en PLF 27, sous réserve de son adoption.
- Les modalités d'extension à la FPT et à la FPH seront concertées avec les représentants des personnels et les employeurs de ces versants.

# Exemple d'impact de la mesure classement pour une fonctionnaire

Catégorie B – secrétaire administratif (SA) → Catégorie A – Attaché (AAE)

Dispositif actuel



Gestionnaire RH au  
bureau des  
personnels (7 ans  
d'ancienneté)  
IB 431  
**1 900,19€ (TIB)**

Réforme du classement

+ 60 points IB

AAE  
3<sup>ème</sup> échelon  
IB 499  
**2 141,41 € (TIB)**

+ 75 points IB

AAE  
4<sup>ème</sup> échelon  
IB 525  
**2 239,87 € (TIB)**

Amélioration du  
parcours par un gain  
d'un échelon  
**Gain brut de + 98,46 €/mois**

# Exemple d'impact de la mesure classement pour un contractuel

## Agent contractuel assimilé C → Catégorie A – Attaché (AAE)

Dispositif actuel



Assistant de direction  
pendant 6 ans



Aucune reprise avant  
10 ans

AAE  
1<sup>er</sup> échelon  
IB 444  
**1 944,50 € (TIB)**



Réforme du classement

½ de l'ancienneté  
acquise, soit 3 ans

AAE  
2<sup>ème</sup> échelon  
IB 469  
**2 042,96€ (TIB)**

Amélioration du  
parcours par un gain  
d'un échelon  
**Gain réel de +98,46 €/mois**

# Des actions pour redonner de la progression aux carrières, dès 2027

## Des mesures de fluidification des parcours de carrière pour la FPE déjà actées :

- Mesure en faveur du **corps des attachés d'administration de l'Etat** avec le relèvement progressif du taux de promotion au grade principal à 10 % pour 2027 puis 12 % (+5 points) et le renforcement du dé-contingentement de l'accès au troisième grade.
- Mesures de relèvement des taux de promus-promouvables **des corps de catégorie B et C** « types », soit près de 90 corps bénéficiaires.

# Des actions pour redonner de la progression aux carrières, dès 2027

## Proposition d'extension dans le cadre du rendez-vous salarial 2026 :

- Extension des mesures annoncées pour **le corps des attachés d'administration de l'Etat** aux attachés d'administration territoriaux et aux attachés d'administration hospitalière
- **Transposition des mesures aux autres corps et cadres d'emplois de catégorie A**, dont les corps d'ingénieurs de l'Etat
- **Un chantier à engager à l'automne 2026 : identifier les blocages liés à l'application des quotas de promotion interne**, sur la base d'un état des lieux, pour répondre à une attente des employeurs et des agents : offrir la possibilité d'accéder à une catégorie supérieure sans devoir repasser par le concours et en valorisant les parcours, dans la perspective d'un assouplissement ciblé pour les passages de C en B et de B en A

# Concentrer les marges de manœuvre sur des mesures indiciaires très ciblées, dans le cadre d'un travail pluriannuel

Une mesure indiciaire ciblée suppose une réorientation des leviers de revalorisation

## Constat :

Les mesures catégorielles sont devenues le principal levier de revalorisation salariale ces dernières années.

Elles ont été fortement mobilisées jusqu'en 2025, mais leur accumulation fragmente la politique salariale et renforce les écarts entre ministères et versants.

En parallèle, le tassement des débuts de carrière devient le sujet transverse: l'indemnité différentielle, dans son format actuel, est insuffisamment ciblée et ne permet pas de restaurer une dynamique de carrière et une pente plus favorable.

# Concentrer les marges de manœuvre sur des mesures indiciaires très ciblées, dans le cadre d'un travail pluriannuel

## Objectifs

- **Sortir d'une logique de simple compensation** : l'indemnité différentielle corrige l'écart au SMIC sans permettre une véritable progression indiciaire sur la fiche de paie
- **Réduire progressivement le nombre d'agents dépendant de cette indemnité.**

# Concentrer les marges de manœuvre sur des mesures indiciaires très ciblées, dans le cadre d'un travail pluriannuel

## Méthode et calendrier

- Concentrer les marges de manœuvre sur une **mesure indiciaire ciblée sur les débuts de carrière, dans une perspective pluriannuelle.**
- Ne pas engager de nouvelles mesures catégorielles pour conserver les marges de financement dans un contexte budgétaire contraint.
- **Lancement de la concertation dès septembre pour le calibrage technique :** niveaux d'indice, rythme de montée en charge et articulation avec l'indemnité différentielle.