SAFPT INFO

Fonction publique territoriale : pourquoi les agents gagnent-ils en moyenne 701 € de moins que ceux de l'État ?



Fonction publique territoriale : pourquoi les agents gagnent-ils en moyenne 701 € de moins que ceux de l'État ?

Salaires, catégories hiérarchiques, régime indemnitaire et attractivité : ce que révèlent réellement les données de l'INSEE et les décisions que les employeurs territoriaux doivent envisager.
Données 2024 publiées en mai 2026

701 € de moins chaque mois. Ce chiffre interpelle. Mais il ne suffit pas à comprendre les rémunérations dans la fonction publique territoriale.

Selon les données de l'INSEE relatives à l'année 2024, un agent territorial perçoit en moyenne 2 317 € nets mensuels, contre 3 018 € pour un agent de l'État et 2 896 € dans la fonction publique hospitalière.
Faut-il en déduire que les collectivités rémunèrent moins bien leurs agents ?

Que le statut territorial serait structurellement défavorable ? Ou que les employeurs territoriaux disposent de marges de manœuvre insuffisantes ?

La réponse est plus nuancée. **Les écarts tiennent notamment à la composition des effectifs, à la diversité des métiers et aux caractéristiques des employeurs.** Ils soulèvent néanmoins des questions essentielles concernant l'attractivité, la reconnaissance professionnelle et les politiques de rémunération.

Trois chiffres pour comprendre 2 317 €
Salaire net mensuel moyen dans la FPT **72 %**

Des fonctionnaires territoriaux en catégorie C **970 €**

D'écart moyen entre SDIS et communes
Source : INSEE, données 2024, salaires nets mensuels en équivalent temps plein.

Sommaire de l'analyse

1. Les écarts entre les trois versants
2. Les différences entre catégories A, B et C
3. L'effet de structure des effectifs
4. Les disparités entre collectivités
5. Le cadre juridique des rémunérations
6. Les conséquences sur l'attractivité RH
7. Les actions concrètes pour les employeurs
8. Sources et précautions méthodologiques
9. Votre dossier RH ne s'arrête pas ici

1. Fonction publique : des écarts de rémunération considérables entre les trois versants

Les publications de l'INSEE de mai 2026 permettent de comparer les salaires nets mensuels moyens perçus en 2024 dans les trois versants de la fonction publique.

Secteur	re net moyen	Écart avec la FPT
Fonction publique de l'État	3 018 €	+701 €
Fonction publique hospitalière	2 896 €	+579 €
Fonction publique territoriale	**2 317 €**	**Référence**

La comparaison avec le secteur privé, où le salaire net moyen atteint 2 814 € dans le périmètre retenu par le document étudié, place également la fonction publique territoriale en dernière position.
Cette situation soulève une difficulté pour les collectivités confrontées à la concurrence entre employeurs publics et privés, notamment lorsqu'elles recherchent des compétences rares ou des profils expérimentés.
Point de méthode. Les chiffres correspondent à des moyennes en équivalent temps plein, primes comprises. Ils ne constituent ni des salaires médians, ni des comparaisons entre agents exerçant des fonctions identiques. Les périmètres statistiques doivent être pris en considération avant toute conclusion.
Il serait donc abusif de déduire de ces seuls chiffres qu'un agent territorial percevrait systématiquement 701 € de moins qu'un agent de l'État occupant un emploi comparable.

2. À catégorie hiérarchique égale, le constat change sensiblement

La comparaison des rémunérations moyennes des fonctionnaires, en distinguant les catégories hiérarchiques, apporte un éclairage indispensable.

Catégorie	FPT	État	Écart FPT
A	3 604 €	3 543 €	**+61 €**
B	2 562 €	2 837 €	**–275 €**
C	2 125 €	2 266 €	**–141 €**

Premier enseignement : les fonctionnaires territoriaux de catégorie A perçoivent, en moyenne, une rémunération légèrement supérieure à celle des fonctionnaires de l'État de la même catégorie.
À l'inverse, les écarts sont défavorables aux fonctionnaires territoriaux de catégories B et C.
Ces résultats montrent que le différentiel global entre les deux versants ne peut pas être interprété comme un écart uniforme de rémunération.

Toutefois, une catégorie hiérarchique regroupe des cadres d'emplois, des corps, des fonctions et des responsabilités très différents. La comparaison doit donc être affinée selon les métiers, les anciennetés, les niveaux de responsabilité et les composantes de rémunération.

Pour un DRH territorial, la bonne approche consiste à comparer des emplois et des profils réellement comparables, plutôt qu'à raisonner uniquement par catégorie.

2. La composition des effectifs explique une partie importante de l'écart

Le chiffre le plus révélateur concerne probablement la répartition des fonctionnaires territoriaux entre catégories hiérarchiques.

72 % des fonctionnaires territoriaux relèvent de la catégorie C

Répartition en équivalent temps plein, INSEE, 2024
Cette situation constitue une caractéristique structurelle majeure de la fonction publique territoriale.
Les collectivités emploient de nombreux agents exerçant des fonctions d'exécution et de proximité : services techniques, entretien, restauration collective, petite enfance, interventions quotidiennes auprès de la population et autres missions essentielles au fonctionnement du service public local.

Ces emplois relèvent fréquemment de cadres d'emplois de catégorie C, associés à des grilles indiciaires globalement moins élevées.
La forte proportion de ces agents contribue donc à abaisser la moyenne globale des rémunérations territoriales.
Il s'agit d'un **effet de composition des effectifs**. Celui-ci peut expliquer une partie significative des écarts observés, sans permettre à lui seul de mesurer la contribution exacte de chaque facteur.

La forte représentation de la catégorie C ne doit pas conduire à minimiser les enjeux de rémunération. Elle traduit également le poids des métiers de proximité, indispensables au service public, pour lesquels la reconnaissance professionnelle et les perspectives de carrière constituent des enjeux majeurs.

3. Les rémunérations varient fortement selon les employeurs territoriaux

Les différences ne concernent pas uniquement les trois versants de la fonction publique. Elles sont également importantes au sein même du secteur territorial.

Employeur	Salaire net moyen
SDIS	3 156 €
Départements	2 528 €
Régions	2 451 €
Intercommunalités	2 356 €
Communes	2 186 €

L'écart atteint 970 € entre les SDIS et les communes.

Ces différences reflètent notamment la variété des métiers, les catégories d'agents employées, les qualifications, les sujétions professionnelles et les caractéristiques des structures.
Elles ne permettent pas d'affirmer qu'un type de collectivité serait nécessairement plus généreux qu'un autre à emploi et profil identiques.

La question mérite néanmoins d'être intégrée aux réflexions sur l'attractivité des employeurs territoriaux, particulièrement dans les bassins d'emploi où plusieurs collectivités se trouvent en concurrence pour recruter les mêmes compétences.

5. Que permet réellement le droit en matière de rémunération territoriale ?
Les rémunérations dans la fonction publique territoriale ne résultent pas d'une négociation salariale totalement libre entre l'employeur et l'agent.
Elles s'inscrivent dans un cadre statutaire et réglementaire qui distingue plusieurs composantes.

Le traitement indiciaire : un cadre principalement national
Pour les fonctionnaires, le traitement indiciaire dépend notamment du grade, de l'échelon et de l'indice de rémunération. Les collectivités ne peuvent pas modifier librement les grilles statutaires.
Les perspectives d'évolution indiciaire dépendent des règles relatives à l'avancement, à la promotion et aux évolutions de carrière.

Le régime indemnitaire : une marge d'action encadrée

Les employeurs territoriaux disposent de possibilités d'intervention en matière indemnitaire, sous réserve du respect des textes applicables, du principe de parité et des limites prévues pour les corps de référence de l'État, lorsqu'elles sont pertinentes.

Le RIFSEEP, pour les cadres d'emplois auxquels il est applicable, comprend notamment :
- **L'IFSE**, destinée à tenir compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise ;
- **Le CIA**, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, dans le cadre prévu par les textes et la délibération.

L'attribution des indemnités doit reposer sur des bases juridiques et des critères compatibles avec les dispositions réglementaires et les délibérations applicables.
Les règles de compétence de l'organe délibérant, les conditions d'attribution, les plafonds et les exigences d'égalité de traitement doivent être respectés.
L'égalité de traitement : une question distincte des moyennes statistiques
Le principe d'égalité de traitement impose de prendre en considération les situations juridiques comparables et les justifications objectives des différences de rémunération.
Une différence statistique entre versants, entre employeurs ou entre catégories ne suffit pas, en elle-même, à caractériser une illégalité.
En revanche, une collectivité doit pouvoir justifier les différences indemnitaires qu'elle institue ou applique au regard des critères légalement admissibles.

Vigilance juridique pour les DRH
Une collectivité ne peut pas utiliser son régime indemnitaire comme un dispositif de rémunération entièrement discrétionnaire. Les critères retenus doivent être juridiquement fondés, cohérents, objectivables et correctement formalisés.
Repères juridiques : Code général de la fonction publique, dispositions relatives à la rémunération et aux régimes indemnitaires ; décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 ; décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour le RIFSEEP, selon les cadres d'emplois concernés.

6. Rémunération et attractivité : un défi stratégique pour les collectivités
Les écarts salariaux constituent un signal que les employeurs territoriaux ne peuvent pas ignorer.
Ils interviennent dans un environnement marqué par des difficultés de recrutement dans certains métiers, le renouvellement des effectifs, les départs à la retraite et l'évolution des attentes professionnelles.
La rémunération représente un facteur important dans le choix d'un employeur. Mais elle ne constitue pas le seul critère pris en considération par les candidats et les agents.
Une politique RH attractive doit également permettre de proposer des perspectives de carrière, des conditions de travail satisfaisantes, une reconnaissance des compétences et un management de qualité.
Cette approche appelle une distinction entre deux objectifs :
- **Attirer :** rendre les offres d'emploi lisibles et compétitives sur les métiers en tension.
- **Fidéliser :** éviter que les agents expérimentés quittent la collectivité faute de reconnaissance ou de perspectives d'évolution.

La rémunération ne doit donc pas être traitée uniquement comme une dépense budgétaire ou une variable d'ajustement de la masse salariale.

Elle constitue également un instrument de gestion prévisionnelle, de reconnaissance des responsabilités et d'accompagnement des transformations du service public.

7. Quelles décisions concrètes les employeurs territoriaux doivent-ils envisager ?

Les données de l'INSEE peuvent servir de point de départ à une réflexion structurée sur la politique de rémunération d'une collectivité.

Cinq chantiers apparaissent particulièrement utiles.

Action 1 — Réaliser un diagnostic de rémunération

Analyser les rémunérations réellement versées, par métiers, cadres d'emplois, catégories, fonctions, anciennetés et composantes indemnitaires.

L'objectif est d'identifier les écarts objectivement justifiés, les éventuelles incohérences internes et les postes présentant un risque particulier d'inattractivité.

Action 2 — Réexaminer la cohérence du régime indemnitaire

Vérifier la pertinence des groupes de fonctions, les critères de modulation et la correspondance entre les responsabilités effectivement exercées et les montants attribués.

Ce réexamen doit intégrer les contraintes budgétaires et le cadre juridique propre à chaque catégorie d'agents.

Action 3 — Renforcer les parcours professionnels

Articuler les lignes directrices de gestion, l'accompagnement des carrières, la formation et les dispositifs de mobilité interne.

La progression professionnelle doit être suffisamment lisible pour que les agents puissent envisager leur avenir dans la collectivité.

Action 4 — Cibler les métiers en tension

Identifier les fonctions pour lesquelles les difficultés de recrutement ou de fidélisation sont les plus significatives.

L'analyse doit croiser les données salariales avec les délais de recrutement, les postes vacants, les départs et les compétences devenues difficiles à remplacer.

Action 5 — Inscrire les rémunérations dans une stratégie RH globale

Associer politique indemnitaire, qualité de vie et conditions de travail, management, organisation, développement des compétences et reconnaissance professionnelle.

Le dialogue social doit permettre d'expliciter les objectifs poursuivis, les critères retenus et les contraintes financières.

La grille de questionnement du DRH territorial

Avant de modifier une politique de rémunération, cinq questions méritent d'être posées :

1. Quels métiers présentent les écarts de rémunération les plus sensibles sur notre bassin d'emploi ?
2. Nos différences indemnitaires reposent-elles sur des critères juridiquement fondés et objectivables ?
3. Quels postes rencontrent des difficultés récurrentes de recrutement ou de fidélisation ?
4. Les agents disposent-ils de perspectives de progression professionnelle suffisamment lisibles ?
5. Quels ajustements peuvent être financés durablement sans fragiliser l'équilibre de la masse salariale ?

Le bon diagnostic ne consiste pas seulement à comparer des montants. Il consiste à rapprocher rémunération, compétences, responsabilités et besoins du service public.

L'analyse : dépasser les chiffres pour construire une politique RH

La différence de 701 € entre la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État constitue un indicateur statistique significatif.

Elle ne saurait cependant résumer à elle seule la réalité des rémunérations dans les collectivités.

La composition des effectifs, la représentation importante des fonctionnaires de catégorie C et la diversité des métiers expliquent une partie des différences observées.

Pour autant, ces facteurs ne doivent pas masquer les difficultés rencontrées par certains employeurs territoriaux pour recruter, fidéliser et reconnaître les compétences.

La véritable question n'est donc pas de rechercher un alignement mécanique des rémunérations moyennes entre les trois versants.

Elle consiste à déterminer si chaque collectivité dispose d'une politique de rémunération cohérente avec les fonctions exercées, les responsabilités confiées, les exigences d'égalité de traitement et ses objectifs de gestion des ressources humaines.

« Une politique RH territoriale ne se juge pas seulement à sa conformité juridique, mais à sa capacité à rendre les organisations plus justes, les décisions plus solides, les managers plus responsables et le service public plus efficace. »

Dans cette perspective, la rémunération ne doit pas être abordée comme un sujet isolé. Elle doit être intégrée à une réflexion plus large sur la reconnaissance, les parcours professionnels et la qualité du service public territorial.

8. Sources et méthodologie
L'analyse repose principalement sur les données 2024 de l'INSEE, publiées en mai 2026, et sur le document de synthèse diffusé par Emploi-Collectivités.fr.

- INSEE Première n° 2101 — Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2024.
- INSEE Première n° 2100 — Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2024.
- INSEE Première n° 2102 — Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2024.
- INSEE Première n° 2079 — Salaires dans le secteur privé, publication d'octobre 2025.

Les données présentées correspondent aux salaires nets moyens mensuels en équivalent temps plein. Les comparaisons par catégorie concernent les fonctionnaires uniquement. Les autres comparaisons portent sur des périmètres plus larges. Les moyennes ne neutralisent pas l'ensemble des différences entre métiers et profils.

WWW.SAFPT.ORG Libre-Autonome-Indépendant
Droits Obligation Défense Information