

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 24 mai 2018 à 9h30
« Minima de pension et plafonnement »

Document n° 9
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Taux, assiettes et plafonds de cotisation des régimes de retraite en 2018

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Taux, assiettes et plafonds de cotisation des régimes de retraite en 2018

Cette note a pour objet de présenter les taux de cotisation en vigueur dans les régimes de base et complémentaires de retraite obligatoire ainsi que les assiettes de cotisation et de calcul des droits retenues dans ces régimes. En revanche, elle n'a pas pour objet d'effectuer une comparaison des taux et assiettes entre régimes de retraite car les différences de structures de ressources et de dépenses entre les régimes en limitent grandement la pertinence¹.

Les taux et assiettes de cotisation diffèrent en particulier selon le statut de l'assuré (salarié du secteur privé ou de la fonction publique, agent relevant d'un régime spécial ou non-salarié), notamment pour la définition de l'assiette par l'inclusion ou non des primes venant s'ajouter au salaire de base. Pour un certain nombre de régimes, les cotisations et/ou les prestations sont en outre plafonnées.

La mise en place d'un plafond de cotisation dans les régimes de retraite est l'un des éléments qui permet d'adapter la capacité redistributive du système de pensions. En première approche, plus le niveau du plafond est faible et plus le système de prélèvements pour la retraite pourra apparaître comme anti-redistributif (le taux de cotisation retraite étant d'autant plus faible pour les rémunérations les plus élevées). À l'inverse, le système de prestations retraite apparaîtra, quant à lui, redistributif car le taux de remplacement diminuera pour les rémunérations les plus élevées.

Au-delà de ce premier niveau d'analyse, si le système de retraite englobe à la fois des prestations contributives et des prestations de solidarité, et dès lors que les prestations de solidarité sont orientées vers les plus modestes, un plafond plus élevé se traduira par une contribution plus importante des revenus élevés à ces charges de solidarité et contribuera ainsi à la redistribution intragénérationnelle. En revanche, si le système s'articule autour d'une séparation entre un « cœur contributif » et des dispositifs de solidarité, le niveau du plafond du cœur contributif n'a pas d'influence sur la redistribution intragénérationnelle de « l'opération retraite » : chacun reçoit l'équivalent de ce qu'il a versé. Le système de retraite sera alors d'autant plus redistributif que les prestations de solidarité seront financées sans plafond, voire avec des taux de prélèvement progressifs.

1. Les taux et assiettes de cotisation des salariés du secteur privé et des contractuels de la fonction publique

Pour les salariés du secteur privé et les non-titulaires de la fonction publique, l'assiette de cotisation est constituée du salaire brut, y compris les primes et gratifications, les avantages en nature ou encore les pourboires. En sont exclues en revanche les rémunérations non salariales, telles que les sommes versées au titre de l'épargne salariale².

Avec la superposition du régime de base et de régimes complémentaires différents (ARRCO pour les salariés du privé, éventuellement AGIRC pour les cadres et IRCANTEC pour les

¹ La comparaison des taux de cotisation à partir de concepts standardisés et homogènes est effectuée chaque année dans le rapport annuel du COR et fera l'objet d'une actualisation en juin 2018.

² Intéressement, participation, abondement de l'employeur aux plans d'épargne entreprise (PEE) et aux plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO). Ces sommes sont soumises au forfait social qui finance également la CNAV.

contractuels de la fonction publique), les taux de cotisation varient selon le statut et s'appliquent soit à l'ensemble de la rémunération pour les cotisations dé plafonnées, soit de façon différenciée sur certaines tranches de salaire fixées en référence au plafond de la sécurité sociale (voir l'annexe 1).

- Sous le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), les taux de cotisation (employeurs et salariés) sont de 27,50 % en 2018 pour les non-cadres du secteur privé, de 27,85 % pour les cadres et de 24,75 % pour les contractuels de la fonction publique.
- Entre un et trois plafonds pour les non-cadres, le taux de cotisation est de 24,75 %.
- Entre un et huit plafonds pour les cadres et les contractuels de la FP, le taux de cotisation est respectivement de 25,40 % et 21,80 %³.
- Au-delà, seule reste la cotisation dé plafonnée CNAV de 2,30 %.

Taux et assiettes de cotisation des salariés du secteur privé et des contractuels de la fonction publique, en 2018*

En %		Salarié	Employeur	Total
<i>assiette : salaire brut</i>				
CNAV et MSA salariés	Sous le PASS (plafonnée et dé plafonnée)	7,30	10,45	17,75
	Au-dessus du PASS	0,40	1,90	2,30
ARRCO⁽¹⁾ + AGFF⁽²⁾	Sous le PASS	3,90	5,85	9,75
	Du PASS à 3 PASS	9,00	13,45	22,25
AGIRC + AGFF⁽²⁾	Sous le PASS ⁽³⁾	0,13	0,22	0,35
	Du PASS à 4 PASS ⁽⁴⁾	8,83	14,27	23,10
	De 4 PASS à 8 PASS	La répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'à 20 %		23,10
IRCANTEC	Sous le PASS	2,80	4,20	7,00
	Du PASS à 8 PASS	6,95	12,55	19,50

* Voir le détail des taux en annexe 2.

PASS : plafond annuel de la sécurité sociale : 39 732 € en 2018, soit 3 311 € par mois.

⁽¹⁾ ARRCO : taux minimum obligatoire. Certaines entreprises peuvent avoir un taux de cotisation supérieur si ce taux était déjà supérieur en 1993 au taux obligatoire.

⁽²⁾ La cotisation AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement AGIRC et ARRCO) sert à financer les pensions des personnes parties en retraite avec le taux plein avant 67 ans. Elle ne génère pas de points supplémentaires.

⁽³⁾ La Contribution exceptionnelle et temporaire (CET) assise sur la totalité des revenus des cadres plafonnés à huit plafonds est une cotisation de solidarité pour le régime AGIRC, non génératrice de droits.

⁽⁴⁾ En dessous d'un salaire « charnière » (égal à environ 1,1 plafond), les cadres cotisent forfaitairement à la GMP (garantie minimale de points).

Les taux présentés dans le tableau ci-dessus ne prennent pas en compte les abattements de cotisations patronales pour les bas salaires. Notamment, les cotisations employeurs à la CNAV ne sont pas dues pour les salaires au SMIC et sont progressivement augmentées pour atteindre 10,45 % pour les salaires au moins égaux à 1,6 SMIC. Le coût de ces allègements de

³ En 2019, avec l'unification des régimes AGIRC-ARRCO, deux plafonds resteront en vigueur : un plafond égal au plafond de la Sécurité sociale et un plafond égal à huit PASS. Les taux seront modifiés (voir annexe 2).

cotisation peut être chiffré à 11 milliards d’euros environ pour la retraite⁴. Ils devraient être étendus aux régimes complémentaires en 2019.

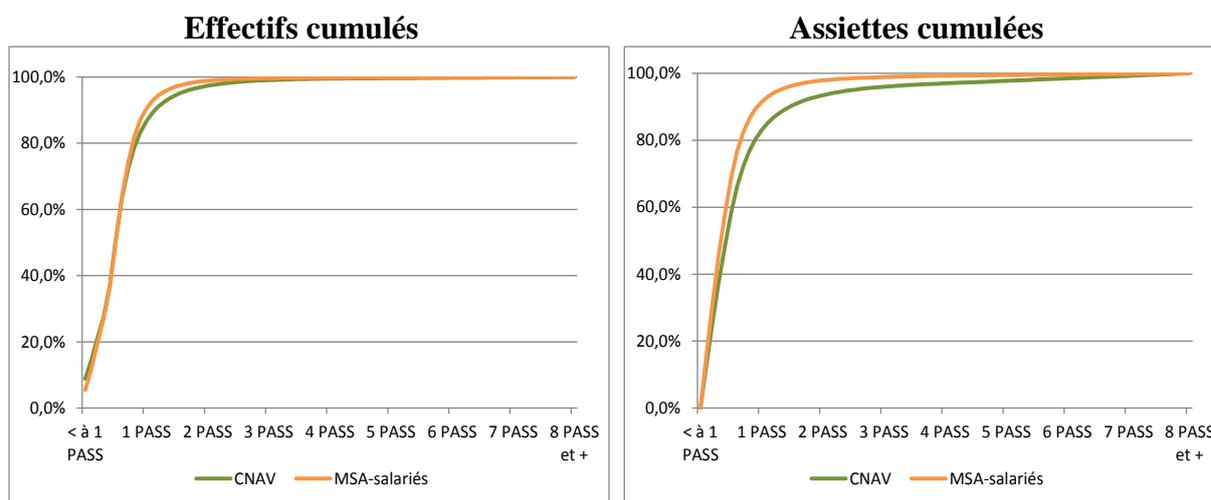
Taux de cotisation patronale à la CNAV et MSA-salariés selon le niveau de salaire

Salaire au SMIC	Salaire égal à 1,6 SMIC	Salaire au plafond et au-delà
0,00	10,45	10,45

En 2016, près de 87 % des salariés relevant de la CNAV et 90,5 % de ceux relevant de la MSA salariés percevaient un salaire inférieur au plafond de la sécurité sociale ; ces parts étaient respectivement de 99,5 % et 99,8 % sous quatre plafonds.

Pour l’ensemble des salariés (y compris ceux dont le salaire dépasse le plafond), l’assiette de cotisations sous plafond représentait 83 % des rémunérations totales des salariés relevant de la CNAV (97 % sous quatre plafonds) et 91,5 % pour la MSA salariés (99,3 % sous quatre plafonds).

Effectifs et assiettes cumulés dans les régimes de base des salariés du secteur privé et contractuels de la fonction publique en fonction du plafond de la sécurité sociale en 2016



Note : la répartition de la masse salariale entre l’AGIRC-ARRCO et la CNAV étant très proche, celle de l’AGIRC-ARRCO n’a pas été reproduite ici.

Champ : effectifs calculés en ETP.

Sources : calculs SG-COR à partir des données ACOSS et MSA.

Quelques spécificités méritent par ailleurs d’être soulignées :

- Dans les régimes complémentaires par points, où les droits acquis dépendent directement des cotisations, l’existence d’un taux d’appel permet d’augmenter les cotisations perçues sans augmenter les droits. Les taux retenus pour le calcul des points sont majorés de 25 % pour le calcul des cotisations effectivement payées par les employeurs et les salariés⁵.
- L’assiette de cotisation peut différer de l’assiette retenue pour le calcul des droits. La CNAV limite ainsi le calcul des droits au plafond de la Sécurité sociale alors qu’il existe une cotisation déplafonnée de 2,30 % à la charge des salariés et des employeurs en

⁴ Le coût total des allègements de cotisation sur les bas salaires est estimé à 31 Md€ en 2017 (annexe V du PLFSS 2018). Le chiffre de 11 Md€ est obtenu en rapportant la part des cotisations patronales CNAV (10,45 %) au total des cotisations patronales (hors cotisations chômage et cotisations pour les régimes complémentaires).

⁵ 27 % en 2019 à l’AGIRC-ARRCO.

supplément de la cotisation plafonnée. À l'AGIRC, la cotisation exceptionnelle et temporaire (CET) est assise sur le salaire jusqu'à huit plafonds et ne donne pas de droits ; les points étant calculés sur la partie du salaire comprise entre un et huit plafonds.

- L'effort contributif des salariés du privé et contractuels de la fonction publique est proportionnellement plus important pour les salaires inférieurs : par exemple, les cotisations retraite d'un salarié non-cadre gagnant moins de 39 732 euros par an s'élèvent à 27,50 % de son salaire brut en 2018 tandis que celle d'un non-cadre gagnant deux fois le plafond s'élèvent en moyenne à 26,125 % de ce salaire brut⁶.
- Enfin, des réductions d'assiette concernent certaines populations spécifiques (artistes-auteurs, journalistes, etc.).

2. Les taux et assiettes de cotisation des fonctionnaires

Pour les salariés du secteur public, l'assiette de cotisation au régime de la fonction publique d'État et à la CNRACL est le traitement indiciaire brut hors primes, les primes étant retenues dans la limite de 20 % du traitement indiciaire pour les cotisations au régime additionnel⁷. Les cotisations ne sont en revanche pas plafonnées sur cette assiette hors primes et il y a identité entre assiette génératrice de droits et assiette de cotisation.

En 2015, la part des primes était de 22,0 % dans la rémunération totale des fonctionnaires de l'État, de 23,4 % dans celle des fonctionnaires territoriaux, et de 22,1 % dans celle des fonctionnaires hospitaliers. Cette part est très variable selon la catégorie et augmente en général en fonction du niveau de rémunération (voir le **document n° 10**).

Les régimes de la fonction publique présentent des taux de cotisation élevés, le taux de cotisation employeurs étant fixé de sorte que les régimes soient équilibrés. Le taux de cotisation salarié est d'un peu plus de 10 %. Il augmente progressivement depuis la loi de 2014 de façon à converger vers le taux de cotisation sous plafond des salariés du privé (base et complémentaires), sans que cette convergence soit totale du fait des augmentations décidées postérieurement par les partenaires sociaux pour l'AGIRC-ARRCO.

⁶ (27,50 % jusqu'au PASS + 24,75 % entre 1 et PASS) / 2

⁷ Font notamment partie de l'assiette de cotisation au RAFF : le supplément familial ; l'indemnité de résidence ; les primes et indemnités diverses perçues en raison des fonctions exercées ; les heures supplémentaires effectuées en raison de la qualification acquise ; les avantages en nature, qu'il s'agisse ou non de la contrepartie d'une contrainte dans l'exercice des fonctions, pour leur valeur fiscale déclarée ; l'intéressement, lorsqu'il existe ; les indemnités de jury de concours ; l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat GIPA (cette indemnité présente la particularité de ne pas être soumise au plafond des 20 %).

Taux et assiettes de cotisation des agents de la fonction publique, en 2018

En %		Salarié	Employeur
Agents de la fonction publique			
<i>assiette : traitement brut (hors primes)</i>			
Fonction publique de l'État	Civils (hors ATI ⁽¹⁾)	10,56	74,28
	Militaires ⁽²⁾	10,56	126,07
CNRACL		10,56	30,65
<i>assiette : primes dans la limite de 20 % du traitement brut</i>			
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)		5,00	5,00

⁽¹⁾ ATI : Allocation temporaire d'invalidité.

⁽²⁾ La contribution d'équilibre employeurs plus élevée pour les militaires résulte d'âges de départ à la retraite plus précoces.

3. Les taux et assiettes de cotisation des agents relevant des régimes spéciaux

Pour les agents des régimes spéciaux, les assiettes sont diverses. Elles peuvent ainsi comprendre l'ensemble des primes (cas du régime de la Banque de France par exemple), une partie (cas du régime de la RATP, de la SNCF ou de la CANSSM) ou encore n'en comprendre aucune (cas de la CNIEG). Les assiettes peuvent également être forfaitaires comme pour les marins (ENIM). Seul le régime des mines retient un plafond pour le calcul des cotisations. Les assiettes retenues pour le calcul des droits correspondent aux assiettes de cotisation.

Les taux de cotisation salariés sont relativement différents selon les régimes (ils varient entre 7,85 % pour le régime des mines et 12,55 % pour le régime de retraite de la RATP) comme les taux employeurs. En outre, certains régimes peuvent bénéficier d'une subvention de la part de l'État (régime des Mines, de la SNCF, de la RATP, etc.) pour être équilibrés.

Taux et assiettes de cotisation des agents des régimes spéciaux, en 2018

En %	Salarié	Employeur
<i>assiette du régime spécial</i>		
SNCF ⁽¹⁾	8,79	37,44
IEG ⁽²⁾	12,68	29,90
CPRCEN (Clercs et employés de notaires) ⁽³⁾	12,93	16,60
RATP	12,55	18,92
ENIM (Marins)	10,85	selon l'activité et le navire
FSPOEIE (Ouvriers d'État) ⁽⁴⁾	10,29	34,63
Banque de France	9,97	
CANSSM (Mines) ⁽⁵⁾	Sous le PASS	7,85
	Au-dessus du PASS	
		1,60

Note : les régimes sont classés par importance démographique décroissante en prenant comme référence les effectifs cotisants entrant dans le champ de la compensation. RATP, SNCF, FSPOEIE, ENIM, CANSSM et Banque de France : subvention de l'État pour assurer l'équilibre du régime.

⁽¹⁾ La cotisation patronale comprend une composante T1 de 23,59 % (représente le montant des cotisations dues si les salariés de la SNCF cotisaient à la CNAV et à l'AGIRC-ARRCO) et une composante T2 de 13,85 % (financement forfaitaire des droits spécifiques au régime spécial).

⁽²⁾ Aux cotisations IEG s'ajoutent les produits de la contribution tarifaire d'acheminement (CTA) pour le financement de la part des prestations du régime spécial de retraite relative aux droits spécifiques avant 2005 et une contribution d'équilibre destinée à financer les droits spécifiques restant à la charge du régime spécial.

⁽³⁾ Une taxe de 4 % assise sur les émoluments des notaires contribue également au financement des pensions de la CRPCEN.

⁽⁴⁾ Taux 2017.

⁽⁵⁾ Vieillesse et invalidité.

À noter que les employeurs relevant de ces régimes spéciaux bénéficient également des abattements de cotisations patronales pour les bas salaires.

4. Les taux et assiettes de cotisation des non-salariés

Pour les non-salariés, l'assiette de cotisation est, en règle générale, fixée sur la base des revenus professionnels provenant de l'activité libérale et soumis à l'impôt sur le revenu au titre des bénéficiaires non commerciaux, c'est-à-dire après déduction des charges professionnelles et de l'ensemble des cotisations sociales (hors la CSG non déductible et la CRDS).

Le régime des artisans et commerçants étant aligné sur le régime de base des salariés, le taux de cotisation sous le plafond est identique au taux employeur+salarié du privé (soit 17,75 %), il est proche pour les exploitants agricoles (17,11 %), et inférieur pour les professions libérales et les avocats.

S'agissant des assurés affiliés au RSI, il convient néanmoins de souligner que l'apparente équivalence des taux de cotisation au niveau du plafond de la sécurité sociale avec le régime général ne traduit pas le même effort contributif compte tenu des différences d'assiette : la base de calcul des cotisations des assurés au RSI (comme des prestations) est ainsi réduite par

rapport aux salariés pour qui les cotisations sont appelées sur la rémunération brute⁸. Ainsi, pour un salarié non-cadre du secteur privé rémunéré au plafond de la Sécurité sociale, les cotisations pour la retraite de base sont plus élevées de 19 % environ que celle d'un non-salarié cotisant au RSI⁹. Le calcul de la retraite du RSI étant équivalent à celui de la CNAV, cela conduit à ce que ce plus faible niveau de cotisations se traduise par des pensions plus faibles pour un niveau de rémunération nette équivalent.

Par ailleurs, pour un niveau de rémunération au niveau du Smic, le régime général devient sensiblement plus avantageux avec l'application des allègements généraux de cotisations sociales qui n'a pas pour contrepartie de moindres prestations.

En ce qui concerne les régimes complémentaires, les plafonds et les taux sont variables d'un régime à l'autre, l'une des particularités des régimes des professions libérales étant de fonctionner par tranche forfaitaire de cotisation (classes de cotisation). Le taux « fictif » (c'est-à-dire le taux recalculé en appliquant le montant forfaitaire de la cotisation à la limite de la tranche considérée) est alors plus élevé pour la limite inférieure de la tranche que pour la limite supérieure (voir en annexe 3).

Sauf cas particulier, les cotisations prélevées l'année n portent sur les revenus de l'année n-1 pour les artisans et commerçants, l'année n-2 pour les professionnels libéraux¹⁰, la moyenne sur les trois années précédentes (n-1, n-2, n-3) pour les non-salariés agricoles.

Les non-salariés peuvent se voir appliquer des assiettes minimales de cotisation en cas de revenus faibles, ou des assiettes forfaitaires les premières années d'activité ou pour les conjoints collaborateurs ou aides familiaux à la MSA¹¹.

⁸ À noter que les CSG et CRDS qui ne créent pas de droits sont assises sur les revenus « super bruts » des non-salariés, c'est-à-dire avant déduction des charges sociales notamment.

⁹ Taux de cotisation salariale = 21,7 % - CSG non-déductible et CRDS sur 98,25 % de la rémunération, soit 2,85 %.

¹⁰ Les régimes complémentaires des professions libérales font exception sur plusieurs points, car la majorité d'entre eux retient des assiettes forfaitaires, différenciées ou non selon les revenus, et certains régimes (caisse des agents généraux d'assurance, notaires) retiennent le chiffre d'affaires et non le revenu net.

¹¹ L'assiette est égale à 400 heures SMIC.

Taux et assiettes de cotisation des non-salariés, en 2018

En %		Non-salarié	
<i>assiette : revenu soumis à l'impôt sur le revenu, net des charges professionnelles et cotisations sociales⁽¹⁾</i>			
RSI	- Base	Sous le PASS (plafonnée et déplafonnée) Au-dessus du PASS	17,75 0,60
	- Complémentaire	Jusqu'à 37 846 € Du plafond spécifique à 4 PASS	7,00 8,00
CNAVPL	- Base	Sous le PASS (plafonnée et jusqu'à 5 PASS) Jusqu'à 5 PASS	10,10 1,87
	- Complémentaires	Taux, assiettes et plafonds variables ⁽²⁾	
MSA non-salariés	- AVI⁽³⁾	Sous le PASS	3,32
	- AVA⁽⁴⁾	Sous le PASS (plafonnée et déplafonnée) Au-dessus du PASS ⁽⁵⁾	13,79 2,24
	- Complémentaire		3,50
CNBF⁽⁶⁾	- Base	Selon l'ancienneté Jusqu'à 291 718 €	Cotisation forfaitaire 3,10
	- Complémentaire	Jusqu'à 208 370 €	4 classes de cotisation ⁽⁵⁾

PASS : plafond annuel de la sécurité sociale : 39 732 € en 2018, soit 3 311 € par mois.

⁽¹⁾ *L'assiette minimale est de 800 heures de SMIC pour l'AVI exploitants agricoles, 600 heures pour l'AVA et 1 820 heures pour le régime complémentaire. Pour les artisans et commerçants (RSI) et les professions libérales (avec une durée d'affiliation supérieure à 90 jours), une cotisation minimale au régime de base est calculée à hauteur de 11,5 % du PASS (montant permettant de valider trois trimestres) si les revenus sont inférieurs.*

⁽²⁾ *Voir annexe 3.*

⁽³⁾ *AVI : Assurance Vieillesse Individuelle (obligatoire).*

⁽⁴⁾ *AVA : Assurance Vieillesse Agricole.*

⁽⁵⁾ *Uniquement pour les chefs d'exploitation.*

⁽⁶⁾ *Une minorité de salariés est affiliée à la CNBF. Les avocats s'acquittent également d'un droit de plaidoirie.*

En 2016, 81 % des artisans et commerçants et près de 94 % des exploitants agricoles déclaraient un revenu inférieur au plafond de la sécurité sociale ; ces parts étaient respectivement de 99,8 % et 98,9 % sous quatre plafonds. Près de 15 % des artisans et commerçants déclaraient un revenu inférieur au minimum de cotisation RSI. Un peu moins de 40 % des exploitants agricoles déclaraient un revenu inférieur à 600 heures de SMIC (assiette minimale de cotisation à l'assurance vieillesse agricole), environ 50 % un revenu inférieur à 800 heures (minimum de l'assurance vieillesse individuelle) et pratiquement les trois quarts un revenu inférieur à 1 820 heures de SMIC (minimum du régime complémentaire des exploitants agricoles).

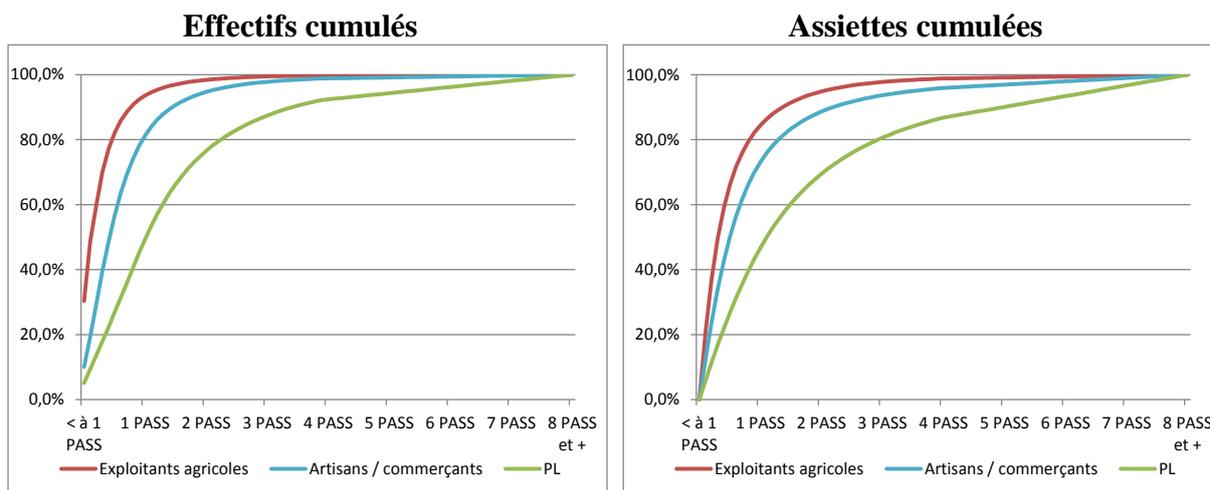
L'assiette de cotisations sous plafond représentait 73,1 % pour les artisans et commerçants (y compris ceux dont le revenu dépasse le plafond) et 84,4 % des rémunérations totales des exploitants agricoles. Elle en représentait respectivement 96 % et 98,9 % sous quatre plafonds.

La concentration des revenus des professions libérales étant moins importante et leurs revenus moyens plus élevés, moins de 50 % d'entre elles déclaraient un revenu inférieur au plafond de la sécurité sociale 94,3 % sous cinq plafonds (plafond de la CNAVPL) pour les libéraux (92,4 % sous quatre plafonds), avec une disparité marquée entre les différentes sections

professionnelles (voir graphique en annexe 3). Moins de 10 % des professions libérales déclaraient un revenu inférieur au minimum de cotisation.

L'assiette de cotisations sous plafond représentait 46,7 % des rémunérations totales professions libérales (y compris celles dont le revenu dépasse le plafond) et 90,1 % sous cinq plafonds (86,8 % sous quatre plafonds).

Effectifs et assiettes cumulés dans les régimes de base des non-salariés en fonction du plafond de la sécurité sociale en 2016



Note : pour la MSA, les revenus déficitaires ont été mis à 0.

Sources : calculs SG-COR à partir des données ACOSS, RSI, MSA et CNAVPL.

Les micro-entrepreneurs

Pour les non-salariés ayant de très faibles revenus, le dispositif de micro-entrepreneuriat offre, sous condition de respect de seuil du régime micro-fiscal le bénéfice d'un régime micro-social. Les charges sociales sont calculées globalement et comprennent l'ensemble des cotisations maladie-maternité, retraites de base et complémentaire, allocations familiales, invalidité-décès, CSG/ CRDS et, pour les artisans et commerçants, indemnités journalières¹².

En 2016, par construction, 70 % des micro-entrepreneurs déclaraient un revenu inférieur à 10 % du plafond de la sécurité sociale et 100 % un revenu inférieur au plafond.

¹² Voir le document n° 14 de la séance du 1^{er} mars 2017.

Annexe 1 : le plafond de la sécurité sociale

Le plafond de la Sécurité sociale a été créé en France en 1930, en même temps que le régime des assurances sociales et conçu à l'époque comme un plafond d'exclusion sous lequel seuls les salariés « économiquement faibles » cotisaient. Les salariés dont le salaire dépassait ce plafond étaient exclus des assurances sociales.

Sous sa forme actuelle, le plafond existe depuis 1945 et la création de la sécurité sociale. Devenu plafond de cotisation (et non plus d'exclusion), il ne servait de référence que pour le calcul des cotisations dans le régime général des salariés mais il a progressivement constitué une base de calcul pour les cotisations d'autres régimes d'assurance sociale (régimes complémentaires des salariés du privé, régimes des artisans et commerçants, UNEDIC, etc.) ainsi que pour le calcul d'un certains nombres d'exonérations ou d'avantages fiscaux liés à l'épargne salariale ou à la retraite.

Dans un système de protection sociale fondée sur le principe assurantiel et où les prestations sont proportionnelles aux cotisations (de façon directe ou indirecte), le niveau du plafond retenu pour le calcul des cotisations, a également une influence importante sur le niveau des prestations.

1. L'origine du plafond

À l'origine, l'existence d'un plafond s'explique par la volonté de n'instituer un système d'assurance obligatoire que pour les plus démunis, les autres conservant la liberté et/ou la responsabilité de se couvrir contre les risques sociaux. Lors de la mise en place par Bismark des assurances sociales en Allemagne dans les années 1880, la protection sociale obligatoire étaient ainsi destinée aux seuls salariés dont le salaire était inférieur à un certain montant et qui ne pouvaient recourir à la prévoyance.

Il en a été de même au moment de la création en France des assurances sociales en 1930 où un plafond d'exclusion des salariés dont le montant de salaire dépassait le plafond était prévu.

En revanche, lors de la mise en place de la sécurité sociale en 1945, l'objectif affiché est que « la réalisation de la sécurité sociale se traduit économiquement par une redistribution des revenus » et que « celle-ci ne peut être satisfaisante et équitable que si elle englobe l'ensemble de la population et si elle repose sur une large solidarité nationale »¹³. Il n'y a plus à prendre de plafond d'exclusions car l'objet même de la sécurité sociale est d'étendre à l'ensemble des salariés les couvertures maladie et vieillesse ; seul un plafond, celui prévu pour le calcul des cotisations, est retenu.

Dans le même temps, les régimes privés sous plafond, dont les cadres sont les principaux bénéficiaires¹⁴, disparaissent au 1^{er} janvier 1947¹⁵ et seuls les régimes privés pour la part au-dessus du plafond peuvent subsister. Les cadres souhaitent conserver leurs régimes privés et ne pas cotiser à la sécurité sociale pour la seule partie de leur salaire sous le plafond. Après

¹³ Loi de généralisation de la sécurité sociale de mai 1946.

¹⁴ Les formules d'assurances individuelles ou collectives réservées aux cadres (exclus des assurances sociales par leur niveau de salaire) furent généralisées en 1937, par accord entre l'UIMM et les organisations d'ingénieurs et cadres.

¹⁵ Décret du 6 novembre 1945.

plusieurs mois de vives discussions, les organisations syndicales, le patronat et le gouvernement aboutissent à un compromis. Les cadres devront cotiser à la sécurité sociale pour la partie de leur salaire inférieure au plafond et au régime complémentaire AGIRC, pour la partie de leur salaire comprise entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale¹⁶, ce qui explique l'existence d'un régime différentiel permettant d'augmenter le taux de remplacement des cadres.

Il en ressort une dépendance directe à l'évolution du montant du plafond de sécurité sociale ; une hausse du plafond plus forte que le salaire moyen des cadres, telle qu'elle a été constatée depuis la création de l'AGIRC, impliquant *de facto* une réduction des ressources de ce régime. Cette forte croissance explique la mise en place d'une garantie minimale de points dans le régime des cadres à compter de 1997 et la mise en place d'une solidarité financière entre l'ARRCO et l'AGIRC à partir de 1997, les cadres cotisant à l'ARRCO sous le plafond de la sécurité sociale depuis 1973 (avec une assiette des cadres sous plafond représentant alors une part de plus en plus importante des ressources de l'ARRCO et non de l'AGIRC).

2. Mode de fixation

À l'origine, le plafond était fixé en référence aux salaires ouvriers. En 1977, constatant l'évolution très différenciée des salaires entre catégories, les pouvoirs publics décident de le revaloriser à partir d'une estimation de l'évolution moyenne des salaires de l'année précédente. En 1997, cette méthode est remise en cause car trop d'écarts existent entre estimation prévisionnelle et évolution constatée du salaire moyen.

Depuis, « le montant du plafond est fixé, pour chaque année civile, à partir du plafond applicable au cours de l'année antérieure, ci-après dénommée année de référence. Il tient compte de l'évolution moyenne estimée des salaires de cette année de référence prévue par le dernier rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation annexé au projet de loi de finances.

Le cas échéant, le plafond applicable au cours de l'année civile suivante tient compte de la nouvelle estimation de l'évolution moyenne des salaires de l'année de référence figurant dans le dernier rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation annexé au projet de loi de finances. » (article D242-17 du code de la Sécurité sociale).

Concrètement le montant annuel du plafond est égal à :

$$PASS_n = \Delta SMPT_{n-1}^{REFn} + (\Delta SMPT_{n-2}^{REFn} - \Delta SMPT_{n-1}^{REFn-1})$$

¹⁶ Le plafond de l'AGIRC a été étendu à 8 PSS à compter de 1988 ; des régimes privés couvrant déjà cette partie du salaire pour les cadres supérieurs.

3. Montant du PASS en 2018

Plafonds	Montants
Annuel	39 732 €
Trimestriel	9 933 €
Mensuel	3 311 €
Journalier	182 €

Les multiples du PASS les plus couramment utilisés sont :

Multiples du PASS	Montants
1 fois le PASS	39 732 €
3 fois le PASS	119 196 €
4 fois le PASS	158 928 €
5 fois le PASS	198 660 €
6 fois le PASS	238 392 €
8 fois le PASS	317 856 €

Annexe 2 : taux et assiettes de cotisation des salariés du secteur privé et des contractuels de la fonction publique

Taux et assiette par régime

CNAV	Sous PASS			Entre 1 et 4 PASS			Entre 4 et 8 PASS			Au-delà de 8 PASS		
	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble
Plafonnée	6,90%	8,55%	15,45%									
Déplafonnée	0,40%	1,90%	2,30%	0,40%	1,90%	2,30%	0,40%	1,90%	2,30%	0,40%	1,90%	2,30%
Ensemble	7,30%	10,45%	17,75%	0,40%	1,90%	2,30%	0,40%	1,90%	2,30%	0,40%	1,90%	2,30%

ARRCO	Sous PASS (cadres et non-cadres)			Entre 1 et 3 PASS (non-cadres)			Entre 3 et 8 PASS			Au-delà de 8 PASS		
	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble
Taux effectif	3,10%	4,65%	7,75%	8,10%	12,15%	20,25%						
Taux contractuel ⁽¹⁾	2,48%	3,72%	6,20%	6,48%	9,72%	16,20%						
X Taux d'appel	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25						

⁽¹⁾ Certaines entreprises ou branches d'activité cotisent à des taux supérieurs.

AGIRC	Sous PASS			Entre 1 et 4 PASS ⁽¹⁾			Entre 4 et 8 PASS			Au-delà de 8 PASS		
	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble	Employeur	Salarié	Ensemble	Employeur	Salarié	Ensemble
Taux effectif				7,80%	12,75%	20,55%	La répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'à 20%			20,55%		
Taux contractuel				6,24%	10,20%	16,44%				16,44%		
X Taux d'appel				1,25	1,25	1,25				1,25		
CET ⁽²⁾	0,13%	0,22%	0,35%	0,13%	0,22%	0,35%	0,13%	0,22%	0,35%			
Ensemble	0,13%	0,22%	0,35%	7,93%	12,97%	20,90%			20,90%			

⁽¹⁾ En-dessous d'un salaire charnière (égal à environ 1,1 plafond), les cadres et assimilés cotisent forfaitairement à la GMP (montant de la cotisation annuelle en 2018 : 872,52€ - 541,32€ employeur et 331; 20€ salarié).

⁽²⁾ CET : contribution exceptionnelle et temporaire, cotisation de solidarité non génératrice de droits.

AGFF ⁽¹⁾	Sous PASS			Entre 1 et 3 (non-cadres) ou 4 PASS (cadres)			Entre 3 (non-cadres) ou 4 (cadres) et 8 PASS			Au-delà de 8 PASS		
	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble
Ensemble	0,80%	1,20%	2,00%	0,90%	1,30%	2,20%						

⁽¹⁾ AGFF : association pour la gestion du fonds de financement Agirc et Arcco. Cette cotisation sert à financer les pensions des personnes parties en retraite avec le taux plein avant l'âge de 67 ans et ne donne pas lieu à attribution de points.

IRCANTEC	Sous P (cadres et non-cadres)			Entre 1 et 8 P		Entre 1 et 8 P		Au-delà de 8 PASS		
	Salarié	Employeur	Ensemble	4		Ensemble		Employeur	Salarié	Employeur
Taux effectif	2,80%	4,20%	7,00%	6,95%		12,55%		19,50%		
Taux contractuel	2,24%	3,36%	5,60%	5,56%		10,04%		15,60%		
X Taux d'appel	1,25	1,25	1,25	1,25		1,25		1,25		

AGIRC-ARRCO en 2019

AGIRC-ARRCO	Sous PASS (tranche 1)			Entre 1 et 8 PASS (tranche 2)			Au-delà de 8 PASS		
	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble	Employeur	Salarié	Ensemble
Taux effectif	3,148%	4,722%	7,870%	8,636%	12,954%	21,590%			
Taux contractuel	2,48%	3,72%	6,20%	6,80%	10,20%	17,00%			
X Taux d'appel	1,27	1,27	1,27	1,27	1,27	1,27			
CEG ⁽¹⁾	0,86%	1,29%	2,15%	1,08%	1,62%	2,70%			
CET ⁽²⁾	0,14%	0,21%	0,35%	0,14%	0,21%	0,35%			
Ensemble salariés sous PASS	4,01%	6,01%	10,02%	9,72%	14,57%	24,29%			
Ensemble salariés au-dessus du PASS	4,15%	6,22%	10,37%	9,86%	14,78%	24,64%			

⁽¹⁾ CEG : contribution d'équilibre général permettant de compenser les charges résultant des départs à la retraite avant 67 ans et d'honorer les engagements retraite des personnes qui ont cotisé à la GMP.

⁽²⁾ CET : contribution d'équilibre technique s'appliquant à tous les salariés dont le salaire est supérieur au PASS et prélevée sur les tranches 1 et 2.

Taux et assiette par statut

En 2018

Ensemble	Sous PASS			Entre 1 et 3 (non-cadres) ou 4 PASS (cadres et contractuels)			Entre 3 (non-cadres) ou 4 (cadres et contractuels) et 8 PASS			Au-delà de 8 P		
	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble
Non-cadres	11,20%	16,30%	27,50%	9,40%	15,35%	24,75%	0,40%	1,90%	2,30%	0,40%	1,90%	2,30%
Cadres	11,33%	16,52%	27,85%	9,23%	16,17%	25,40%	Répartition libre		23,20%	0,40%	1,90%	2,30%
Contractuels de la FP	10,10%	14,65%	24,75%	7,35%	14,45%	21,80%	7,35%	14,45%	21,80%	0,40%	1,90%	2,30%

En 2019

Ensemble	Sous PASS			Entre 1 et 8 PASS			Au-delà de 8 P		
	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble	Salarié	Employeur	Ensemble
Salariés sous PASS	11,31%	16,46%	27,77%	10,12%	16,47%	26,59%	0,40%	1,90%	2,30%
Salariés au-dessus du PASS	11,45%	16,67%	28,12%	10,26%	16,68%	26,94%	0,40%	1,90%	2,30%
Contractuels de la FP	10,10%	14,65%	24,75%	7,35%	14,45%	21,80%	0,40%	1,90%	2,30%

Annexe 3 : taux et assiettes de cotisation dans les différentes sections complémentaires des professionnels libéraux et la CNBF (avocats)

1. Les professions libérales

Les caisses sont présentées par ordre d'importance des effectifs de cotisants en 2016 : CIPAV (caisse interprofessionnelle), CARPIMKO (auxiliaires médicaux), CARMF (médecins), CARDCDSF (chirurgiens-dentistes et sages-femmes), CAVP (pharmaciens), CAVEC (experts comptables), CAVAMAC (agents généraux d'assurance), CARPV (vétérinaires), CPRN (notaires) et CAVOM (officiers ministériels).

CIPAV (hors micro-entrepreneurs)				
Classe ⁽¹⁾	Assiette	Montant forfaitaire	Taux fictif ⁽²⁾	
			Plancher	Plafond
A	Jusqu'à 26 580 €	1 315 €		4,95%
B	De 26 581 € à 49 280 €	2 630 €	9,89%	5,34%
C	De 49 281 € à 57 850 €	3 945 €	8,01%	6,82%
D	De 57 851 € à 66 400 €	6 575 €	11,37%	9,90%
E	De 66 401 € à 83 060 €	9 205 €	13,86%	11,08%
F	De 83 061 € à 103 180 €	14 465 €	17,41%	14,02%
G	De 103 181 € à 123 300 €	15 780 €	15,29%	12,80%
H	Au-delà de 123 300 €	17 095 €	13,86%	

⁽¹⁾ La classe est définie selon les revenus n-2.

⁽²⁾ Taux fictif = montant forfaitaire / plancher ou plafond

CARPIMKO	
Régime complémentaire	La cotisation comprend : - une part forfaitaire : 1 536 € - une part proportionnelle au taux de 3 % sur les revenus compris entre 25 246 € et 166 046 €
ASV	La cotisation comprend : - une part forfaitaire : 192 € pour l'auxiliaire médical et 384 € pour l'assurance maladie - une part proportionnelle au taux de 0,4 % sur les revenus conventionnés de l'avant-dernière année plafonnés à PASS (0,16 % pour l'auxiliaire médical et 0,24 % pour l'assurance maladie)

CARMF (hors conjoint collaborateur)	
Régime complémentaire	9,80 % dans la limite de 3,5 fois le PASS
ASV	La cotisation comprend : - une part forfaitaire de 4 977 € (1 643 € à la charge du médecin et 3 286 € à la charge de la CPAM pour les médecins du secteur 1 et entièrement à la charge du médecin pour ceux du secteur 2) - une part proportionnelle au taux de 3,20 % sur les revenus conventionnés de l'avant-dernière année dans la limite de 5 PASS (1,0667 % à la charge du médecin et 2,1333 % à la charge de la CPAM pour les médecins de secteur 1)

⁽¹⁾ Chiffres 2017

CARCSDF (hors conjoint collaborateur)	
Régime complémentaire	La cotisation comprend : - une part forfaitaire : 2 598 € - une part proportionnelle au taux de 10,65 % sur les revenus compris entre 0,85 fois et 5 fois le PASS.
PCV ⁽¹⁾	La cotisation comprend : - une part forfaitaire : 4 214,40 € (1 404,80 € à la charge des dentistes et 2 809,6 € pour la CPAM) et 780 € pour les sages-femmes (260 € pour le praticien et 520 € à la charge de la CPAM). - une part proportionnelle au taux de 1,10 % sur les revenus conventionnés de l'avant-dernière année dans la limite de 5 PASS (0,55 % pour les dentistes et 0,55 % pour l'assurance maladie), rien pour les sages-femmes

⁽¹⁾ Prestations complémentaires de vieillesse

CAVP (hors conjoint collaborateur)					
Régime complémentaire en répartition	Cotisation forfaitaire de 5 680 €				
Régime complémentaire en capitalisation	Classe ⁽¹⁾	Assiette	Montant forfaitaire	Taux fictif ⁽²⁾	
				Plancher	Plafond
	3	Jusqu'à 79 464 €	2 272 €		2,9%
	5	De 79 465 € à 109 263 €	4 544 €	5,7%	4,2%
	7	De 109 264 € à 139 062 €	6 816 €	6,2%	4,9%
	9	De 139 063 € à 168 861 €	9 088 €	6,5%	5,4%
	11	De 168 862 € à 198 660 €	11 360 €	6,7%	5,7%
	13	Au-delà de 198 660 €	13 632 €	6,9%	
PCV ⁽³⁾ uniquement pour les pharmaciens biologistes conventionnés	La cotisation comprend : - une part forfaitaire : 1 728 € (576 € pour le biologiste et 1 152 € à la charge de la CPAM). - une part proportionnelle au taux de 0,30 % sur les revenus conventionnés de l'avant-dernière année dans la limite de 5 PASS (0,15 % pour le biologiste et la CPAM)				

⁽¹⁾ La classe est définie selon la moyenne des revenus des n-4 à n-2 sauf dérogation permettant de cotiser dans la classe de cotisation choisie avant l'entrée en vigueur de la réforme. Pour les pharmaciens ayant des revenus inférieurs à 1 PSS, 2/3 PSS ou 1/3 PSS, et s'ils en font la demande, les cotisations peuvent être réduites, respectivement, de 25 %, 50 % et 75 %.

⁽²⁾ Taux fictif = montant forfaitaire / plancher ou plafond de 2018

⁽³⁾ Prestations complémentaires de vieillesse

CAVEC				
Classe ⁽¹⁾	Assiette	Montant forfaitaire	Taux fictif ⁽¹⁾	
			Plancher	Plafond
A	Jusqu'à 16 190 €	625 €		3,26%
B	De 16 191 € à 32 350 €	2 345 €	14,49%	7,25%
C	De 32 351 € à 44 790 €	3 701 €	11,44%	8,26%
D	De 44 791 € à 64 560 €	5 785 €	12,92%	8,96%
E	De 64 561 € à 79 040 €	9 225 €	14,29%	11,67%
F	De 79 041 € à 94 850 €	14 072 €	17,80%	14,84%
G	De 94 851 € à 132 780 €	15 636 €	16,48%	11,78%
H	Au-delà de 132 780 €	19 545 €	14,72%	

⁽¹⁾ La classe est définie selon les revenus n-2.

CAVAMAC
Cotisation proportionnelle égale à 8,1585 % (6,30 % avec un taux d'appel de 129,5 %) des commissions plafonnées à 490 482 €.

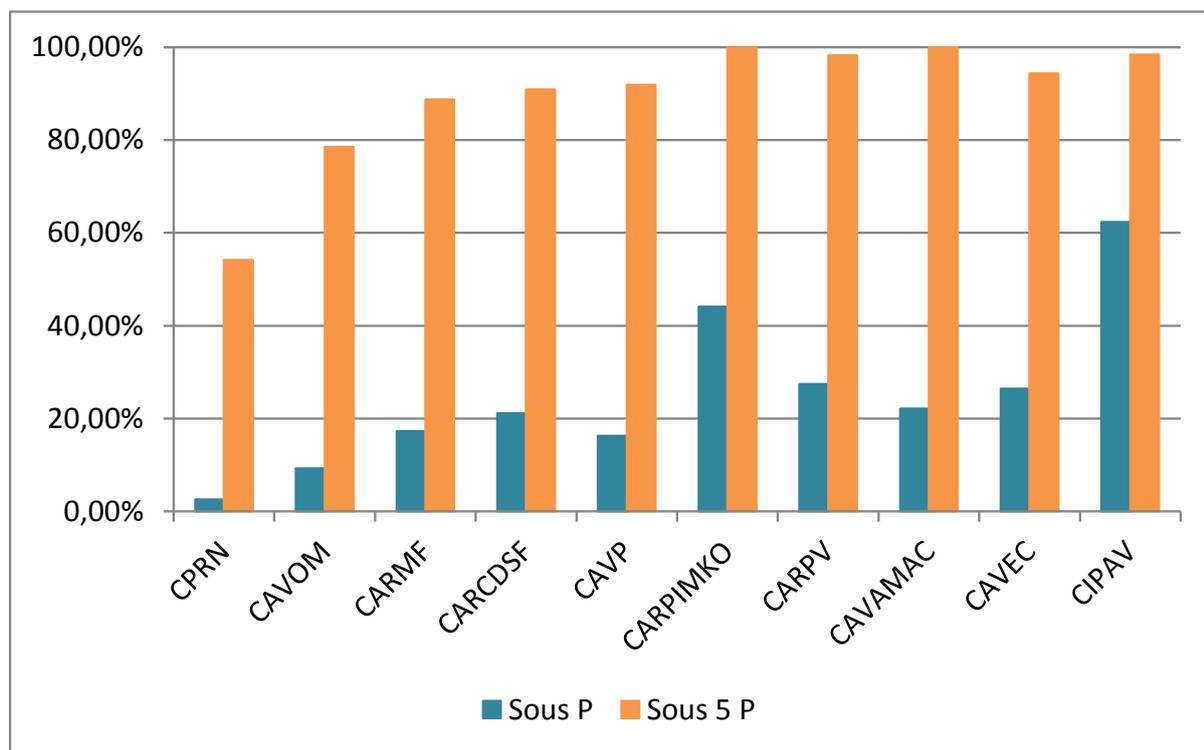
CARPV				
Classe ⁽¹⁾	Assiette	Montant forfaitaire	Taux fictif ⁽¹⁾	
			Plancher	Plafond
B	Jusqu'à 64 934 €	7 360 €		11,43%
C	De 64 395 € à 85 860 €	9 200 €	14,29%	10,72%
D	Au-delà de 85 860 €	11 040 €	12,86%	
Les vétérinaires ayant des revenus inférieurs à 42 930 €, s'ils en font la demande, peuvent bénéficier de cotisations réduites correspondant aux classes suivantes				
super spéciale I	Jusqu'à 14 310 €	920 €		6,43%
super spéciale II	De 14 311 € à 21 464 €	1 380 €	9,64%	6,43%
spéciale II	De 21 465 € à 28 619 €	1 840 €	8,57%	6,43%
spéciale II	De 28 620 € à 40 067 €	3 680 €	12,86%	9,18%
A	De 40 068 € à 42 930 €	5 520 €	11,48%	12,86%

⁽¹⁾ La classe est définie selon les revenus n-2.

CPRN			
	Classe	Assiette	Montant forfaitaire
Section B	1	Cotisation forfaitaire par classes définies selon le produit de base de l'office notarial (moyenne du produit de base pour les années N-4 à N-2). Les seuils définissant les classes sont fixés de telle sorte que la population est globalement équitablement réparties entre les huit classes.	2 190 €
	2		4 380 €
	3		6 570 €
	4		8 760 €
	5		10 950 €
	6		13 140 €
	7		15 330 €
	8		17 520 €
Section C	Cotisation proportionnelle égale à 4,10 % du produit de base de l'office notarial (moyenne des produits de base pour les années N-4 à N-2). L'assiette est limitée à trois fois la moyenne des produits des offices, soit 1 067 073 € en 2017.		

CAVOM
Cotisation proportionnelle égale à 12,50 % pour la portion du revenu comprise entre 0 et 8 PSS (le taux est de 7,50 % pour les salariés cotisant à ce régime complémentaire). La cotisation minimale est calculée sur une assiette égale à 0,25 PSS.

Effectifs sous plafond et sous cinq plafonds de la sécurité sociale selon la section complémentaire des professionnels libéraux



Sources : calculs SG-COR à partir des données CNAVPL.

2. La CNBF

CNBF base		
Cotisation forfaitaire	1ère année	281 €
	2ème année	564 €
	3ème année	885 €
	4ème année	1 206 €
	5ème année	1 206 €
	6ème année et +, 65 ans et +	1 540 €
Cotisation proportionnelle	1ère et 2ème années(1)	234 €
	Dans la limite de 291 718 €	3,10%

⁽¹⁾ Cotisation calculée sur une base forfaitaire en début d'activité égale à 7579 euros en 2018.

CNBF complémentaire					
Revenu/classes	De 1 à 41 674 €	De 41 675 à 83 348 €	De 83 349 à 125 022 €	De 125 023 à 166 696 €	De 166 697 à 208 370 €
C1	3,60%	7,20%	8,20%	9,20%	10,20%
C2	4,40%	8,65%	10,00%	11,40%	12,75%
C3	5,20%	10,10%	11,85%	13,60%	15,30%
C4	6,00%	11,60%	13,70%	15,80%	17,90%
C4+	6,00%	11,60%	13,70%	15,80%	20,40%

Annexe 4 : la part des primes pour les différentes catégories de fonctionnaires

La rémunération (ou salaire) des fonctionnaires est constituée de deux composantes : la rémunération indiciaire (ou traitement) et la rémunération non indiciaire (ou primes). Seul le traitement indiciaire est pris en compte dans l'assiette de la pension (hors régime additionnel)¹⁷.

Ce document présente, pour différentes catégories de fonctionnaires civils, le salaire brut moyen, le traitement brut moyen et la part moyenne des primes dans le salaire en 2015. Il reprend des données statistiques publiées par la DGAFP dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2017).

Sont abordés successivement :

- la rémunération moyenne dans les trois versants de la fonction publique (civils de la fonction publique de l'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière) ;
- les catégories A, B et C dans les trois versants ;
- des catégories plus fines de civils de la fonction publique de l'État ;
- les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction des trois versants.

Les graphiques ci-dessous représentent le traitement en fonction du salaire et la part des primes en fonction du salaire, chaque point correspondant à une catégorie. On vérifie ainsi que la part des primes augmente en général en fonction du salaire, si bien que le traitement augmente moins vite que le salaire.

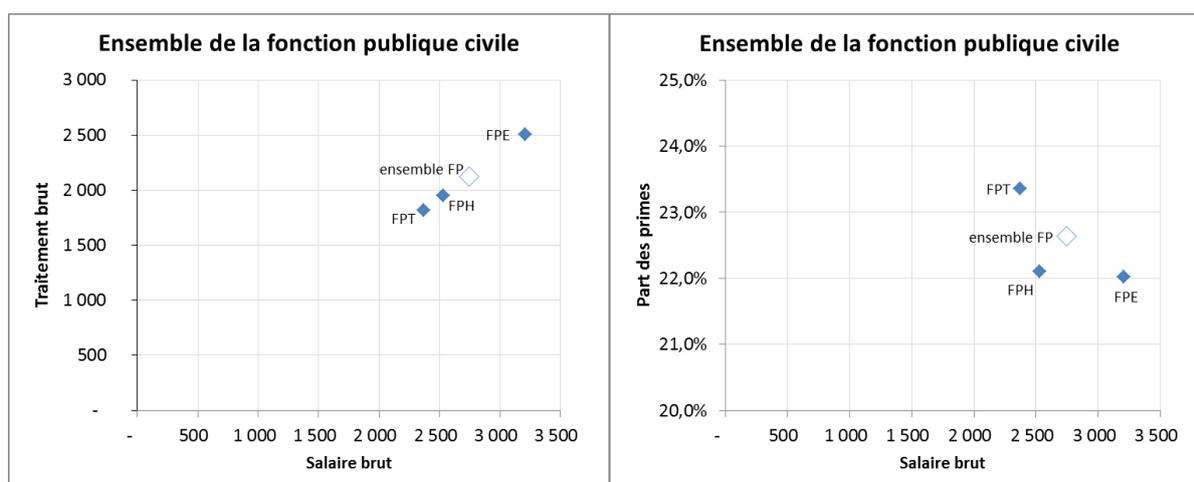
Dès lors, on peut se demander si le traitement tend à plafonner au-delà d'un certain niveau de salaire. Les résultats qui suivent montrent que ce n'est pas le cas : il ressort plutôt que le traitement a tendance à augmenter linéairement en fonction du salaire, sans plafonner.

1. Décomposition de la rémunération moyenne dans les trois versants de la fonction publique

En 2015, la part des primes était de 22,0 % dans la rémunération totale des fonctionnaires de l'État, de 23,4 % dans celle des fonctionnaires territoriaux, et de 22,1 % dans celle des fonctionnaires hospitaliers. Ces niveaux sont proches, de sorte que le traitement moyen des trois versants est à peu près proportionnel au salaire moyen des trois versants.

¹⁷ Cette règle comporte quelques exceptions : ainsi certains éléments comptabilisés dans les statistiques de ce document comme des primes entrent dans l'assiette des retraites du régime de la FPE ou de la CNRACL : c'est le cas notamment de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), ainsi que par exemple de l'indemnité de sujétion spéciale (ISS) des policiers.

Traitement et part des primes en fonction du salaire



Source : voir tableau ci-dessous

Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires en 2015				
en euros	FPE	FPT	FPH	ensemble FP
Salaire brut (a)	3 209	2 372	2 529	2 746
- Traitement brut	2 502	1 818	1 949	2 124
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	707	554	558	622
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	28			
dont supplément familial ⁽¹⁾	32			
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	647			
dont ensemble des heures supplémentaires	84			
Part des primes (en % du salaire brut)	20,2			
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	23,4	22,1	22,6
Cotisations sociales⁽²⁾	551	400	429	468
- Cotisations sociales salariées (b)	299	214	230	252
- CSG et CRDS (c)	252	186	198	215
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 658	1 972	2 100	2 278

Source : Siasp Insee (DGAFP, rapport annuel 2017, Figure V 3-6)

Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

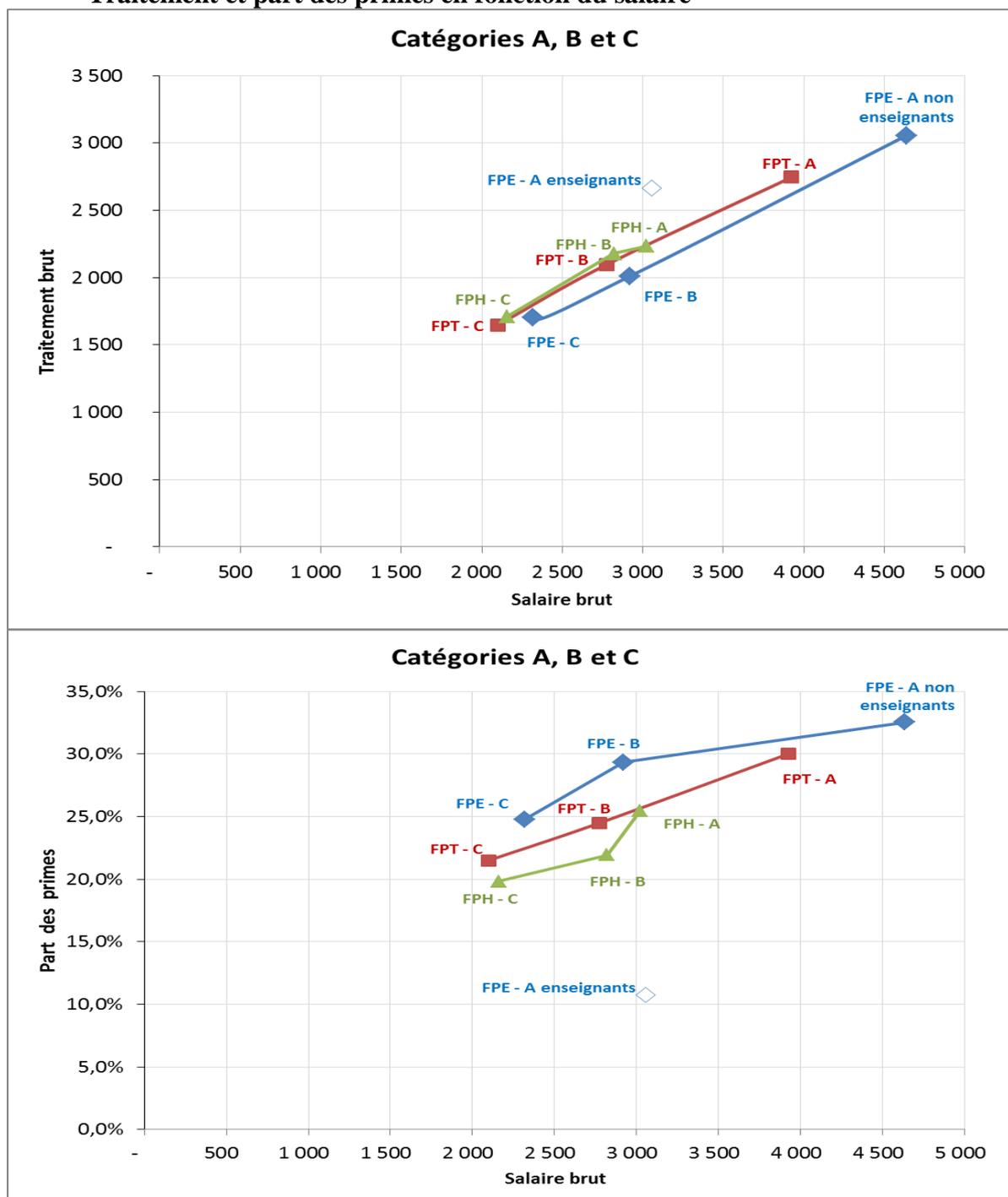
(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

2. Décomposition de la rémunération moyenne des catégories A, B et C dans les trois versants de la fonction publique

Dans les trois versants, la part des primes augmente en fonction de la catégorie A, B ou C, à l'exception notable des enseignants dont la part des primes est faible bien qu'étant pour la plupart en catégorie A. Pour un même niveau de rémunération, la part des primes est légèrement plus élevée (et donc le traitement plus faible) dans la fonction publique de l'État que dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Parmi les catégories B de la fonction publique de l'État, la part des primes est en moyenne un peu plus élevée pour les catégories actives que pour les catégories sédentaires.

Traitement et part des primes en fonction du salaire



Salaires mensuels moyens par catégorie des fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2015

en euros	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (2) (en milliers)	Traitement indiciaire brut de base	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global (5)
				Montant (3)	dont heures sup.	Part des primes (4) (en %)	Taux de primes (4) (en %)		
Ensemble	100,0	1 124,6	2 458	625	89	19,9	25,4	3 141	2 598
dont : total enseignants	53,3	599,8	2 659	325	136	10,7	12,2	3 046	2 508
dont : non enseignants	46,7	524,8	2 227	967	36	29,8	43,4	3 249	2 701
dont : cadres A	66,7	750,2	2 744	567	111	16,8	20,7	3 375	2 794
dont : total enseignants	53,2	598,4	2 665	328	136	10,8	12,3	3 055	2 516
dont : non enseignants	13,5	151,8	3 055	1 509	11	32,5	49,4	4 636	3 888
dont : cadres B	19,4	218,3	2 011	857	41	29,3	42,6	2 921	2 407
dont : catégories B sédentaires	10,8	121,0	2 053	767	10	26,8	37,4	2 859	2 383
dont : catégories B actives	8,7	97,3	1 958	969	79	32,3	49,5	2 997	2 436
dont : cadres C	13,8	155,7	1 704	575	52	24,8	33,8	2 319	1 923

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information (DGAFP, rapport annuel 2017, Figure 6.4-2)

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

(2) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes

Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2015

en euros	Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Salaire brut (a)	2 372	3 923	2 776	2 099
- Traitement brut	1 818	2 745	2 097	1 648
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	554	1 178	680	451
Part des primes (en % du salaire brut)	23,4	30,0	24,5	21,5
Cotisations sociales⁽¹⁾	400	646	471	355
- Cotisations sociales salariées (b)	214	339	253	191
- CSG et CRDS (c)	186	308	218	165
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 972	3 277	2 305	1 744

Source : Siasp, Insee (DGAFP, rapport annuel 2017, Figure V 3-19). Traitement DGCL - Département des études et des statistiques locales.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temp plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

**Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique
hospitalière en 2015**

<i>en euros</i>	Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Salaire brut (a)	2 529	3 021	2 819	2 159
- Traitement brut	1 949	2 233	2 178	1 710
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	580	788	642	450
Part des primes (en % du salaire brut)	22,1	25,5	21,9	19,8
Cotisations sociales ⁽¹⁾	429	509	486	365
- Cotisations sociales salariées (b)	230	272	265	195
- CSG et CRDS (c)	198	237	221	170
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2100	2512	2334	1795

Source : Siasp Insee (DGAFP, rapport annuel 2017, Figure V 3-23). Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temp plein mensualisé.

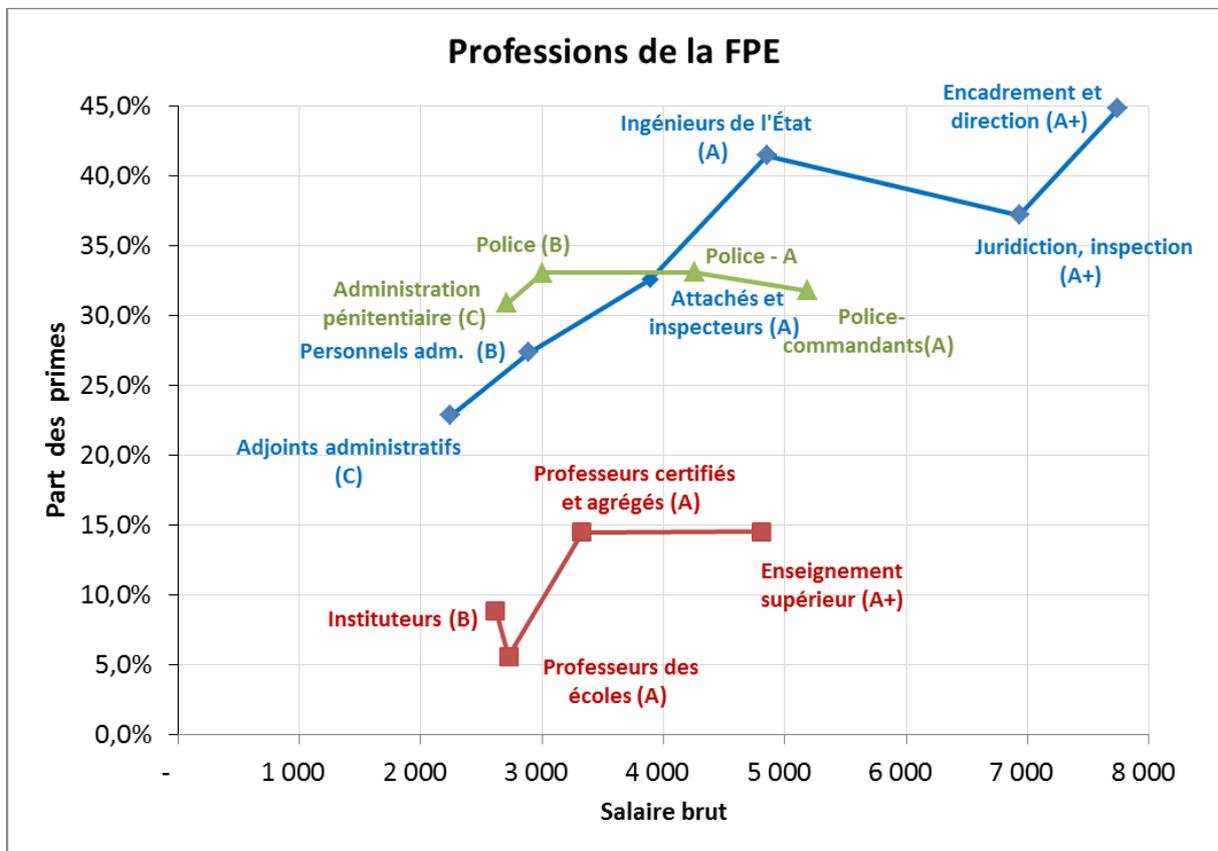
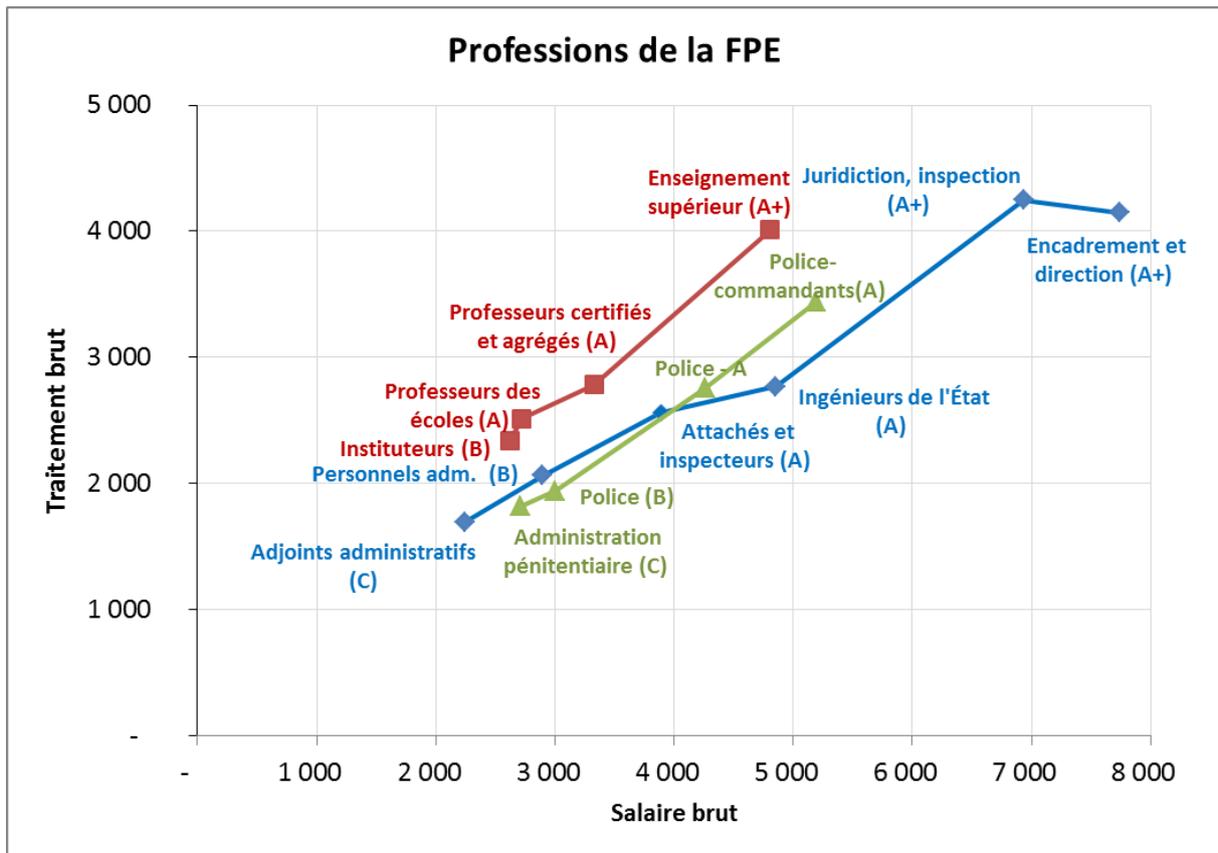
(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

3. Décomposition de la rémunération moyenne pour différentes catégories de civils de la fonction publique de l'État

Dans la fonction publique de l'État, l'importance de la rémunération indemnitaire et des primes est très variable d'un type de corps ou emploi à l'autre. En règle générale, plus le salaire moyen du corps ou emploi est élevé, plus la part des primes est élevée. Cette règle se vérifie moins bien parmi les enseignants, ainsi que parmi les différents grades de la police.

Ainsi, concernant les fonctionnaires civils de l'État à temps complet en métropole, les primes et indemnités représentent 45,6 % de la rémunération brute totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (détaillés dans la partie 4. qui suit). La part des primes s'élève à 32,9 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A (attachés et inspecteurs), 28,3 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B (contrôleurs et secrétaires administratifs) et 26,0 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie C (adjoints administratifs et techniques). Les enseignants de la catégorie A perçoivent des montants de primes différenciés, selon qu'ils relèvent de l'enseignement du premier ou du second degré : en moyenne, 15,9 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 6,8 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 33,1 % de la rémunération totale des agents des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B depuis 2005-2006.

Traitement et part des primes en fonction du salaire



Source : voir tableau ci-dessous

Salaires mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (1) des fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2015

en euros	Structure des effectifs (en %)	utilisés pour le calcul des salaires (2) (en milliers)	Traitement indiciaire brut de base	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global (5)
				Montant (3)	dont heures sup.	Part des primes (4) (en %)	Taux de primes (4) (en %)		
Ensemble	100,0	1 124,6	2 458	625	89	19,9	25,4	3 141	2 598
<i>dont : total enseignants</i>	53,3	599,8	2 659	325	136	10,7	12,2	3 046	2 508
<i>dont : non enseignants</i>	46,7	524,8	2 227	967	36	29,8	43,4	3 249	2 701
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	35,0	393,5	2 918	860	170	22,4	29,5	3 846	3 199
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	34,9	392,5	2 919	859	170	22,3	29,4	3 846	3 199
Cadres de catégorie A+⁽⁶⁾ dont :	2,2	25,0	4 163	2 552	29	37,4	61,3	6 829	5 776
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,8	9,4	4 148	3 468	1	44,8	83,6	7 742	6 587
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,0	10,7	4 246	2 578	41	37,2	60,7	6 934	5 869
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽⁹⁾	0,4	4,8	4 009	697	55	14,5	17,4	4 805	3 977
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	32,7	367,5	2 834	744	180	20,4	26,3	3 643	3 024
Attachés et inspecteurs	4,0	44,5	2 562	1 267	4	32,6	49,5	3 890	3 262
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,7	8,4	3 094	1 594	8	33,4	51,5	4 766	4 011
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors Professeurs certifiés et agrégés)	1,3	15,1	2 767	2 011	6	41,4	72,7	4 852	4 127
Autres enseignants de catégorie A	22,9	258,0	2 783	481	253	14,5	17,3	3 327	2 747
Police (commandants)	0,3	3,2	3 111	286	9	8,3	9,2	3 459	2 839
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	0,3	3,8	3 438	1 649	69	31,8	48,0	5 189	4 207
PCS professions intermédiaires dont :	42,8	481,5	2 425	377	36	13,2	15,5	2 856	2 355
Professions intermédiaires de catégorie A	31,7	356,7	2 552	244	46	8,6	9,6	2 856	2 347
Professeurs des écoles	24,6	277,1	2 512	152	14	5,6	6,1	2 724	2 235
Professeurs de lycée professionnel	4,7	52,7	2 717	477	221	14,6	17,5	3 256	2 688
général	0,1	1,4	3 330	337	138	9,1	10,1	3 689	3 029
Autres enseignants	0,1	1,2	3 157	299	106	8,6	9,5	3 481	2 858
Police (capitaine et lieutenant)	0,4	4,8	2 754	1 408	77	33,1	51,1	4 257	3 453
Professions intermédiaires de catégorie B	11,1	124,8	2 062	755	10	26,4	36,6	2 857	2 379
Greffiers	0,6	7,2	1 953	513	40	20,5	26,3	2 499	2 075
Instituteurs	0,3	3,1	2 338	232	7	8,9	9,9	2 619	2 148
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,9	100,6	2 065	791	7	27,3	38,3	2 894	2 410
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,1	23,8	2 064	786	11	27,2	38,1	2 891	2 415
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,9	2 337	932	15	28,0	39,9	3 333	2 686
Autres professions intermédiaires de catégorie	1,2	13,2	2 018	723	17	25,9	35,8	2 789	2 340
PCS employés et ouvriers dont :	22,2	249,6	1 795	732	63	28,4	40,8	2 579	2 120
Employés et ouvriers de catégorie B	8,3	93,5	1 942	992	82	33,0	51,1	3 006	2 443
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	8,3	93,4	1 942	993	82	33,0	51,1	3 005	2 442
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	3,8	42,3	2 197	1 097	84	32,5	49,9	3 371	2 729
<i>dont gardiens de la paix</i>	4,6	51,2	1 731	907	81	33,5	52,4	2 703	2 205
Employés et ouvriers de catégorie C	13,8	155,7	1 704	575	52	24,8	33,8	2 319	1 923
Adjoints administratifs et adjoints techniques	11,3	127,3	1 696	512	24	22,8	30,2	2 245	1 869
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	2,1	23,4	1 818	837	211	30,9	46,0	2 710	2 203

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information (DGAFP, rapport annuel 2015 Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

(1) codes PCS de l'INSEE

(2) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

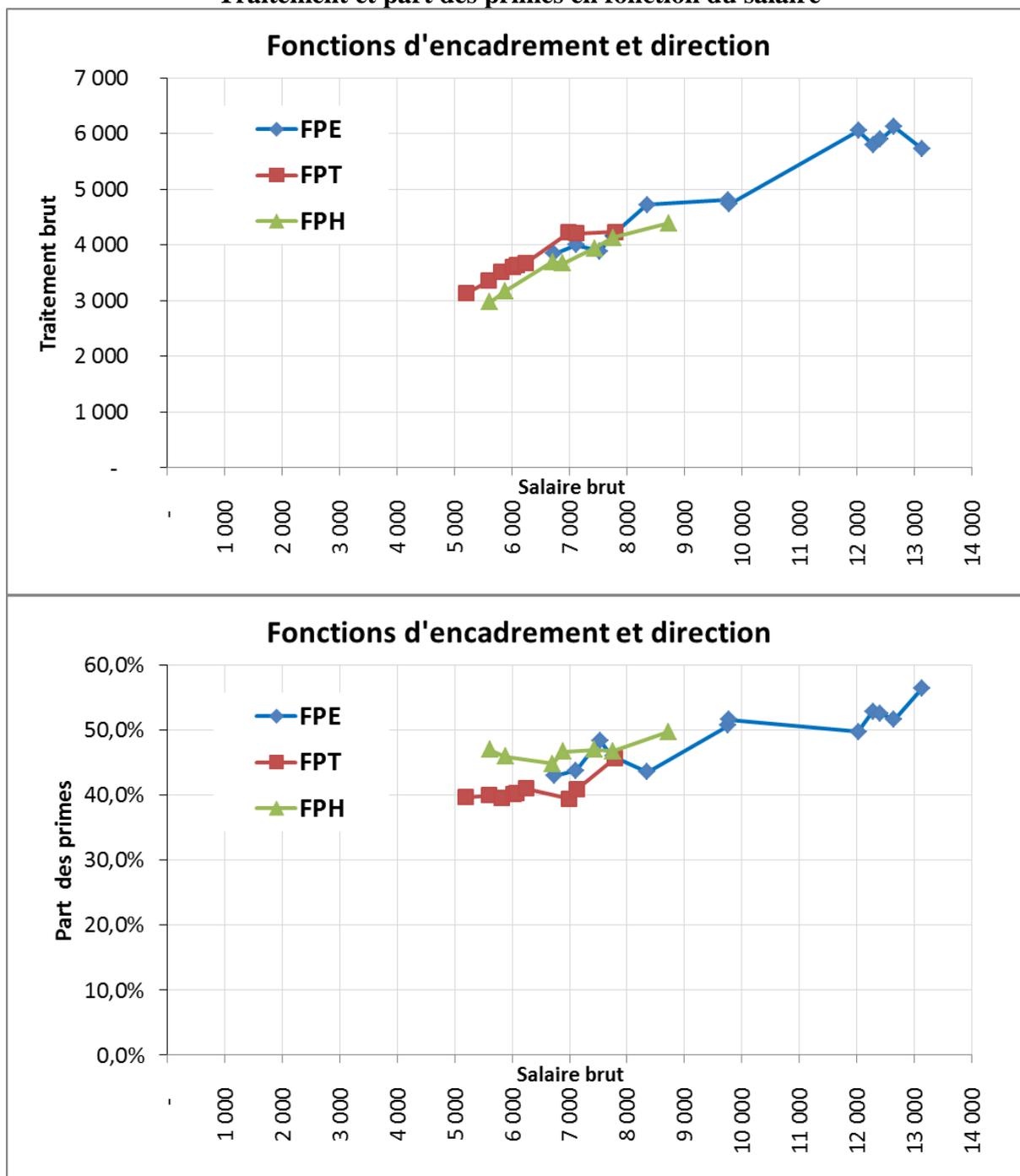
(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

4. Décomposition de la rémunération moyenne dans les fonctions d'encadrement et de direction des trois versants de la fonction publique

Dans les trois versants de la fonction publique, la part des primes tend également à augmenter en fonction du salaire, parmi les différents corps ou emplois correspondants aux fonctions d'encadrement supérieur et de direction. Les hauts fonctionnaires de l'État peuvent atteindre des niveaux de rémunération plus élevés que les territoriaux et hospitaliers, mais à salaire égal, on ne constate pas d'écart significatif entre les trois versants pour la répartition entre traitement et primes.

Traitement et part des primes en fonction du salaire



Source : voir tableau ci-dessous

Note : chaque point représente une catégorie du tableau ci-dessous.

Salaires mensuels moyens des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique en 2015				
Niveaux de salaire en 2015 (en euros)				
<i>en euros</i>	Salaire brut moyen	Part des primes (en %)	Salaire net moyen	Salaire net médian
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE dont :	7 733	46,1	6 579	6 354
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés dont :	12 289	52,8	10 542	10 437
Préfets	12 412	52,5	10 658	10 421
Secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale	13 138	56,4	11 320	11 132
Recteurs d'académie	12 033	49,7	10 283	10 311
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	12 649	51,6	10 699	9 984
Autres corps de direction de la FPE dont :	9 760	50,7	8 373	8 053
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	9 778	51,6	8 374	8 347
Directeurs d'administration territoriale de l'État	8 356	43,5	7 117	7 078
Encadrement supérieur de la FPE, dont :	6 734	42,9	5 698	5 576
Corps ENA de conception et management	7 527	48,4	6 451	6 309
Ingénieurs	7 112	43,7	6 058	5 854
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT dont :	6 238	41,0	5 286	5 034
Emplois de direction de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	7 789	45,6	6 611	6 438
Encadrement supérieur de la FPT dont :	6 015	40,1	5 096	4 943
Administrateurs territoriaux dont :	5 817	39,6	4 924	4 866
<i>Administrateurs hors classe</i>	6 984	39,5	5 910	5 783
<i>Administrateurs</i>	5 194	39,7	4 397	4 515
Ingénieurs territoriaux en chef	6 083	40,3	5 154	4 956
<i>Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle</i>	7 121	40,8	6 036	5 990
<i>Ingénieurs en chef de classe normale</i>	5 596	39,9	4 740	4 720
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH dont :	6 703	44,8	5 726	5 606
Emplois de direction dont :	6 884	46,7	5 895	5 815
Directeurs d'hôpital (DH)	7 439	47,0	6 373	6 365
<i>DH, Emplois fonctionnels</i>	8 731	49,7	7 479	8 036
<i>DH, Hors classe</i>	7 757	46,8	6 643	6 590
<i>DH, Classe normale</i>	5 610	47,0	4 814	4 693
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	5 883	45,9	5 034	5 048
Encadrement supérieur de la FPH dont :	5 747	33,2	4 831	4 702
Ingénieurs hospitaliers en chef	5 747	33,2	4 831	4 702

Source : Siasp, Insee (DGAFP, rapport annuel 2017, Figure 6.3-12)

Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi

(1) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des

(2) Comprend les personnels de la Ville de Paris.