

# Au troisième trimestre 2018, l'indice de traitement brut - grille indiciaire est stable

## Indice de traitement brut - grille indiciaire dans la fonction publique de l'État (ITB-GI)

Au troisième trimestre 2018, l'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) est stable (Tableau 1).

L'indice de chacune des catégories A, B et C est stable puisqu'aucune mesure statutaire ou indiciaire, ayant pour date d'entrée en vigueur le trimestre en cours, n'est intervenue.

Neuf décrets ont été publiés au cours du troisième trimestre 2018, dont six portent sur l'évolution indiciaire des fonctionnaires civils. Ces six décrets, liés au protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), rétroagissent sur le traitement

des agents concernés à partir du premier trimestre 2017. Ces décrets ne s'appliquent qu'à des fonctionnaires de catégorie A : inspecteurs des services culturels du patrimoine, ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, et cadres techniques de l'Office national des forêts. Les effectifs correspondants représentent moins de 0,06 % des fonctionnaires de catégorie A.

Les modifications statutaires enregistrées au premier trimestre 2017 ne modifient ni l'ITB-GI global ni l'ITB-GI de la catégorie A correspondant, car elles concernent des populations trop peu nombreuses pour avoir un impact sur les indices agrégés.

Tableau 1 : Évolution en moyenne trimestrielle de l'ITB-GI (brut) et de la valeur du point d'indice de la fonction publique (en %)

	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	T3 2016	T4 2016	T1 2017	T2 2017	T3 2017	T4 2017	T1 2018	T2 2018	T3 2018
<b>ITB-GI Ensemble</b>	<b>0,01</b>	<b>0,02</b>	<b>0,18</b>	<b>0,00</b>	<b>0,65</b>	<b>0,00</b>	<b>2,14</b>	<b>0,20</b>	<b>0,02</b>	<b>0,04</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
ITB-GI Catégorie A	0,01	0,00	0,01	0,00	0,60	0,00	2,02	0,20	0,03	0,06	0,00	0,00	0,00
ITB-GI Catégorie B	0,00	0,10	0,95	0,00	0,85	0,00	2,61	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ITB-GI Catégorie C	0,00	0,00	0,00	0,00	0,60	0,00	2,07	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Valeur du point d'indice fonction publique</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,60</b>	<b>0,00</b>	<b>0,40</b>	<b>0,20</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Indice des prix à la consommation (hors tabac)</b>	<b>-0,31</b>	<b>-0,16</b>	<b>-0,48</b>	<b>0,95</b>	<b>-0,01</b>	<b>0,06</b>	<b>0,23</b>	<b>0,58</b>	<b>-0,03</b>	<b>0,30</b>	<b>0,36</b>	<b>0,98</b>	<b>0,31</b>
<b>Indice des prix à la consommation (y compris tabac)</b>	<b>-0,30</b>	<b>-0,15</b>	<b>-0,48</b>	<b>0,93</b>	<b>-0,02</b>	<b>0,07</b>	<b>0,25</b>	<b>0,59</b>	<b>-0,03</b>	<b>0,34</b>	<b>0,46</b>	<b>1,12</b>	<b>0,31</b>

Sources : DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Insee (pour les indices des prix).

## Les mesures prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR)

Le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Sa mise en œuvre commence en 2016 et doit s'étaler jusqu'en 2021.

Ces mesures comportent des revalorisations salariales, ainsi qu'un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire par la transformation d'une partie des primes en points d'indice. Les modalités de cette transformation ont été énoncées par l'article 148 de la loi de finances n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 pour 2016 et précisées par le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes-points ».

Une première étape de cette transformation a été engagée en 2016, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier.

Ce transfert primes/points se traduit par une majoration des indices de traitement des fonctionnaires s'élevant à :

- 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C dès 2017 (correspondant à un abattement sur la rémunération indemnitaire équivalent à 3 points d'indice majoré) ;
- 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B dès 2016 (abattement équivalent à 5 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire), à l'exception des corps de la Police nationale, de l'administration pénitentiaire et des instituteurs, revalorisés de 6 points également mais en 2017 ;

- 9 points d'indice majoré pour les corps de la catégorie A (abattement équivalent à 7 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire).

Pour les corps de catégorie A, ce transfert se fera selon deux calendriers :

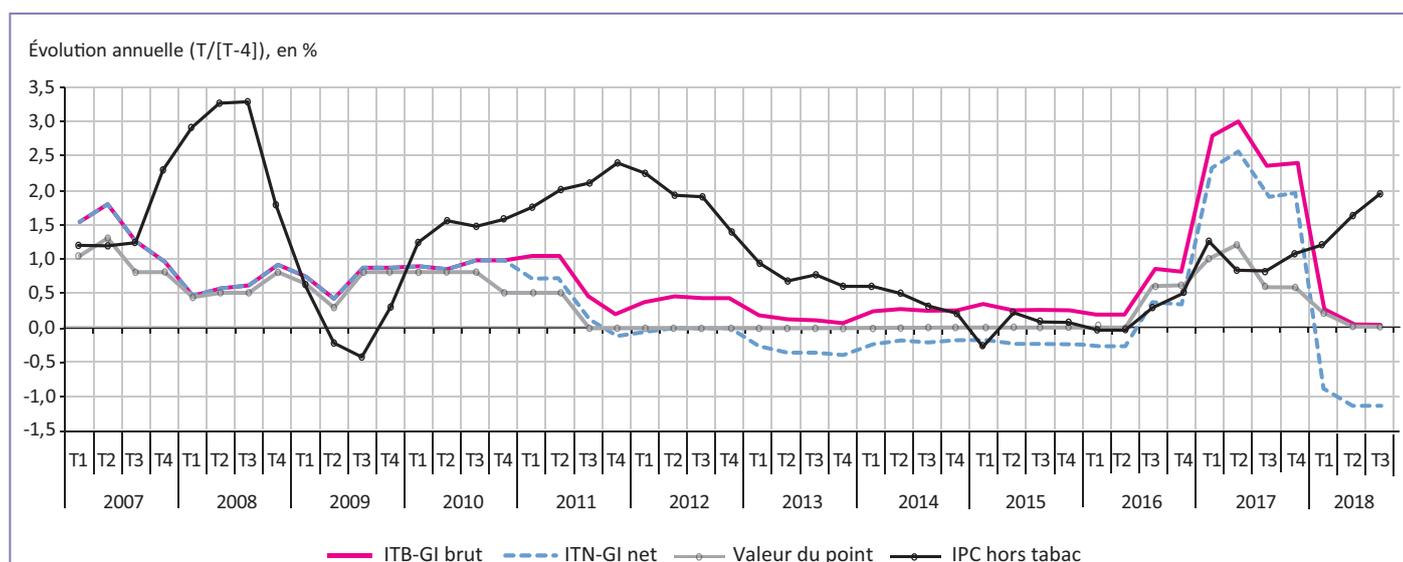
- pour les corps relevant des filières paramédicales et sociales : 4 points d'indice majoré en 2016 et 5 points d'indice majoré en 2017 ;
- pour les autres corps de catégorie A : 4 points d'indice majoré en 2017 et 5 points d'indice majoré en 2019 ;

Pour les fonctionnaires percevant un montant de primes inférieur au montant de l'abattement prévu, cette transformation se traduira par une augmentation nette de la rémunération perçue.

Les mesures du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » prévoient également, à compter de 2017, des mesures de revalorisation des grilles indiciaires en complément de l'opération de transfert primes/points. Ces mesures concernent l'ensemble des échelons des grilles, et particulièrement les débuts et fins de grille. Elles prévoient, pour certains corps et cadres d'emplois, la création de nouveaux échelons.

Le protocole a prévu par ailleurs des durées d'échelons fixes et harmonisées entre les versants de la fonction publique. Pour les corps de la fonction publique de l'État, il est prévu, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole, de recourir à des mesures statutaires transversales dès lors que les corps présentent de nombreuses caractéristiques communes (grilles de rémunération, modalités et niveau de recrutement, modalités d'avancement de grade).

**Graphique 1 : Évolution en glissement annuel de l'ITB-GI (brut), de l'ITN-GI (net), de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation (hors tabac)**



Sources : DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Insee (pour l'indice des prix).

L'ITB-GI (brut) est stable entre le troisième trimestre 2017 et le troisième trimestre 2018 (Graphique 1). L'ITN-GI décroît sur la même période de 1,1 %. La hausse de la contribution sociale généralisée (CSG), de 1,7 point à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, a été compensée par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité et la mise en place

d'une indemnité compensatrice fixe. Cette indemnité, qui garantit le maintien de la rémunération nette des agents en place, n'entre pas dans le calcul de l'indice de traitement net. Ces mesures expliquent 0,8 point de baisse de l'ITN-GI. La résultante provient de la hausse des cotisations retraite de 0,27 point au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Pour en savoir plus Définitions et calculs

L'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) et l'indice de traitement net - grille indiciaire (ITN-GI) sont calculés par le département des études, des statistiques et des systèmes d'information de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Cet indice est élaboré à partir du système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee. C'est un indice de salaire à structure de qualification constante ; il vise à apprécier les évolutions du traitement brut ou net moyen du trimestre des agents de la fonction publique de l'État. La structure des emplois utilisée pour le calcul est actualisée chaque année.

Le traitement brut d'un agent est le produit de son indice par la valeur du point de la fonction publique. Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, la valeur annuelle du point de la fonction publique (VPPF) est de 56,2323 euros. Un fonctionnaire travaillant à temps complet et dont l'indice nouveau majoré s'élève à N aura un traitement brut mensuel égal à  $VPPF \times (N/12)$ .

L'ITB-GI évolue notamment sous trois effets : la valeur du point de la fonction publique, l'indice minimum et les mesures catégorielles qui modifient la grille indiciaire. Ces mesures, basées sur le suivi exhaustif des textes statutaires par le bureau des statuts particuliers de la DGAFP, sont prises en compte de la manière suivante : pour chaque mesure catégorielle touchant un corps donné, une table de correspondance indiciaire (avant/après) est construite. X % des agents de l'ancien échelon Y passent à l'échelon Z de la nouvelle grille et obtiennent un gain indiciaire G. Cette table de passage est associée à l'estimation de la répartition de la population par corps/grade/échelon, laquelle est fondée sur l'exploitation du fichier Siasp au 31 décembre de l'année N-2. Cette table de passage est susceptible d'être actualisée en fonction des évolutions du fichier Siasp.

L'ITN-GI ne prend pas en compte les évolutions des autres éléments de rémunération, notamment les primes. L'indice de traitement net - grille indiciaire (ITN-GI) est calculé sur la valeur nette du traitement. Il évolue sous les mêmes effets que l'ITB-GI ainsi que sous l'effet de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. Ces indices ont succédé aux indices de traitement mensuel de base - brut et net - des fonctionnaires titulaires de l'État, qui étaient calculés par l'Insee jusqu'à la fin de l'année 2009. Ils peuvent toujours être consultés sur : [www.insee.fr](http://www.insee.fr). Ces anciens indices ne prenaient en compte que la valeur du point de la fonction publique et l'indice minimum, sans intégrer l'impact des mesures catégorielles.

L'indice est un indice moyen du trimestre. Les évolutions des indicateurs conjoncturels sont présentées ici en évolution trimestrielle (Tableau ①), c'est-à-dire en rapportant la moyenne des trois mois d'un trimestre à celle du trimestre précédent, en évolution annuelle (Graphique ①).

- En parallèle de cette publication, l'Observatoire économique de la défense publie simultanément l'ITB-GI-M relatif au traitement des militaires du ministère des Armées : <https://www.defense.gouv.fr/sqa/le-sqa-en-action/economie-et-statistiques/publications-ecodef>

- Pour en savoir plus sur la méthodologie de calcul de l'ITB-GI et de l'ITN-GI :

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/Indice\\_de\\_traitement\\_brut\\_juin\\_2012\\_def.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/Indice_de_traitement_brut_juin_2012_def.pdf)

- Pour en savoir plus sur les mesures de modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) :

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/parcours-professionnels-carrieres-et-remunerations>

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/ma-remu/accueil-ma-remu>

- Retrouvez les séries longues sur le site de la fonction publique :

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/ITBGI\\_serieslongues.xlsx](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/ITBGI_serieslongues.xlsx)

Prochaine publication : semaine du 18 mars 2019

Directeur de la publication : **Thierry Le Goff**

Rédacteur en chef : **Adrien Friez**

Stats Rapides n° 44 - ISSN : 2267-6483

Département des études, des statistiques et des systèmes d'information  
DGAFP - 139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

## RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

## POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

## CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

## LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

## OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (Rime), le *Dictionnaire des compétences*, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

## STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.