

## Les rémunérations dans la fonction publique

3

Les rémunérations dans la fonction publique en 2018 **3.1**

L'évolution des rémunérations dans la fonction  
publique en 2018 **3.2**



## 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2018

Julie DANIAUD  
DGAFF<sup>1</sup>  
Christophe DIXTE  
Drees<sup>2</sup>  
Déborah MASSIS  
DGCL<sup>3</sup>

### Chiffres clés

Le salaire net mensuel moyen en 2018 est de 2 295 euros dans la fonction publique :  
– 2 573 euros dans la FPE ;  
– 1 963 euros dans la FPT ;  
– 2 308 euros dans la FPH.

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2018, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 832 euros. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 295 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Il s'établit à 2 573 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (FPE), à 1 963 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 308 euros dans la fonction publique hospitalière.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport inter-déciles, est plus large dans la fonction publique de l'État. En revanche, les écarts se creusent davantage dans le haut de la distribution dans la FPH. Plus de la moitié des postes dans le dernier centile des niveaux de rémunération nette, sont situés dans la FPH.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 23,6 % dans l'ensemble de la fonction publique. Les contributions et cotisations sociales déduites, les fonctionnaires perçoivent un salaire net moyen de 2 354 euros mensuels en 2018.

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 12,3 % à celui des hommes.

Les agents publics représentent 5 % des emplois rémunérés dans le dernier centile de revenu d'activité tous secteurs confondus. Les 1 % les mieux rémunérés de la fonction publique perçoivent plus de 6 570 euros nets par mois et en moyenne 8 110 euros. Les agents en poste à l'étranger représentent 7,8 % des agents percevant une rémunération supérieure à 6 570 euros.

1 DGAFF, Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information.

2 Drees, Bureau des professions de santé.

3 DGCL, Département des études et des statistiques locales.

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

## En 2018, le salaire net moyen de la fonction publique s'établit à 2 295 euros mensuels

En 2018, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 832 euros, avec 3 186 euros dans la FPE, 2 417 euros dans la FPT et 2 835 euros dans la FPH (pour la description du champ de suivi des salaires dans la fonction publique, se reporter à la présentation des Fiches thématiques 6). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de 0,7 % et atteignent 2 851 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3 208 euros dans la FPE, 2 435 euros dans la FPT et 2 842 euros dans la FPH (voir Fiche thématique 6.3-1 bis).

**Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 295 euros dans la fonction publique (Figure V 3.1-1).** Ainsi, les taux de cotisation sont en moyenne de 19,2 % dans la FPE, 18,8 % dans la FPT et la FPH. L'hétérogénéité des taux de cotisation s'explique par les différences de structure de statut d'emploi entre les versants car les taux et assiettes des cotisations sociales varient en fonction du statut de l'agent. Hors contrats aidés, les salariés de la fonction publique perçoivent en moyenne 2 310 euros net par mois, alors que 10 % d'entre eux gagnent moins de 1 453 euros, et 10 % gagnent plus de 3 366 euros.

**Figure V 3.1-1 : Salaires nets mensuels en équivalent temps plein en 2018 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en euros)**

Ensemble FP	Structure des effectifs en équivalent temps plein (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile
Ensemble	100,0	2 295	2 038	1 430	1 660	2 602	3 354
Fonctionnaires	75,6	2 354	2 131	1 560	1 775	2 665	3 349
dont catégorie A	28,0	2 965	2 699	1 986	2 264	3 343	4 196
dont catégorie B	13,3	2 408	2 368	1 846	2 066	2 682	2 977
dont catégorie C	34,2	1 833	1 773	1 470	1 596	1 998	2 261
Contractuels	18,2	1 829	1 570	1 248	1 372	1 957	2 672
Autres catégories et statuts	4,8	3 428	2 589	1 757	2 082	4 123	6 667
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,6	2 310	2 050	1 453	1 675	2 613	3 366
Bénéficiaires de contrats aidés	1,4	1 233	1 205	1 166	1 204	1 238	1 326
Femmes	63,8	2 181	1 976	1 413	1 624	2 487	3 116
Hommes	36,2	2 497	2 167	1 470	1 739	2 843	3 801
Moins de 30 ans	11,2	1 675	1 594	1 247	1 394	1 876	2 127
30-39 ans	21,9	2 079	1 945	1 432	1 636	2 284	2 768
40-49 ans	29,9	2 344	2 173	1 502	1 742	2 656	3 315
50-59 ans	29,5	2 488	2 211	1 498	1 752	2 884	3 680
60 ans et plus	7,5	2 897	2 484	1 534	1 847	3 359	4 734

Sources : Siasp, Insee. Traitement DREES, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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

**Les fonctionnaires, qui représentent trois quarts des effectifs de la fonction publique, touchent en moyenne 2 354 euros par mois (Figure V 3.1-2).** Les fonctionnaires de catégorie C représentent plus d'un tiers de l'ensemble des agents, avec un salaire moyen mensuel net de 1 833 euros. Le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie A, près de trois agents de la fonction publique sur dix, s'élève à 2 965 euros par mois. Enfin celui des fonctionnaires de catégorie B vaut 2 408 euros. La dispersion des salaires est plus importante parmi les fonctionnaires de catégorie A, car leur carrière salariale est plus étendue. Le salaire des contractuels est inférieur en moyenne à celui des fonctionnaires et atteint en moyenne 1 829 euros mensuels.

**Le niveau moyen de rémunération des femmes est inférieur de 12,7 % en moyenne à celui des hommes (2 181 euros contre 2 497 euros).** L'écart se creuse au fil de la distribution pour atteindre 18,0 % au niveau du neuvième décile. Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Ainsi, alors que l'écart sexué de salaire entre les agents n'est que de 0,8 % pour les agents de moins de 30 ans, il augmente au fil des tranches d'âge : 7,3 % pour les 30-40ans, 11,5 % pour les 40-50 ans et 13,9 % pour les 50-60 ans. Elles occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10 % des salariés les moins rémunérés, 70 % sont des femmes. Cette part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elle atteint 46 % parmi les 10 % des salariés les mieux rémunérés et 34 % parmi les 1 % les mieux rémunérés. Ces différences de rémunérations s'expliquent en grande partie par la différence des postes occupés (voir Encadré 1).

L'ancienneté et l'expérience contribuent à la hausse des rémunérations. Ainsi, alors que les agents de la fonction publique âgés de moins de 30 ans perçoivent en moyenne une rémunération nette de 1 675 euros, celle des agents âgés de 60 ans et plus atteint 2 897 euros.

#### Encadré 1 : Comparaison des salaires des femmes et des hommes

Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,3 % à celui des hommes en 2018. L'écart se réduit de 0,3 point par rapport à 2017 poursuivant sa dérive ininterrompue depuis 2013 (première année de mesure tous versants). Au sein de la fonction publique (voir Fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2018) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,3 %), alors qu'ils sont réduits à 7,4 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (13,5 %) et la FPT (9,2 %) où les écarts stagnent depuis 2017.

À titre de comparaison, dans le secteur privé, Bonnet et Vuillemin (2019) mesure l'écart de salaires entre femmes et hommes en équivalent temps plein à 16,8 % en 2017. La moitié de cet écart dans le secteur privé s'explique par des différences de caractéristiques productives observées (secteur d'activité, taille de l'entreprise, âge, catégorie socio-professionnelle...). Une partie des écarts restants provient de différences de caractéristiques non observées dans les DADS (ancienneté, expérience, niveau de responsabilités et tâches effectuées...).

De plus, Georges-Kot (2020) a mis en évidence que « les inégalités de revenu salarial dans la fonction publique comparativement au privé sont encore plus atténuées que celles de salaires en EQTP, puisque les différences de volume de travail entre femmes et hommes sont moins fortes dans la fonction publique. En 2017, le revenu salarial des femmes est ainsi inférieur de 16,4 % à celui des hommes pour les personnes travaillant principalement dans la fonction publique, contre 27,2 % pour les salariés travaillant principalement dans le privé. »

Si les inégalités de salaire en EQTP sont moins élevées dans la fonction publique que dans le secteur privé, poursuit Georges-Kot, elles s'y réduisent en revanche moins vite. Entre 1995 et 2017, elles ont baissé de 1,3 point seulement, soit moins d'un dixième de l'écart initial dans la fonction publique, contre un recul de 4,7 points dans le privé (plus d'un cinquième de l'écart de 1995). En outre, en 2017, l'accès aux 20 % d'emplois les mieux rémunérés est tout aussi inégalitaire dans la fonction publique que dans le secteur privé. La probabilité d'accès des femmes aux 10 % des emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique est en effet inférieure de 41 % à celle des hommes, contre 35 % dans le secteur privé. »

L'axe 3 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit le déploiement auprès des employeurs publics d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération.

La méthodologie fournie décompose au sein d'un corps l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon un effet démographique et un effet primes.

L'effet de structure a deux composantes, l'une liée à la différence de présence des femmes et des hommes au sein des différents corps dont les rémunérations diffèrent (effet ségrégation) et l'autre dénommée « effet démographique », qui traduit principalement une différence moyenne sexuée d'ancienneté au sein de ce corps. Elles mesurent l'effet global sans présager de la cause (hasard, ségrégation horizontale liée à une auto-sélection ou à une discrimination au recrutement externe, ségrégation verticale c'est-à-dire une inégalité dans les carrières via la promotion interne).

Lorsqu'à un corps, grade et échelon donnés, la rémunération des hommes est différente de celle des femmes, l'indice majoré étant théoriquement identique, l'effet primes s'explique par :

- la différence de niveau indemnitaire (y compris heures supplémentaires et sur-rémunération du temps partiel) ;
- des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI...) ;
- ou des aléas statistiques (trop perçus, rattrapages, erreurs de gestion, etc.).

Pour analyser les écarts de rémunération d'un ensemble de corps (par exemple un ministère), la méthodologie décompose l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon les effets intra-corps (effet démographique et effet primes) et l'effet ségrégation des corps. Ce dernier traduit le fait que les femmes sont proportionnellement plus souvent dans des corps moins bien rémunérés que les hommes. L'explication peut être sociologique avec une auto-sélection des femmes qui se portent plus souvent candidates sur certains concours, ou liée à une forme de discrimination à l'embauche.

Un outil a été créé par la DGAFP permettant à tout employeur public de calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de leur entité et de les décomposer suivant la méthodologie proposée.

Concernant la fonction publique de l'État en 2019, au niveau de l'ensemble des fonctionnaires des ministères (hors EPA), l'écart de salaire mensuel entre les hommes et les femmes est de 510 euros en brut (509 euros en 2018) et de 433 euros en équivalent temps plein (427 euros en 2018). Rapporté au salaire des hommes, les ratios sont respectivement de 14,1 % (14,4 % en 2018) et de 11,9 % (12,0 % en 2018). Au sein de l'écart en EQTP, l'effet ségrégation des corps est majoritaire (62,3 %, contre 62,5 % en 2018), suivent l'effet démographique (22,0 %, contre 22,4 % en 2018) et l'effet primes (15,7 %, contre 15,1 % en 2018). Les primes liées au temps ou aux cycles de travail, dont les heures supplémentaires, représentent près de la moitié de l'effet primes ; les primes de fonction/sujétion près du tiers.

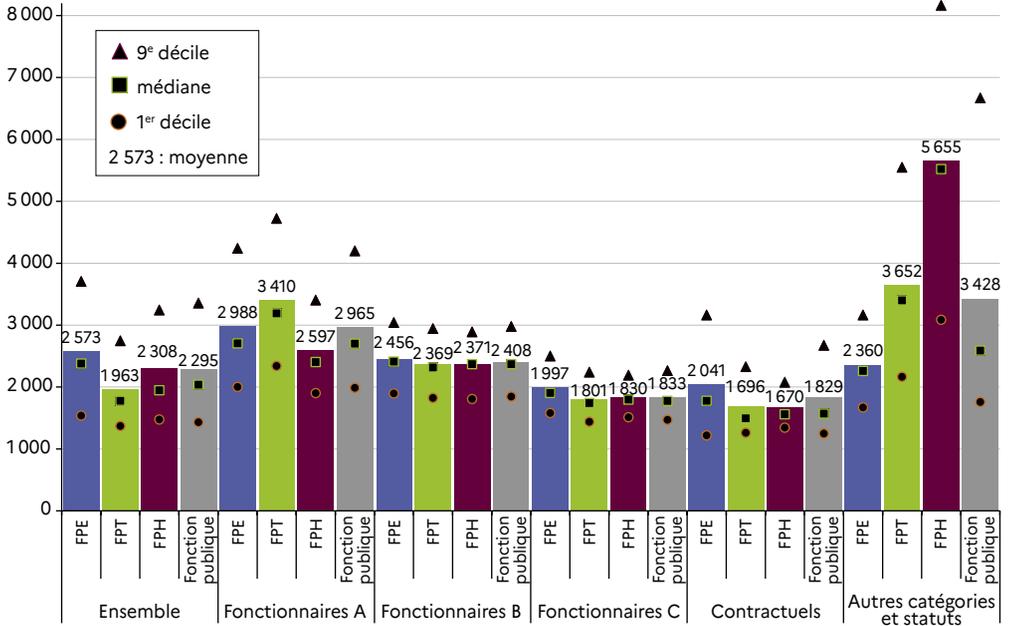
Les montants en écart varient fortement d'un ministère à l'autre, la plupart du temps l'effet ségrégation des corps reste majoritaire et l'effet primes a le poids le plus faible.

## Les agents de la fonction publique de l'État sont en moyenne mieux rémunérés que ceux des autres versants

**Les salaires dans la FPE sont en moyenne de 2 573 euros nets par mois, suivis des salaires de la FPH avec 2 308 euros nets par mois et de la FPT, avec 1 963 euros nets par mois (Figure V3.1-2).** La fonction publique de l'État se caractérise par une proportion plus importante de fonctionnaires de catégorie A (49 %), ce qui augmente le salaire moyen de l'ensemble de ces agents (Fiche thématique 6.3-1ter). Le salaire net mensuel moyen des fonctionnaires de catégorie A de la FPE (2 988 euros) est toutefois plus faible que celui des agents de la FPT de même catégorie (3 410 euros). Cet écart provient en grande partie du poids de l'encadrement dans chacun des versants et du poids des enseignants. En effet, dans la fonction publique de l'État, les fonctionnaires de catégorie A enseignants perçoivent 2 739 euros, tandis que les autres fonctionnaires de catégorie A perçoivent 3 777 euros nets mensuels. Les fonctionnaires de catégorie A occupant un poste d'encadrement supérieur ou de direction ont un salaire net moyen de 6 586 euros dans la FPE, 6 240 euros dans la FPH et 5 478 dans la FPT en 2018 (Fiche thématique 6.4-12). Pour les fonctionnaires de catégorie B, les salaires sont relativement homogènes entre les versants. Les fonctionnaires de catégorie C dans la FPE sont mieux rémunérés en moyenne que ceux des autres versants.

**Figure V 3.1-2 : Salaires nets mensuels par catégorie hiérarchique et statut dans les trois versants de la fonction publique en 2018**

(en euros)



Sources : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDess.

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

Les salaires nets moyens des contractuels dans la FPE sont supérieurs à ceux observés dans les autres versants avec 2 041 euros mensuels contre 1 696 euros dans la FPT et 1 670 euros dans la FPH. Les agents classés en catégorie C représentent plus de 60 % des effectifs dans ces deux derniers versants contre 31 % dans la FPE.

L'hétérogénéité des salaires dans la catégorie « Autres catégories et statuts » s'explique par la diversité des postes regroupés en fonction du versant. Dans la fonction publique hospitalière, il s'agit des personnels médicaux percevant un salaire moyen net en équivalent temps plein de 5 654 euros. Dans la FPT, il s'agit essentiellement de collaborateurs de cabinet avec un salaire moyen de 3 652 euros. Dans la FPE, les enseignants des établissements privés sous contrats, qui constituent 85 % de cette catégorie, perçoivent en moyenne 2 289 euros mensuels. Le salaire moyen net des ouvriers de l'État (15 % des effectifs en équivalent temps plein) est de 2 662 euros.

### Encadré 2 : Des niveaux de salaire en moyenne assez proches entre secteurs public et privé

Le champ de suivi des salaires du secteur privé comprend l'ensemble des salariés des entreprises privées et publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

La comparaison directe des salaires entre secteurs public et privé est délicate pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les pratiques salariales des employeurs ne sont pas les mêmes, si bien que la composition des salaires bruts n'est pas directement comparable entre public et privé (en ce qui concerne les primes notamment). Il existe également une différence dans le passage du salaire brut au salaire net liée aux différences existant dans les taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

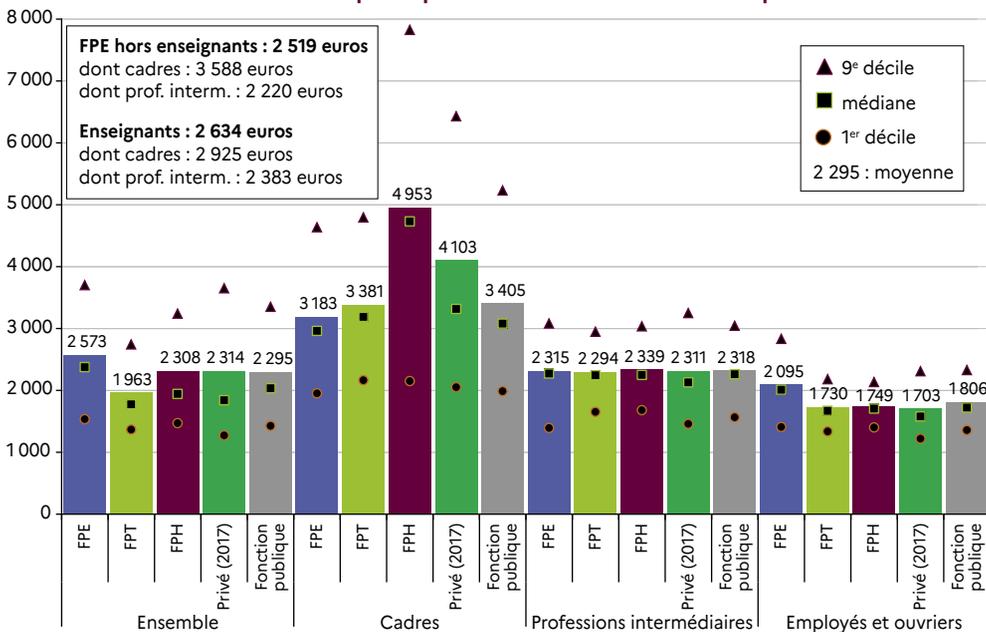
## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

Les conditions de travail et d'emploi peuvent différer fortement notamment en matière de contraintes (astreintes, temps de travail par équivalent temps plein...), par exemple en raison des congés, du travail de nuit ou le dimanche, mais aussi en matière de durée d'activité pour l'ouverture des droits à la retraite.

La comparaison des salaires entre secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (« toutes choses égales par ailleurs »), sont nécessaires afin de prendre en compte au mieux ces effets de composition et de parvenir à des comparaisons plus robustes.

**En 2017, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé s'élève à 2 314 euros<sup>4</sup> (Figure V 3.1-E2-1).** Il est plus élevé en moyenne que dans la fonction publique. La dispersion des salaires y est plus importante : l'écart inter-déciles est de 2,87 dans le privé en 2017, contre 2,35 dans la fonction publique en 2018. Jusqu'au septième décile de l'échelle salariale, les salaires dans le secteur privé sont inférieurs à ceux observés dans la fonction publique. Ils sont équivalents au huitième décile, et la tendance s'inverse au neuvième décile.

**Figure V 3.1-E2-1 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2018 et dans le secteur privé en 2017<sup>(1)</sup>**



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – DESL, DGAFF – SDessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données présentées sont celles de 2017, les données 2018 n'étant pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

La nomenclature des catégories socio-professionnelles utilisée est la PCS-Insee.

(1) Pour le secteur privé, les données 2018 ne sont pas disponibles à la date de l'édition de ce rapport.

4 À la date de parution de ce rapport, les données du secteur privé pour l'année 2018 ne sont pas encore disponibles.

Les cadres et professions intellectuelles supérieures (au sens de la PCS-Insee), qui représentent un cinquième des salariés des secteurs privé comme public ont un niveau de rémunération supérieur dans le secteur privé (4 103 euros contre 3 405 euros dans la fonction publique). Les employés et ouvriers représentent 60 % des effectifs dans le secteur privé contre 50 % dans la fonction publique. Ces derniers sont en moyenne mieux rémunérés dans la fonction publique (1 806 euros contre 1 703 euros dans le privé). La différence est plus marquée dans la FPE où le salaire moyen de cette catégorie socio-professionnelle s'élève à 2 095 euros. Par exemple, le salaire des fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application de la Police Nationale est nettement plus élevé (2 510 euros mensuels) du fait de sujétions particulières, mais celui des personnels administratifs et techniques de catégorie C l'est aussi dans une moindre mesure (1 927 euros). Les autres versants de la fonction publique leur offrent plutôt des niveaux de rémunérations proches du secteur privé.

Les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que les salariés du privé (44 ans contre 41 ans), donc en moyenne plus expérimentés que ceux du privé contribuant à l'écart de salaire en faveur des agents publics

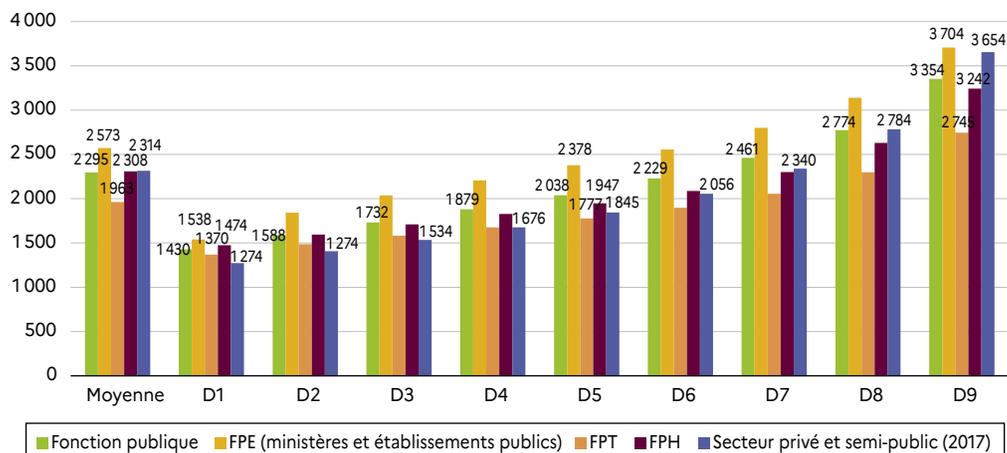
## La dispersion des salaires, mesurée par l'écart inter-déciles, est plus large dans la fonction publique de l'État

**Le salaire net médian (D5), qui partage en deux groupes d'effectifs égaux les salariés de la fonction publique en fonction de leur niveau de salaire, s'élève à 2 038 euros en 2018 dans la fonction publique.** La hiérarchie inter-versants est la même que pour le salaire moyen : le salaire médian dans la FPE vaut 2 378 euros par mois, celui de la FPH atteint 1 947 euros mensuels et celui de la FPT 1 777 euros.

**En 2018, le ratio entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés reste stable à 2,35 dans la fonction publique (Figure V 3.1-3).** L'écart inter-déciles est le plus important dans la FPE, valant 2,41, et plus restreint dans la FPH et la FPT où il vaut respectivement 2,20 et 2,00. Si l'on considère l'intégralité de l'échelle de la rémunération, c'est dans la fonction publique hospitalière que les écarts se creusent le plus dans le haut de la distribution des salaires. Le rapport entre le dernier centile (niveau au-dessus duquel sont rémunérés les 1 % des agents les mieux rémunérés) et le salaire médian vaut 4,0 dans la FPH, 2,7 dans la FPE et 2,6 dans la FPT (voir Encadré 3).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-3 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant en 2018 et dans le secteur privé et semi-public en 2017 (en euros)



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Y compris bénéficiaires de contrats aidés. Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont celles de 2017, l'année 2018 n'étant pas disponible au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

**Encadré 3 : Les hautes rémunérations dans la fonction publique**

Au titre des articles 37 et 95 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le gouvernement remet au Parlement un rapport avec des données sur les plus hautes rémunérations dans la fonction publique. Ce rapport s'intéresse aux agents les mieux payés dans l'ensemble de la fonction publique mais aussi aux 10 agents les mieux payés par employeur public (11 départements ministériels, environ 360 collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants et environ 80 hôpitaux dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros en 2019).

**Les 1 % les mieux rémunérés en 2018**

En 2017, parmi l'ensemble des personnes en emploi en France (salariés des secteurs privé et public mais aussi non-salariés), les 1 % aux revenus d'activité<sup>5</sup> les plus élevés perçoivent plus de 9 490 euros nets mensuels (Berger E. et Bonnet O., 2020). Les agents de la fonction publique sont relativement peu représentés parmi eux : 5 % exercent leur activité principale dans la fonction publique, dont la moitié dans la fonction publique hospitalière, alors que les salariés du public représentent 18 % des personnes en emploi. En se limitant aux seuls salariés du secteur privé, les 1 % les mieux rémunérés percevaient plus de 8 680 euros nets par mois contre une limite du centile de 6 500 euros dans la fonction publique.

Au sein de la fonction publique, 1 % des agents, correspondant à 48 300 emplois équivalent temps plein, perçoivent en 2018 un salaire net supérieur à 6 570 euros nets par mois. La rémunération moyenne des salariés de ce premier centile atteint à 8 110 euros nets (Figure V 3.1-E3-1). Alors que la distribution des salaires est à l'avantage de la FPE jusqu'au neuvième décile, les seuils des derniers centiles de salaires sont plus élevés dans la fonction publique hospitalière. Les 5 % des agents les mieux rémunérés y perçoivent plus 4 870 euros contre 4 470 euros dans la FPE. L'écart se creuse au niveau du dernier centile : le seuil pour faire partie des 1 % des agents les mieux rémunérés s'élève à 7 850 euros nets dans la FPH contre 6 480 euros dans la FPE.

5 Le revenu d'activité, contrairement au salaire en EQTP ne tient pas compte du temps de travail mais il permet de comparer les revenus des salariés et des non-salariés.

**Figure V 3.1-E3-1 : Salaires nets moyen et médian des agents dans le dernier centile des rémunérations en 2018**  
(en euros)

	Limite inférieure du centile	Salaires moyen du centile	Salaires médian du centile
<b>Versants</b>			
FPE	6 480	8 180	7 560
FPT	4 690	5 670	5 300
FPH	7 850	9 400	8 810
<b>Ensemble</b>	<b>6 570</b>	<b>8 110</b>	<b>7 560</b>

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

Lecture : En 2018, dans la fonction publique territoriale, 1 % des agents occupent un poste doté d'un salaire net mensuel en équivalent temps plein supérieur à 4 690 euros. La rémunération moyenne de ces agents est égale à 5 670 euros et parmi eux, la moitié a une rémunération supérieure à 5 300 euros.

Alors que les femmes occupent 63,8 % des emplois dans la fonction publique, leur part n'est que de 34,4 % dans le dernier centile des rémunérations (**Figure V 3.1-E3-2**). Ceci s'explique notamment par leur moindre part dans les emplois les plus rémunérateurs de la fonction publique. Par exemple, si les femmes occupent plus de 6 emplois sur 10 dans la fonction publique de l'État, elles ne sont que 33,9 % à occuper un poste d'encadrement supérieur ou un emploi de direction.

Les postes d'encadrement sont en général occupés par des salariés en fin de carrière : plus de la moitié des agents dans le dernier centile sont âgés de plus de 55 ans, alors qu'ils ne représentent qu'un cinquième des effectifs de la fonction publique.

**Figure V 3.1-E3-2 : Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique en 2018**  
(en %)

	Ensemble de la fonction publique	Les 10 % les mieux rémunérés	Les 1 % les mieux rémunérés	Les 0,5 % les mieux rémunérés
<b>Sexe</b>				
Femme	63,8	46,1	34,4	28,4
Homme	36,2	53,9	65,6	71,6
<b>Statut</b>				
Fonctionnaires	75,6	75,1	42,3	43,8
Contractuels	18,2	9,1	6,7	6,9
Autres statuts	6,2	15,7	51,0	49,4
<b>Âge</b>				
moins de 40 ans	33,0	10,9	8,1	6,5
40-49 ans	29,9	28,5	19,5	19,1
50-54 ans	15,3	19,8	17,0	17,0
55-59 ans	14,2	22,0	24,8	25,5
60-64 ans	6,7	15,9	23,7	24,0
65 ans et plus	0,7	2,9	7,0	7,9

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

(1) Y compris contrats aidés.

Lecture : En 2018, dans l'ensemble de la fonction publique, on compte 36,2 % d'hommes, ils sont 53,9 % des 10 % les mieux rémunérés, 65,6 % des 1 % et 71,6 % des agents parmi les 0,5 % les mieux rémunérés.

Plus de la moitié des postes les plus rémunérateurs se trouvent dans la fonction publique hospitalière (**Figure V 3.1-E3-3**), et plus précisément dans les hôpitaux. Ils sont en grande partie occupés par des médecins (classés parmi les « autres statuts »). Parmi les 40 % des emplois du dernier centile qui se situent dans la FPE, les ministères les plus représentés sont les ministères de la Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires et les ministères économiques et financiers. Ils emploient respectivement 9 % et 8 % des salariés les mieux rémunérés tous versants confondus employés sur le territoire national, donc à l'exclusion des agents en poste à l'étranger. La FPT, qui représente plus d'un tiers des emplois globalement, ne compte que 6 % des emplois dont la rémunération nette mensuelle est supérieure à 6 570 euros.

Par ailleurs, les salariés de la FPE dont l'emploi est situé à l'étranger, mais dont les postes sont rémunérés depuis la France, sont plus d'un tiers à percevoir une rémunération supérieure à 6 570 euros nets par mois. Ils représentent 8 % des agents rémunérés au-delà de 6 570 euros et perçoivent un salaire moyen de 10 340 euros mensuels. Ceci s'explique notamment par un régime indemnitaire spécifique pour services à l'étranger (notamment indemnité de résidence à l'étranger, primes de risques, primes de mobilité, primes de risques spécifiques).

**Figure V 3.1-E3-3 : Versant des postes les plus rémunérateurs de la fonction publique en 2018 (par rapport aux seuils de salaire net)**

	Les 10 % les mieux rémunérés, au moins 3 353 euros		Les 1 % les mieux rémunérés, au moins 6 570 euros		Les 0,5 % les mieux rémunérés, au moins 7 560 euros		Ensemble de la fonction publique	
	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
Fonction publique de l'État (FPE)	306 903	63,5	19 190	39,7	10 189	42,2	2 040 113	42,2
Fonction publique hospitalière (FPH)	97 001	20,1	26 453	54,7	12 907	53,4	1 048 329	21,7
Fonction publique territoriale (FPT)	79 279	16,4	2 682	5,6	1 065	4,4	1 743 549	36,1
FPE à l'étranger <sup>(1)</sup>	8 500		4 069		3 261		11 547	

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – SDess.

(1) Postes à l'étranger rémunérés depuis la France. Exemple : postes en ambassade, consulat, postes dans les lycées français. On décompte les postes à l'étranger dont les rémunérations sont supérieures aux niveaux des quantiles calculés sur les postes localisés en France.

Lecture : En 2018, 12 907 postes équivalent temps plein dans la FPH ont une rémunération supérieure à celle des 0,5 % des emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique en France, c'est-à-dire supérieure à 7 560 euros nets mensuels. En 2018, 3 261 salariés en poste à l'étranger et payés depuis la France ont une rémunération supérieure à 7 560 euros mensuels.

En 2018, un tiers des praticiens hospitaliers ont un niveau de rémunération en équivalent temps plein supérieur à 6 570 euros nets par mois, leur salaire moyen atteint 5 729 euros nets mensuels (**Figure V 3.1-E3-4**). Ils occupent plus de 4 emplois sur dix dans le dernier centile de rémunération. Trois quarts des agents occupant un emploi de direction de la fonction publique de l'État perçoivent un salaire supérieur à 6 570 euros nets, plus particulièrement c'est le cas de tous ceux occupant un emploi à la décision du gouvernement. Ils représentent 6,4 % des emplois dans le dernier centile.

**Figure V 3.1-E3-4 : Principaux corps et emplois dans le dernier centile de rémunération de la fonction publique en 2018**

	Salaire net moyen en EQTP (en euros)	Part de l'effectif dont la rémunération est supérieure à 6570 euros (en %)	Part parmi les agents dont la rémunération est supérieure à 6570 euros (en %)
<b>Fonction publique de l'État (FPE)</b>			
Encadrement supérieur et emplois de direction dont :	6600	46,9	10,9
<i>Corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985 et assimilés)</i>	10655	100,0	0,9
Autres emplois et corps de direction dont :	7691	71,3	5,5
<i>Administrateurs généraux des finances publiques et chefs de service comptable</i>	8212	81,8	2,3
<i>Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale</i>	8474	93,6	1,2
<i>Directeurs d'administration territoriale de l'État</i>	6612	46,4	1,2
Encadrement supérieur de la FPE <sup>(1)</sup> dont :	5795	31,1	4,6
<i>Corps ENA de conception et de management</i>	6491	42,8	1,6
<i>Ingénieurs A+</i>	6059	36,1	1,7
Inspection, contrôle et expertise	5821	30,2	7,4
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	3831	1,0	1,3
Ingénieurs et cadres de l'aviation civile <sup>(2)</sup>	6440	52,0	6,0
Autres titulaires dans la FPE	2614	0,2	5,7
Contractuels et autres statuts dans la FPE	2093	0,5	5,4
Emplois à l'étranger dont :	6288	37,2	7,8
<i>Encadrement supérieur et emplois de direction</i>	13790	92,2	1,0
<i>Autres emplois</i>	5854	34,0	6,7
<b>Fonction publique territoriale (FPT)</b>			
Emplois de direction	5236	18,9	2,2
Encadrement supérieur <sup>(1)</sup>	5107	12,1	1,3
Médecins territoriaux	4527	3,7	0,3
Autres agents de la FPT	1935	0,0	1,3
<b>Fonction publique hospitalière (FPH)</b>			
Emplois de direction	6389	42,3	3,3
Encadrement supérieur <sup>(1)</sup>	4345	3,4	0,1
Personnels hospitalo-universitaires <sup>(3)</sup>	4987	22,7	3,2
Praticiens hospitaliers	5729	33,6	43,0
Autres agents de la FPH	2029	0,0	0,8

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFF – SDessi.

Champ : France et emplois à l'étranger rémunérés depuis la France.

Note : Les fonctionnaires d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement. Les emplois appartenant au dernier centile de rémunération, qui sont regroupés dans les catégories «Autres agents», sont soit des emplois très spécifiques occupés par un faible nombre de personnes, soit des cas rares non représentatifs des rémunérations de l'ensemble de leur corps ou catégorie.

(1) Emplois de catégorie A+ de l'encadrement supérieur.

(2) Catégorie A, hors A+.

(3) Dans cette catégorie la plupart des personnels relèvent formellement de la FPE (universités) ; mais les émoluments de leur poste à l'hôpital, dont il est seulement tenu compte ici, représentent la majeure partie de leur rémunération. Une approche par personne (très complexe à mettre en œuvre) et non par poste comme retenu ici conduirait à environ doubler la part de l'effectif de cette catégorie dans les plus hautes rémunérations.

Lecture : 33,6 % des praticiens hospitaliers ont une rémunération mensuelle nette supérieure à 6 570 euros. Ils représentent 43 % des agents en poste en France ou à l'étranger dont la rémunération est supérieure à ce seuil.

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

Les salaires des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur sont détaillés dans la Fiche thématique 6.3-12. Ils se distinguent des autres fonctionnaires par la part des primes dans leur rémunération particulièrement élevée (plus de 45 %), alors que la part moyenne des primes pour l'ensemble des fonctionnaires est de 24 %.

### Les dix plus hautes rémunérations par employeur public en 2019

La collecte des plus hautes rémunérations a été menée d'une part, auprès des départements ministériels, d'autre part auprès des collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propres de plus de 80 000 habitants et enfin auprès des établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros. Ce champ ne couvre donc pas l'intégralité des employeurs publics.

La mise en œuvre de la publication de leurs dix plus hautes rémunérations par les employeurs publics a fait l'objet de la diffusion d'une méthode pour garantir l'exhaustivité des rémunérations prises en compte ; par exemple, toutes les primes et indemnités versées au cours de l'année sont intégrées, y compris les primes ponctuelles, voire liées à des rappels d'années précédentes, sont intégrées. Seuls sont exclus les remboursements de frais de déplacement ou de frais de mission. Cette solution comporte des défauts, variabilité des montants liés à l'existence de rappels, de primes exceptionnelles ou de décalages temporels dans le versement d'indemnités. Toutefois, l'objectif de transparence et de probité a prévalu sur ces inconvénients par rapport à des solutions où les rémunérations seraient recalculées pour intégrer les différés de paiement et reconstituer les rémunérations théoriques rattachées à l'année considérée ou exempts d'indemnités ponctuelles.

Pour les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, la moyenne des salaires bruts mensuels des dix plus hautes rémunérations atteint 7 300 euros en 2019 parmi les 200 employeurs dont les résultats ont pu être synthétisés. La part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations y est de 35 %.

La moitié des établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros ont publié leurs éléments relatifs aux dix plus hautes rémunérations avant la date d'édition de ce rapport. La moyenne des rémunérations brutes mensuelles parmi les agents figurant dans les dix plus hautes rémunérations de ces établissements s'élève à 12 000 euros. La part des femmes y est de 19 %.

**Figure V 3.1-E3-5 : Synthèse des publications par les employeurs de leurs dix plus hautes rémunérations brutes en 2019**

Masse salariale	Moyenne de la somme des 10 plus hautes rémunérations brutes par employeur	soit un salaire mensuel brut moyen	Part des femmes
FPE : départements ministériels <sup>(1)</sup>	1 918 400 €	15 987 €	28 %
FPT : collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants <sup>(1)</sup>	878 164 €	7 318 €	35 %
FPH : établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus 200 millions d'euros <sup>(1)</sup>	1 444 243 €	12 035 €	19 %

Source : DGAFP-SDessi, DGCL-DESL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (métropole + DOM).

(1) Les statistiques sont calculées sur les 11 départements ministériels et les 200 collectivités territoriales et EPCI (sur environ 360) et les 39 établissements hospitaliers (sur environ 80) ayant communiqué leur publication à la date d'édition de ce rapport.

En 2019, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations brutes versées par les départements ministériels s'élève en moyenne à 1,9 million d'euros pour les postes en France (**Figure V3.1-E3-6**). La part des femmes parmi les agents ayant perçu une rémunération faisant partie des dix plus hautes rémunérations de leur département ministériel est de 28 %. Leur salaire brut moyen s'élève à 15 987 euros par mois. Si on inclut les agents en poste à l'étranger, la sélection est différente et le salaire brut moyen dans les départements ministériels est alors sensiblement supérieur. L'indemnité de résidence à l'étranger très spécifique pour les agents de l'État, parfois conséquente en fonction des conditions particulières locales, engendre une distorsion par rapport aux emplois situés sur le territoire national.

**Figure V 3.1-E3-6 : Dix plus hautes rémunérations brutes des agents en poste en France des départements ministériels en 2019**

Département ministériel	Somme des dix plus hautes rémunérations en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
Agriculture et Alimentation	1676174	3	7	120
Armées	1842785	0	10	120
Culture	1609769	5	5	120
Économie et Finances	2441059	3	7	120
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1685542	7	3	120
Europe et Affaires étrangères	1514922	2	8	118
Intérieur et Outre-Mer	2479608	1	9	120
Justice	2025864	2	8	120
Ministères sociaux	1728336	5	5	120
Services du Premier ministre	2038814	3	7	120
Transition écologique et solidaire	2033848	0	10	120

Champ : France + DOM.

La comparaison directe entre les versants de la fonction publique ou employeurs n'est pas pertinente sans prendre en compte, outre les missions, la taille des employeurs considérés. En effet, ces données sont fortement dépendantes de la taille, voire de la structuration ou non en unités indépendantes, des unités sur lesquelles elles sont produites. Par exemple, l'éclatement d'une unité en deux unités distinctes conduit mécaniquement à diminuer la moyenne des deux unités par rapport au résultat de l'unité fusionnée. Ainsi, inévitablement, le salaire brut mensuel moyen des dix plus hautes rémunérations des employeurs de la FPT qui compte environ 360 unités pour 745 000 agents, soit 2 100 agents en moyenne, est plus faible que celui de la FPE qui compte 11 unités pour 2,5 millions d'agents, soit 220 000 agents en moyenne. Autre exemple, la distinction en deux unités d'une commune et de son centre d'action sociale conduit mécaniquement à faire apparaître les dix plus hautes rémunérations de deux unités distinctes alors que peut-être, aucune des rémunérations des agents présents dans la seconde unité ne figureraient parmi les dix plus hautes rémunérations de l'unité fusionnée. C'est également le cas pour des EPCI de petite taille.

Par ailleurs, les premiers éléments d'information demandés dans l'article 95 concernant les rémunérations des présidents et membres des autorités administratives indépendantes sont rassemblés dans le « Jaune budgétaire » annexé au projet de loi de finances : Rapport sur les autorités administratives et publiques indépendantes.

Concernant les agences assimilées aux opérateurs, la rémunération des seuls dirigeants n'est pas disponible. En revanche, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations des opérateurs publics est détaillée dans le jaune budgétaire intitulé « Opérateurs de l'État ».

## En 2018 le salaire net moyen s'élève à 2 612 euros nets par mois en EQTP dans les ministères et 2 440 euros dans les EPA

Dans la FPE, un agent civil perçoit en moyenne 2 612 euros nets par mois dans les ministères et 2 440 euros dans les établissements publics administratifs (EPA) (voir Fiche thématique 6.4-1). Cet écart résulte des différences de structures de qualifications et de statuts. Par exemple, les contractuels et les contrats aidés sont plus nombreux dans les EPA (respectivement 18 % et 16 % des salariés) que dans les ministères (8 % et 0,1 %). Ainsi, si les agents dans les ministères percevaient le niveau de salaire moyen des agents des EPA calculé pour chaque statut et chaque catégorie hiérarchique pour les fonctionnaires, le salaire moyen des agents du ministère serait de 3 008 euros.

Le salaire net moyen des enseignants de la FPE est de 2 634 euros (Fiche thématique 6.4-1). Cette catégorie regroupe à la fois les fonctionnaires des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et du ministère de l'Agriculture, des contractuels et les enseignants de l'enseignement privé sous contrat. Le salaire des non-enseignants est plus faible, à 2 519 euros mensuels. Mais lorsqu'on compare les salaires nets moyens des agents ayant le même statut, le salaire net moyen des enseignants est toujours inférieur à celui des non-enseignants. Ainsi les fonctionnaires non enseignants de catégorie A perçoivent 3 777 euros mensuels contre 2 739 pour les enseignants.

## Un agent civil de la FPT perçoit en moyenne 1 963 euros nets mensuels

En 2018, le salaire net moyen des agents territoriaux des communes, qui emploient plus de la moitié des agents de la FPT, s'élève à 1 858 euros (Figure V 3.1-4). Le salaire net moyen varie suivant l'employeur allant de 1 749 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale et des caisses des écoles à 2 659 euros dans les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS). Ces différences reflètent des structures d'emplois variées à la fois en termes de statut d'emploi mais aussi de filière.

En raison de sujétions particulières, les agents de la filière « incendie et secours », qui sont presque exclusivement des agents des SDIS, sont les mieux rémunérés en moyenne (2 790 euros mensuels). Viennent ensuite les policiers municipaux avec 2 374 euros et les agents de la filière médico-technique avec 2 353 euros. Les salariés de la filière animation, qui sont principalement employés par les communes, sont ceux dont le salaire est en moyenne le moins élevé avec 1 608 euros mensuels.

**Figure V 3.1-4 : Salaires mensuels nets moyens en 2018 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité et la filière**

Par employeur	Structure des effectifs 2018 en équivalent temps plein (en %)	Salaires mensuels nets moyens	Par filière	Structure des effectifs 2018 en équivalent temps plein (en %)	Salaires mensuels nets moyens
Ensemble	100,0	1 963	Ensemble	100,0	1 963
Communes	53,1	1 858	Communes	23,3	2 190
CCAS et caisses des écoles	6,5	1 749	CCAS et caisses des écoles	46,1	1 851
EPCI à fiscalité propre <sup>(1)</sup>	13,9	2 044	EPCI à fiscalité propre <sup>(1)</sup>	3,8	2 188
Autres structures intercommunales	3,6	1 932	Autres structures intercommunales	1,1	2 084
Départements <sup>(1)</sup>	13,6	2 177	Départements <sup>(1)</sup>	8,8	1 828
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	2 659	Services départementaux d'incendie et de secours	4,8	2 112
Régions <sup>(2)</sup>	5,1	2 119	Régions <sup>(2)</sup>	0,1	2 353
Autres collectivités locales	1,3	2 161	Autres structures intercommunales	1,3	2 374
			Départements <sup>(1)</sup>	2,2	2 790
			Services départementaux d'incendie et de secours	6,0	1 608
			Régions <sup>(2)</sup>	2,5	1 586

Source : Siasp, Insee. Traitement DGCL – DESL.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis.

(1) La métropole de Lyon est ici classée avec les EPCI à fiscalité propre.

(2) Les collectivités territoriales uniques de Martinique, Guyane et Corse sont classées parmi les régions.

## Le salaire net moyen s'établit à 2 373 euros dans les hôpitaux et 1 858 euros dans les établissements médico-sociaux

Dans la FPH, le salaire net moyen des personnels des services de soins, qui représentent près des deux tiers des effectifs, s'établit à 2 067 euros nets mensuels (Figure V 3.1-5). Parmi le personnel non médical, ce sont les personnels médico-techniques qui ont le plus haut niveau moyen de rémunération avec 2 303 euros mensuels et les personnels techniques et ouvriers dont les salaires sont en moyenne les moins élevés avec 1 912 euros par mois. La dispersion des salaires nets, mesurée par le rapport inter-déciles, est relativement comparable dans toutes les filières non médicales. Le niveau de rémunération nette des personnels médicaux (médecins, salariés pharmaciens, odontologues,...) atteint 5 654 euros en 2018. La dispersion des salaires est plus étendue parmi ces derniers, pour lesquels le rapport inter-déciles vaut 2,6.

## 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2018

Le salaire net moyen dans les hôpitaux publics s'établit à 2 377 euros mensuels contre 1 873 euros dans les établissements médico-sociaux (ETMS). Cette différence s'explique à parts égales par la répartition différente des agents par filière mais aussi par les niveaux de salaires différents observés dans les deux types d'établissements. La filière médicale est notamment beaucoup plus représentée dans les hôpitaux que dans les ETMS. De plus, hormis pour les personnels éducatifs et sociaux et les personnels de direction et administratifs, les salaires nets moyens des ETMS sont tous inférieurs à ceux observés dans les hôpitaux publics.

**Figure V 3.1-5 : Salaires mensuels nets moyens par filière d'emploi et secteur en 2018 dans la fonction publique hospitalière**

	Hôpitaux publics			Établissements médico-sociaux			FPH						
	Structure des effectifs 2018 en équivalent temps plein (en %)	Salaires net moyen	Âge moyen au 31/12/2018	Structure des effectifs 2018 en équivalent temps plein (en %)	Salaires net moyen	Âge moyen au 31/12/2018	Structure des effectifs 2018 en équivalent temps plein (en %)	Salaires net moyen	Âge moyen au 31/12/2018	D1	D5	D9	D9/D1
Ensemble	100,0	2 377	42,7	100,0	1 873	43,2	100,0	2 314	42,7	1 482	1 950	3 251	2,2
Personnels de direction et personnels administratifs	10,5	2 031	45,3	6,2	2 393	46,3	9,9	2 059	45,4	1 374	1 743	2 689	2,0
Personnels des services de soins	64,3	2 106	41,4	70,0	1 810	42,3	65,0	2 067	41,6	1 516	1 943	2 799	1,8
Personnels médico-techniques	4,5	2 305	41,2	0,3	2 069	41,8	4,0	2 303	41,2	1 558	2 268	2 949	1,9
Personnels éducatifs et sociaux	1,5	2 007	42,3	8,5	2 033	43,0	2,4	2 019	42,6	1 440	1 944	2 628	1,8
Personnels techniques et ouvriers	11,0	1 945	45,0	12,0	1 702	46,5	11,1	1 912	45,2	1 407	1 730	2 604	1,9
Médecins	8,1	5 668	46,5	0,9	4 815	54,2	7,2	5 654	46,6	3 088	5 521	8 164	2,6
Non ventilés	0,1	2 431	51,3	2,3	1 563	41,1	0,3	1 689	42,6	1 239	1 592	2 171	1,8

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGAFP – SDess.

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

## La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique est de 23,6 %

La rémunération des fonctionnaires comprend deux parties : le traitement brut qui repose sur une grille indiciaire liée au grade de l'agent et une partie indemnitaire, les primes et indemnités qui sont davantage liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Le salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique est de 2 354 euros mensuels en EQTP. Les primes et indemnités comprennent également l'indemnité de résidence qui dépend de la commune d'affectation, le supplément familial de traitement, dont le montant dépend du nombre d'enfants à charge mais aussi les montants versés dans l'année au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa, voir annexe I) ainsi que les montants liés au rachat de jours épargnés dans les comptes épargne-temps (CET, voir annexe II).

La part des primes et indemnités dans le salaire brut (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) s'établit à 23,6 % du salaire brut en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires (Figure V 3.1-6). Cette part apparaît en moyenne relativement homogène entre les versants : elle oscille entre 22,6 % dans la FPE et 25 % dans la FPH. Toutefois, la situation est plus hétérogène en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent et entre corps de fonctionnaires : les fonctionnaires de catégorie A, hors enseignants de la fonction publique de l'État, ont un niveau de part des primes de 29,6 % en moyenne contre seulement 14,8 % pour les enseignants. Ainsi, hors enseignants, les fonctionnaires de catégorie A de l'État ont une rémunération composée de 31,3 % de primes, et 30,8 % dans la FPT et 26,0 % dans la FPH. En 2018, la part des primes des fonctionnaires de catégorie B atteint 27,1 %. Elle s'élève à 31,0 % dans la FPE (27,9 % hors policiers et corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire contre 36,1 % en moyenne pour les policiers et encadrants de la pénitentiaire), à 24,8 % dans la FPT et à 22,6 % dans la FPH. La part des primes des fonctionnaires de catégorie C est de 23,9 % en 2018 avec 27,5 % dans la FPE, 25,4 % dans la FPH et 22,5 % dans la FPT.

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

**Le salaire net moyen des fonctionnaires s'élève, en 2018, à 2 354 euros une fois déduites les contributions et cotisations sociales.** Les taux et assiettes de cotisations sont identiques quel que soit le versant. Les contributions sociales correspondent à la CSG et à la CRDS. Les cotisations sociales salariées correspondent aux cotisations retraites : 10,86 % du traitement indiciaire et 5 % des primes et indemnités au régime additionnel de la fonction publique. Quelques primes particulières sont soumises à cotisations SRE ou CNRACL : les primes des agents en tenue dans la FPE (indemnité de sujétions spéciales de la police,...), de sujétion des aides-soignants et de feu des pompiers sont soustraites de l'assiette de cotisations RAFP. Le taux moyen de cotisation et contribution des fonctionnaires est de 18,7 %.

## 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2018

Figure V 3.1-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2018

	FPE	FPT	FPH			Ensemble FP	
			Ensemble	HOP	ETMS		
<b>Ensemble</b>	Salaire brut (a)	3 380	2 507	2 653	2 684	2 420	2 897
	- Traitement brut	2 618	1 900	1 991	2 015	1 809	2 214
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement <sup>(1)</sup>	762	607	662	669	611	683
	- dont indemnité de résidence <sup>(2)</sup>	29	nd	nd	nd	nd	nd
	- dont supplément familial <sup>(2)</sup>	32	nd	nd	nd	nd	nd
	- dont primes et rémunérations annexes <sup>(1)</sup>	701	nd	nd	nd	nd	nd
	Part des primes (en % du salaire brut)	20,7	nd	nd	nd	nd	nd
	Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,6	24,2	25,0	24,9	25,3	23,6
	Contributions et cotisations sociales	636	467	495	501	452	542
	- Cotisations sociales salariées <sup>(3)</sup> (b)	314	228	243	246	221	267
	- CSG et CRDS (c)	321	239	253	255	230	276
	Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 744	2 040	2 158	2 183	1 968	2 354
<b>A</b>	Salaire brut (a)	3 677	4 152	3 179	3 167	3 432	3 642
	- Traitement brut	2 950	2 871	2 353	2 350	2 422	2 845
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement <sup>(1)</sup>	726	1 281	825	817	1 010	797
	- dont indemnité de résidence <sup>(2)</sup>	31	nd	nd	nd	nd	nd
	- dont supplément familial <sup>(2)</sup>	37	nd	nd	nd	nd	nd
	- dont primes et rémunérations annexes <sup>(1)</sup>	659	nd	nd	nd	nd	nd
	Part des primes (en % du salaire brut)	17,9	nd	nd	nd	nd	nd
	Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	19,8	30,8	26,0	25,8	29,4	21,9
	Contributions et cotisations sociales	689	742	582	580	611	677
	- Cotisations sociales salariées <sup>(3)</sup> (b)	339	347	279	279	284	330
	- CSG et CRDS (c)	350	395	303	301	327	346
	Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 988	3 410	2 597	2 587	2 821	2 965
<b>B</b>	Salaire brut (a)	3 039	2 908	2 919	2 937	2 720	2 969
	- Traitement brut	2 098	2 185	2 261	2 272	2 130	2 164
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement <sup>(1)</sup>	941	722	659	665	590	804
	- dont indemnité de résidence <sup>(2)</sup>	28	nd	nd	nd	nd	nd
	- dont supplément familial <sup>(2)</sup>	25	nd	nd	nd	nd	nd
	- dont primes et rémunérations annexes <sup>(1)</sup>	889	nd	nd	nd	nd	nd
	Part des primes (en % du salaire brut)	29,2	nd	nd	nd	nd	nd
	Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	31,0	24,8	22,6	22,6	21,7	27,1
	Contributions et cotisations sociales	583	539	548	551	512	561
	- Cotisations sociales salariées <sup>(3)</sup> (b)	294	262	270	272	253	278
	- CSG et CRDS (c)	289	277	278	279	259	282
	Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 456	2 369	2 371	2 386	2 207	2 408
<b>C</b>	Salaire brut (a)	2 459	2 218	2 257	2 266	2 215	2 259
	- Traitement brut	1 783	1 719	1 685	1 690	1 658	1 719
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement <sup>(1)</sup>	677	499	572	576	556	540
	- dont indemnité de résidence <sup>(2)</sup>	22	nd	nd	nd	nd	nd
	- dont supplément familial <sup>(2)</sup>	20	nd	nd	nd	nd	nd
	- dont primes et rémunérations annexes <sup>(1)</sup>	634	nd	nd	nd	nd	nd
	Part des primes (en % du salaire brut)	25,8	nd	nd	nd	nd	nd
	Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	27,5	22,5	25,4	25,4	25,1	23,9
	Contributions et cotisations sociales	462	418	427	429	417	426
	- Cotisations sociales salariées <sup>(3)</sup> (b)	228	206	212	213	206	211
	- CSG et CRDS (c)	234	211	215	216	211	215
	Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 997	1 801	1 830	1 837	1 798	1 833

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

(1) Dont Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

(3) Cotisations retraites.

Lecture : Le salaire net moyen est de 2 744 euros pour les fonctionnaires de la FPE. Ce salaire net moyen peut se décomposer en 3 380 euros de salaire brut, qui comprend 22,6 % de primes et indemnités, dont sont déduits 636 euros de contributions et de cotisations sociales pour obtenir le salaire net de 2 744 euros. nd : non disponible

#### **Annexe I : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa)**

Instituée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, la garantie individuelle de pouvoir d'achat est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics contractuels des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle participe à l'assiette de cotisation retraite dans le cadre du régime additionnel de la fonction publique (RAFP).

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution de l'indice majoré au 31 décembre d'une année, multiplié par la valeur du point fonction publique en moyenne annuelle (indépendamment de la quotité de temps de travail) sur une période de référence de quatre ans, et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le traitement indiciaire ainsi calculé a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi évaluée (modulée par la quotité de temps de travail en fin de période) est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire, toutes les autres primes et indemnités ainsi que les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la Gipa.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé en 2018.

#### **Dans les ministères, 16 900 bénéficiaires civils de la Gipa en 2019 contre 14 200 en 2018**

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités (les personnels des universités ne font pas partie du titre II), la prime correspondant à la Gipa a été versée à 16 900 agents en 2019, soit 1 % des agents. Le nombre de bénéficiaires, qui avait fortement diminué en 2017 et 2018 connaît une hausse en 2019 (+19 %). Les agents des ministères de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et de l'Éducation nationale et Jeunesse représentent près des deux tiers des bénéficiaires et des montants versés en 2019. Par contre le montant moyen versé par agent baisse de 403 à 246 euros.

La hausse du nombre de bénéficiaires de la Gipa s'explique à la fois par la hausse du niveau d'inflation (2,9 %) sur la période 2014-2018 (contre 1,6 % sur la période 2013-2017) qui est la période de référence pour le versement de la Gipa au titre de l'année 2019. Sur la même période, le traitement indiciaire des agents a bénéficié des revalorisations du point d'indice de 0,6 % survenues en juillet 2016 et février 2017, par les mesures de revalorisation successives sur la période (notamment de la quasi-totalité des grilles indiciaires des fonctionnaires de catégories B et C en 2014 et 2015, en 2016 pour les B uniquement et des trois catégories en 2017), et enfin par la mise en place des mesures de transfert primes/points du protocole PPCR pour tous les fonctionnaires (4 points pour les catégories C, 6 points pour les catégories B et de 4 à 9 points pour les fonctionnaires de catégorie A suivant leurs filières).

Tout comme en 2018 mais contrairement aux années précédentes, les femmes sont moins nombreuses (39 %) que les hommes à bénéficier du dispositif, et ce pour un montant versé légèrement supérieur en moyenne (252 euros contre 242 euros pour les hommes) [Figure V 31-A1-1].

**Figure V 3.1-A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2019 dans les ministères et universités**

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en million d'euros) <sup>(1)</sup>	Montant moyen par agent (en euros)	Montant du premier décile (en euros)	Montant médian (en euros)	Montant du neuvième décile (en euros)
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>4,2</b>	<b>246</b>	<b>36</b>	<b>212</b>	<b>526</b>
Fonctionnaires de catégorie A	67,4	3,0	264	36	265	526
Fonctionnaires de catégorie B	11,9	0,2	108	83	83	83
Fonctionnaires de catégorie C	1,0	0,1	208	72	168	393
Fonctionnaires de catégorie inconnue	3,5	0,2	321	36	335	512
Contractuels	6,2	0,2	222	52	123	470
Autres	10,0	0,5	281	58	175	560
Moins de 30 ans	0,2	0,0	158	11	91	311
30 à 34 ans	0,8	0,1	311	79	130	481
35 à 39 ans	1,6	0,1	251	42	144	481
40 à 44 ans	2,2	0,1	273	49	167	526
45 à 49 ans	5,4	0,3	313	83	265	526
50 à 54 ans	18,1	0,7	243	83	171	526
55 ans et plus	71,7	2,9	240	36	212	526
Hommes	60,7	2,5	242	36	178	526
Femmes	39,3	1,7	252	36	222	526

Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

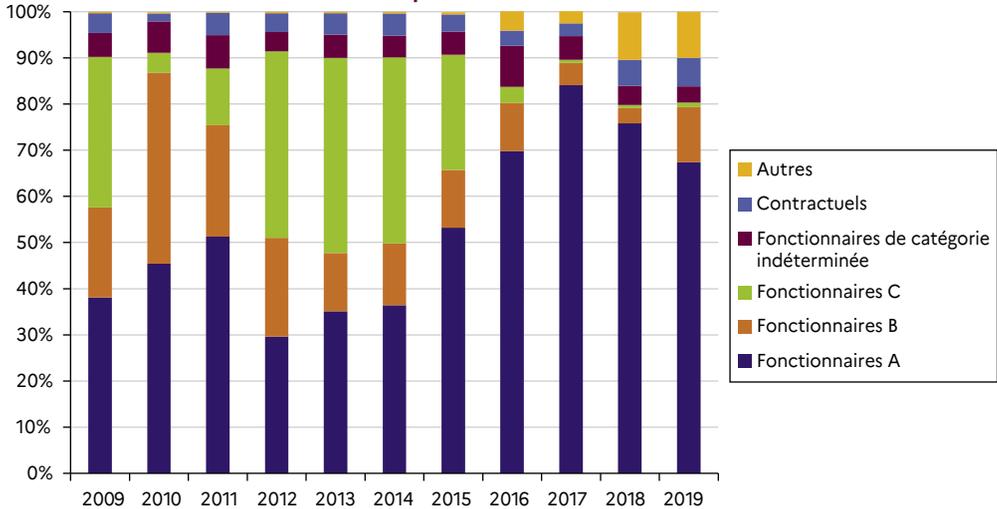
(1) En 2019, 2,8 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa sur le champ des seules dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lof). Ce montant est en forte baisse par rapport à celui de 2018 (-57 %).

Lecture : Les agents fonctionnaires de catégorie A représentent 67,4 % de l'effectif bénéficiaire de la Gipa versée en 2019 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 3,0 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de 264 euros. En termes de distribution, 10 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu un montant de Gipa de moins de 36 euros, 50 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu moins de 265 euros et 90 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu moins de 526 euros.

Les fonctionnaires de catégorie A sont les premiers bénéficiaires de la Gipa versée en 2019 (67,4 %), 11,9 % des bénéficiaires sont des fonctionnaires de catégorie B, et 1,0 % des fonctionnaires de catégorie C. A ces fonctionnaires, s'ajoute 3,5 % de bénéficiaires également fonctionnaires, dont la catégorie hiérarchique n'est pas connue.

Les fonctionnaires de catégorie A sont les plus nombreux à bénéficier de la Gipa depuis 2015 (**Figure V 3-A1-2**). Les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (89,8 % des bénéficiaires de la mesure en 2019). Les moins de 35 ans représentent seulement 1 % des bénéficiaires.

**Figure V 31-A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères et universités depuis 2009**



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFF – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

**La Gipa pour le personnel du ministère des Armées**

Sur le périmètre ministériel 0,08 Meuros ont été versés en 2019 au titre de la Gipa, 0,02 Meuros pour les militaires et 0,06 Meuros pour les civils. Du fait de la parution tardive de l'arrêté prorogeant le dispositif de la Gipa, le ministère n'a pas pu verser cette indemnité à l'ensemble du personnel concerné en 2018. Un rattrapage a été réalisé en 2019. Le nombre de bénéficiaires de la Gipa 2019 a très fortement diminué par rapport à 2018 en raison des mesures PPCR et du faible taux d'inflation.

**La Gipa dans la fonction publique territoriale**

Aucune donnée sur le versement de la Gipa n'est disponible pour la fonction publique territoriale depuis 2012.

**La Gipa dans les établissements de santé publics**

En 2018, on estime à 37 millions d'euros le montant de la Gipa versé aux fonctionnaires des établissements de santé publics, soit un montant en forte hausse par rapport au montant versé en 2017 qui s'élevait 1,8 million d'euros. 133 200 fonctionnaires hospitaliers (contre 13 800 en 2017) ont perçu un montant brut de 277 euros en moyenne en 2018, soit 15,6 % des fonctionnaires des hôpitaux publics.

**Annexe II : Le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps**

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne-temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi-2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée et les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant par jour est fixé forfaitairement par catégorie statutaire ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires.

Cette réforme a été élargie à la fonction publique hospitalière par le décret n° 2012-1 366.

En cas de rachat des jours de CET, ces derniers sont valorisés à : 300 euros pour les médecins et les pharmaciens, 125 euros pour la catégorie A, 80 euros pour la catégorie B et 65 euros pour la catégorie C pour les agents de la fonction publique hospitalière. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les montants des indemnités de chaque catégorie sont revalorisés de 10 euros pour les agents de la FPE et de la FPT les portant à 135 euros pour les agents de catégorie A, 90 euros pour ceux de catégorie B et 75 euros pour ceux de catégorie C.

Deux types de CET coexistent aujourd'hui, le CET historique et le CET pérenne. Le CET dit « historique », ouvert avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour la FPE et la FPT et le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et pour la FPH, ne peut toutefois plus être abondé.

Le compte épargne-temps dit « historique » est régi par les dispositions du décret n° 2009-1 065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. Les jours accumulés peuvent être stockés sans limite de date ; l'indemnisation des jours au-delà de vingt ne pouvait se faire qu'à hauteur de quatre jours par an ou en quatre fractions identiques d'égal montant. Les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation plus rapide.

Le CET pérenne est le compte ouvert après le 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour les agents de la FPE et la FPT et après le 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour les agents de la FPH. Le stock de jours cumulables est limité à soixante. Au-delà des 20 premiers jours (15 premiers jours dans la FPE et la FPH) qui ne peuvent être utilisés que sous forme de congés, il n'y a pas de limite au nombre de jours indemnisables.

**Dans la FPE**, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours de CET pour l'année 2019 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. En 2019, sur ce périmètre, 110 500 agents ont racheté des jours de CET (soit +19,7 % par rapport à 2018 après +11,7 % en 2017) pour un montant total de 143,4 millions d'euros (+35,1 % par rapport à 2018). Cette hausse est portée par l'augmentation du nombre d'agents bénéficiaires alors que le montant moyen annuel par agent bénéficiaire est stable à 1 299 euros. Le montant médian s'établit 1 050 euros (**Figure V 3.1-A2-1**). Ce dispositif a bénéficié à 7 % des agents.

Un homme sur dix bénéficie d'une indemnisation des jours de congés en 2019, alors que les femmes ne sont que 4 % pour des montants inférieurs en moyenne de 22 %. Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie B continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires comme en 2019 (**Figure V 3.1-A2-2**). En revanche les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur n'ayant pas de compte épargne-temps, les agents de ce ministère sont notablement sous-représentés parmi les agents ayant demandé une indemnisation de leurs jours de congés non pris.

Figure V 3.1-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours CET dans les ministères et universités en 2019

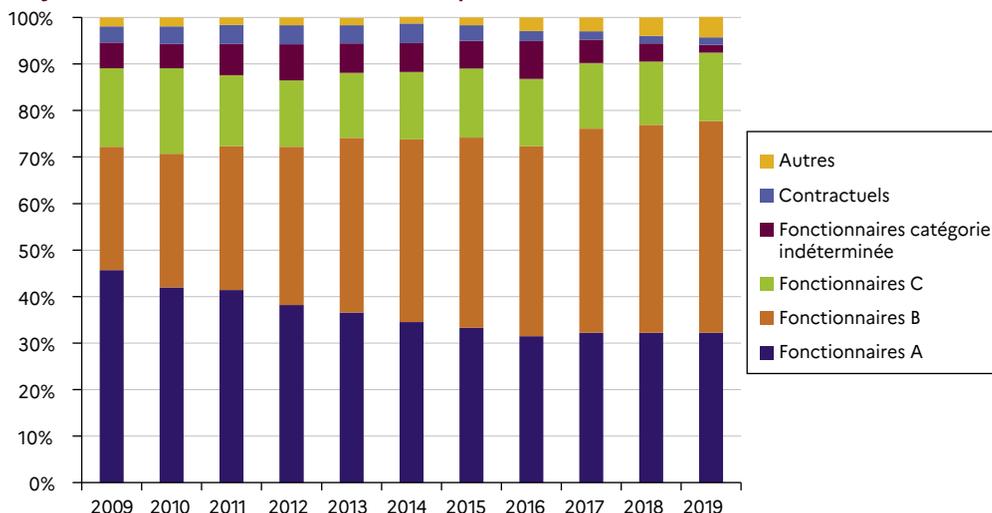
	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en million d'euros)	Montant annuel moyen (en euros)	Montant annuel du premier décile (en euros)	Montant annuel médian (en euros)	Montant annuel du neuvième décile (en euros)
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>143,8</b>	<b>1299</b>	<b>338</b>	<b>1050</b>	<b>2610</b>
Fonctionnaires de catégorie A	32,2	58,1	1629	405	1350	3240
Fonctionnaires de catégorie B	45,5	58,5	1162	360	900	2340
Fonctionnaires de catégorie C	14,7	14,3	881	225	750	1753
Fonctionnaires de catégorie inconnue	1,7	3,0	1593	405	1350	3105
Ouvriers	0,9	1,2	1141	270	900	2325
Contractuels	1,6	2,6	1462	270	1200	2970
Autres	3,5	6,2	1609	375	1350	3500
Moins de 30 ans	3,0	3,3	996	262	810	1980
30 à 34 ans	7,8	10,2	1185	300	900	2340
35 à 39 ans	12,1	16,6	1238	360	990	2430
40 à 44 ans	16,7	23,6	1277	360	1050	2520
45 à 49 ans	19,0	27,6	1314	360	1080	2700
50 à 54 ans	15,2	22,2	1324	360	1080	2700
55 ans et plus	26,4	40,3	1382	270	1080	2835
Hommes	61,3	96,5	1422	375	1170	2790
Femmes	38,7	47,2	1103	270	900	2250

Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des universités passées au régime des compétences élargies, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs.

Lecture : En 2019, les fonctionnaires de catégorie B représentent 45,5 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours de CET dans la FPE ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 58,5 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 1 162 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 360 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 900 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 340 euros.

Figure V 3.1-A2-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours CET dans la FPE (ministères) depuis 2009



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des universités passées au régime des compétences élargies, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs.

Dans la fonction publique territoriale, 204 700 jours de CET ont été indemnisés ou rachetés au cours de l'année 2015 essentiellement sous forme d'indemnité en euros (193 400) et marginalement par abondement du compte de retraite additionnelle (11 400 jours). Les bilans sociaux relatifs à l'année 2017 ne sont pas encore disponibles pour actualiser ces résultats.

**Figure 3.1-A2-3 : Nombre de jours indemnisés et de jours versés au RAFP dans la FPT au 31 décembre 2015**

Nombre de jours indemnisés ou rachetés	193 300
Nombre de jours versés au RAFP <sup>(1)</sup>	11 400

Source : Bilans sociaux FPT, DGCL.

(1) RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique.

Dans les établissements de santé du secteur public, le nombre de jours de CET rachetés en 2018 diminue de 25 % avec 663 700 jours indemnisés, après la baisse de 20 % observée en 2017 pour retrouver son niveau de 2016. Ceux-ci représentent un montant total de 120,5 millions d'euros (après 106,5 millions en 2017), dont les trois quarts ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 48 000 bénéficiaires de ces rachats, près de 26 800 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 039 euros au titre du rachat de jours de CET (soit un montant stable par rapport à 2017).

## Bibliographie

- Berger E., Bonnet O. (2020), « Les hauts salaires dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1 800.
- Bessière S. et Pouget J. (2007), « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », *Les Salaires en France*, Insee Références.
- Bonnet O., Vuillemin T. (2020), « Salaires dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1 798.
- Bour R., Godet F. (2020), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1 810.
- Bour R., Dixte C. (2020), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1 818.
- Bour R., Massis D. (2019), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1 812.
- Busch F., Dennevault C., Godet F. (2019), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2017 », Vue 3 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2019, DGAFP.
- Chaumeron S. (2019), « La rémunération des personnels militaires en 2018 », *Ecodef* n° 132
- Daussin-Benichou J-M., Koubi M., Leduc A., Marc B. (2014), « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », *Emploi et salaires édition 2014*, Insee. [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/EMPSAL14c\\_D2\\_carrieres.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/EMPSAL14c_D2_carrieres.pdf)
- DGAFP (2012), « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information Siasp (Insee) », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2013), « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information Siasp (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique », *Documents et méthodes*.

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

- DGAFP (2014), « Décompte des emplois et mesure des salaires dans les trois versants de la fonction publique. Nouveaux compléments méthodologiques avec Siasp (Insee) 2011 », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2015), « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre », *Études, recherche et débats*.
- Georges-Kot S. (2020), « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première* n°1 803
- Goussen J., Godet F. (2019), « Les hautes rémunérations dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1 738
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2020), « Les salaires dans la fonction publique en 2018 (premiers résultats) », *Informations Rapides et Stats Rapides*, mars 2020.
- Nahon S. (2014), « Les salaires dans le secteur social et médico-social en 2011. Une comparaison entre les secteurs privé et public », *Études et Résultats* n° 879, Drees.
- Vroylandt T. et Paliot N. (2017), « Les assistant-e-s maternel-le-s ont gagné en moyenne 1 108 euros en juin 2014 », *Études et Résultats* n° 1 020, Drees.

## 3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2018

Christophe DIXTE  
Drees<sup>1</sup>  
Fanny GODET  
DGAFP<sup>2</sup>  
Déborah MASSIS  
DGCL<sup>3</sup>

### Chiffres clés

L'évolution en 2018 du salaire net moyen en euros constants est de -1,0 % dans la fonction publique :  
-1,2 % dans la FPE ;  
-0,9 % dans la FPT ;  
-1,0 % dans la FPH.

L'évolution en 2018 de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) en euros constants est de -0,1 % dans la fonction publique :  
+0,1 % dans la FPE ;  
-0,4 % dans la FPT ;  
+0,0 % dans la FPH.

En 2018, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,9 % en euros courants, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+2,0 %). Le plus grand dynamisme du salaire brut s'explique principalement par l'instauration d'une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG spécifique à la fonction publique.

En tenant compte de l'évolution des prix plus dynamique en 2018 (+1,8 % contre +1,0 % en 2017), le salaire net moyen diminue de 1,0 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique, alors qu'en 2017 il avait augmenté de 0,9 %.

Le salaire net moyen des agents hors contrats aidés diminue davantage (-1,5 %) que celui de l'ensemble des agents. La baisse du nombre de contrats aidés influence en effet favorablement l'évolution du salaire moyen global et en particulier celle des contractuels.

Le salaire net des fonctionnaires recule de 1,2 %. Peu de mesures catégorielles ont conduit à la réévaluation du salaire des fonctionnaires. Au-delà de ces mesures, l'augmentation du taux de cotisation retraite pour les fonctionnaires au titre de la réforme des retraites de 2010 a aussi contribué à freiner la progression du salaire net moyen, comme les années précédentes.

La rémunération des salariés présents en 2017 et 2018 chez le même employeur avec la même quotité est quasi-stable en euros constants. Un peu moins de six agents sur dix parmi les agents restés en place ont perdu en pouvoir d'achat entre 2017 et 2018.

1 Drees, Bureau des professions de santé.

2 DGAFP Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information.

3 DGCL, Département des études et des statistiques locales.

## En euros courants, le salaire net moyen dans la fonction publique augmente de 0,9 % en 2018

Le salaire brut moyen dans la fonction publique augmente de 2,0 % en euros courants, plus vite que le salaire net à 0,9 % (Figure V 3.2-1). Hors contrats aidés, la hausse est de 2,7 % pour le salaire brut moyen contre 1,5 % pour le salaire net. La dynamique plus importante du salaire brut s'explique principalement par l'instauration d'une indemnité compensatrice suite à la hausse de la CSG de 1,7 point au 1<sup>er</sup> janvier 2018. La hausse de la CSG a ainsi été neutralisée au niveau du salaire net alors que le salaire brut a augmenté. Au-delà de cette mesure, la poursuite de l'augmentation du taux de cotisation de pension civile pour les fonctionnaires, passé de 10,29 % à 10,58 % sur le traitement indiciaire brut, a également contribué à freiner la hausse du salaire net moyen.

**Figure V 3.2-1 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2018 (en %)**

	Salaire moyen		Salaire médian		1 <sup>er</sup> décile		1 <sup>er</sup> quartile		3 <sup>e</sup> quartile		9 <sup>e</sup> décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	2,0	0,9	1,8	0,6	2,3	0,8	2,3	0,8	1,8	0,7	2,1	1,1
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	2,7	1,5	2,4	1,2	3,9	2,4	3,2	1,7	2,2	1,2	2,5	1,4
FPE (ministères et établissements publics)	1,8	0,6	1,6	0,4	2,2	1,0	1,2	0,2	1,8	0,8	2,1	1,0
FPT	2,3	1,0	2,5	1,1	2,5	1,0	2,5	0,8	2,0	0,9	1,9	0,9
FPH	1,9	0,9	1,8	0,6	1,6	0,0	1,7	0,2	1,6	0,6	2,2	1,4

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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

Ainsi, la hausse de 0,6 % du salaire net moyen des fonctionnaires se décompose en +2,4 % imputable à la hausse du salaire brut, +0,5 % à la baisse des cotisations sociales salariées et notamment à la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) et -2,3 % dû à la hausse des contributions sociales avec l'augmentation du taux de CSG (Figure V 3.2-2). Le taux de cotisations salariales des fonctionnaires baisse ainsi de 9,8 % à 9,2 %. Pour les contractuels, soumis à un autre régime de sécurité sociale, l'évolution de -0,5 % du salaire net moyen se décompose en +0,2 % imputable à l'évolution du salaire brut, +1,4 % à la baisse des cotisations salariales et -2,1 % à la hausse de la CSG et de la CRDS. Le taux de cotisations salariales des contractuels baisse lui de 11,5 % à 10,4 % avec la suppression de la CES et de la cotisation maladie.

**Figure V 3.2-2 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen dans la fonction publique en 2018**

	Fonctionnaires			Contractuels			Autres catégories et statuts		
	Niveau moyen 2018 (en euros)	Évolution 2018/2017 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2018 (en euros)	Évolution 2018/2017 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2018 (en euros)	Évolution 2018/2017 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2897	2,0	2,4	2283	0,2	0,2	4260	1,7	2,1
Contributions et cotisations sociales	542	8,0	-1,7	455	2,9	-0,7	832	3,8	-0,9
– Cotisations sociales salariées <sup>(1)</sup> (b)	267	-4,4	0,5	238	-9,7	1,4	427	-9,7	1,4
– CSG et CRDS (c)	276	23,6	-2,3	217	21,5	-2,1	405	23,4	-2,3
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2355	0,6	0,6	1829	-0,5	-0,5	3428	1,2	1,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger. En équivalent temps plein mensualisé, y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, hors apprentis, hors assistants maternels, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,6 % en euros courants pour les fonctionnaires. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +2,4 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -1,7 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

## 3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2018

Le ralentissement du salaire net moyen des fonctionnaires (+0,6 % en euros constants après +2,0 % en 2017) s'explique par l'absence de mesure salariale générale en 2018 contrairement à 2017 avec les deux revalorisations successives du point d'indice de 0,6 % en juillet 2016 et février et l'application du protocole Parcours relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR).

Le salaire net moyen des contractuels s'est contracté en moyenne de 0,5 %. La baisse est générale à tous les niveaux de la distribution (**Figure V 3.2-3**). Cette baisse est plus particulièrement marquée dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique de l'État avec respectivement une baisse de 0,9 % et de 0,4 % (voir Fiche thématique 6.3-10). Cette baisse s'explique notamment par des effets de structure d'emploi (voir infra).

Le rétablissement du jour de carence a également pesé marginalement sur l'évolution du salaire net (voir **Encadré 1**).

**Figure V 3.2-3 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2018 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi**

Ensemble FP	Salaire moyen	Salaire médian	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile
Ensemble	0,9	0,6	0,8	0,8	0,8	1,1
Fonctionnaires	0,6	0,4	0,4	0,6	0,6	1,0
dont catégorie A	0,3	0,4	-0,5	-0,1	0,6	0,6
dont catégorie B	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3
dont catégorie C	0,6	0,6	0,2	0,5	0,6	0,7
Contractuels	-0,5	-0,6	-0,3	-0,8	-0,2	-0,4
Autres catégories et statuts	1,2	0,9	0,0	0,0	2,0	1,5
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,3	0,0	-0,6	0,0	0,4	0,7
Bénéficiaires de contrats aidés	0,2	0,1	0,3	0,1	-0,2	0,0
Femmes	0,8	0,6	0,8	0,7	0,6	1,1
Hommes	0,9	0,7	1,0	1,0	0,8	1,1
Moins de 30 ans	0,9	0,6	2,0	1,4	-0,1	0,2
30-39 ans	0,2	-0,2	0,0	-0,2	-0,1	0,2
40-49 ans	1,0	1,1	0,7	1,2	0,7	0,9
50-59 ans	0,7	0,4	0,8	0,8	0,7	0,9
60 ans et plus	0,3	-0,2	1,1	0,4	0,3	0,3

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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

Lecture : Dans la fonction publique en 2018, le salaire net moyen a augmenté de 0,9 % ; le salaire net médian de 0,6 % ; le premier décile de 0,8 % et le neuvième décile de 1,1 %.

**Encadré 1 : Rétablissement du jour de carence en 2018**

La loi de finances du 30 décembre 2017 pour 2018 a réintroduit le jour de carence dans la fonction publique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 après sa suspension en 2014.

Dans la fonction publique de l'État, sur le champ des ministères et des universités, 74 millions d'euros ont été prélevés en 2018 sur la rémunération brute au titre de 825 000 jours de carence. Ces prélèvements ont concerné 3 % des agents (soit 695 000 agents), pour lesquels en moyenne 1,2 jour a été retenu. Les femmes et les fonctionnaires de catégorie C sont surreprésentés parmi les agents ayant subi une retenue sur salaire au titre du jour de carence.

Le montant prélevé en 2018 est sous-évalué en comparaison d'une année pleine en régime courant, parce qu'il s'agissait de la première année d'application de la mesure. Ainsi les paies prélevées ne l'ont été qu'au titre des arrêts maladies pris en 2018. En régime normal, les deux premiers mois de prélèvement d'une année concernent principalement des arrêts pris l'année précédente.

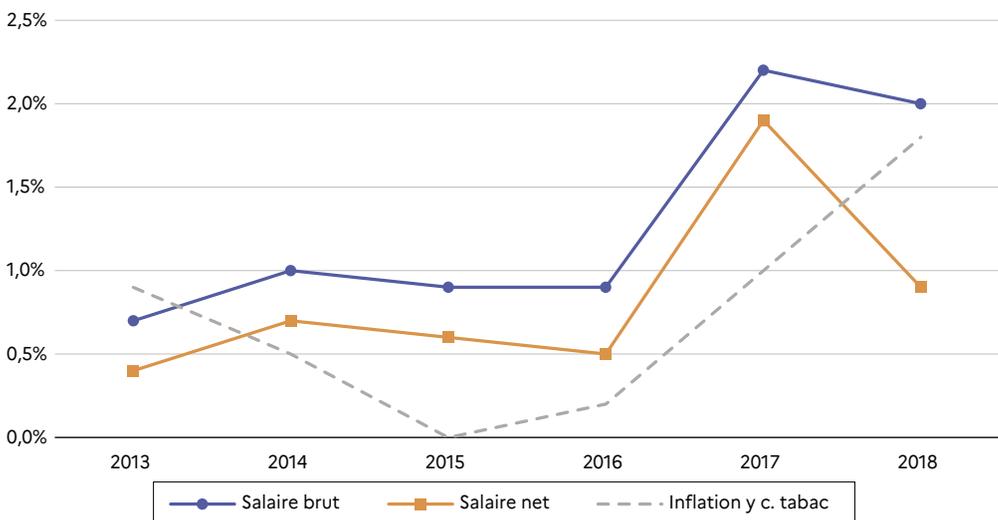
L'impact sur l'évolution du salaire moyen effectivement perçu est estimé à -0,1 point dans la FPE.

Au cours de l'année 2018, la DGCL estime que dans la fonction publique territoriale, 1,5 million de jours de carence ont été prélevés, pour un montant total de 124 millions d'euros. La mesure a ainsi été appliquée à 1,1 million d'agents avec en moyenne 1,4 jour par agent concerné. Tous les agents ne sont pas impactés de la même façon dans la FPT: les fonctionnaires sont plus concernés que les contractuels par le jour de carence ; les agents de catégorie A sont moins concernés que ceux de catégorie B et C ; les hommes et les femmes sont impactés dans les mêmes proportions.

**Compte-tenu de l'inflation, le salaire net moyen dans la fonction publique baisse de 1,0 % en euros constants en 2018**

Compte tenu de la reprise de l'inflation en 2018 (+1,8 % après 1,0% en 2017), le salaire net moyen augmente moins que celle-ci (Figure V 3.2-4). Si l'évolution du salaire brut reste supérieure à l'inflation en 2018, c'est la première année depuis 2013 où le pouvoir d'achat moyen des agents de la fonction publique baisse.

**Figure V 3.2-4 : Évolution des salaires net et brut mensuels en euros courants en 2018 dans la fonction publique**



Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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

## La baisse du nombre de contrats aidés dynamise l'évolution du salaire net moyen dans la fonction publique mais pèse sur l'évolution de certaines catégories

**Le salaire net moyen hors contrats aidés baisse de 1,5 % contre 1,0 % pour l'ensemble des agents de la fonction publique.** En particulier, le salaire des contractuels diminue (-2,3 % en euros constants), car il intègre de nouveaux agents en moyenne moins rémunérés dont le poste était auparavant pourvu par un emploi sous le statut de contrat aidé. Tous versants confondus, le nombre de contrats aidés baisse de 60 000 équivalents temps plein (EQTP) entre 2017 et 2018, alors que sur la même période celui des contractuels augmente de 55 000 EQTP (voir vue 1 - Emploi).

**Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen baisse de 1,6 % en euros constants dans les ministères, alors qu'il croît de 0,2 % dans les EPA en raison de la modification de la structure des emplois.** De fait, de nombreux contrats aidés, aux salaires plus faibles, des établissements publics locaux d'enseignement en 2017 sont désormais employés par le ministère de l'Éducation nationale comme personnels d'assistance éducative, augmentant ainsi mécaniquement le salaire moyen des EPA et pesant sur celui des ministères. Hors contrats aidés, le salaire net baisse de 1,8 % dans les EPA et de 1,7 % dans les ministères en euros constants.

## Le pouvoir d'achat des fonctionnaires diminue de 1,2 % en 2018

**La part des primes et indemnités augmente fortement de 0,9 point à 23,6 % après les baisses enregistrées en 2017 et 2016 suite aux mesures de transferts primes/points (Figure V 3-2.5).** Cette hausse provient pour une grande part de la création de l'indemnité compensatrice de CSG. L'évolution des primes contribue pour 1,1 point à l'évolution du salaire net.

**Les contributions sociales et salariales des fonctionnaires ont augmenté de 6,1 % suite à la hausse de 1,7 point de la CSG, la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité, qui représentait 1 % du salaire net et la hausse du taux de cotisation pension civile.** L'évolution des contributions et cotisations sociales contribue à hauteur de -1,3 point à l'évolution du salaire net des fonctionnaires.

**En 2018, le traitement brut moyen des fonctionnaires recule de 1,1 % en euros courants.** Sa moindre dynamique nominale (après +0,8 % après +2,9 % en 2017) s'explique par l'absence de revalorisation du point d'indice depuis février 2017 et le report de l'application du protocole PPCR en 2019. Il contribue pour -1,0 point à l'évolution du salaire net.

**Figure V 3.2-5 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2018**

	FPE			FPT			FPH			FP		
	Niveau 2018	Évolution 2018/2017 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Niveau 2018	Évolution 2018/2017 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Niveau 2018	Évolution 2018/2017 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Niveau 2018	Évolution 2018/2017 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>3380</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,2</b>	<b>2507</b>	<b>0,2</b>	<b>0,3</b>	<b>2653</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>2897</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>
- Traitement brut	2618	-1,2	-1,2	1900	-0,9	-0,9	1991	-1,4	-1,3	2214	-1,1	-1,0
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	762	3,8	1,0	607	4,1	1,2	662	4,6	1,3	683	4,1	1,1
<i>dont indemnité de résidence<sup>(1)</sup></i>	29	-0,9	0,0									
<i>dont supplément familial<sup>(1)</sup></i>	32	-5,0	-0,1									
<i>dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT</i>	701	4,5	1,1									
<b>Contributions et cotisations sociales</b>	<b>636</b>	<b>5,5</b>	<b>-1,2</b>	<b>467</b>	<b>6,7</b>	<b>-1,4</b>	<b>495</b>	<b>5,9</b>	<b>-1,3</b>	<b>542</b>	<b>6,1</b>	<b>-1,3</b>
- Cotisations sociales salariales <sup>(2)</sup> (b)	314	-6,7	0,8	228	-5,3	0,6	243	-6,4	0,8	267	-6,1	0,7
- CSG et CRDS (c)	321	21,1	-2,0	239	21,5	-2,1	253	21,3	-2,0	276	21,4	-2,0
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>2744</b>	<b>-1,4</b>	<b>-1,4</b>	<b>2040</b>	<b>-1,1</b>	<b>-1,1</b>	<b>2158</b>	<b>-1,2</b>	<b>-1,2</b>	<b>2354</b>	<b>-1,2</b>	<b>-1,2</b>

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDess.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé, hors militaires.

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

(2) Cotisations retraites et contribution exceptionnelle de solidarité.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué en euros constants de -0,2 % pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : -0,2 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont -1,2 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +1,0 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -1,2 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

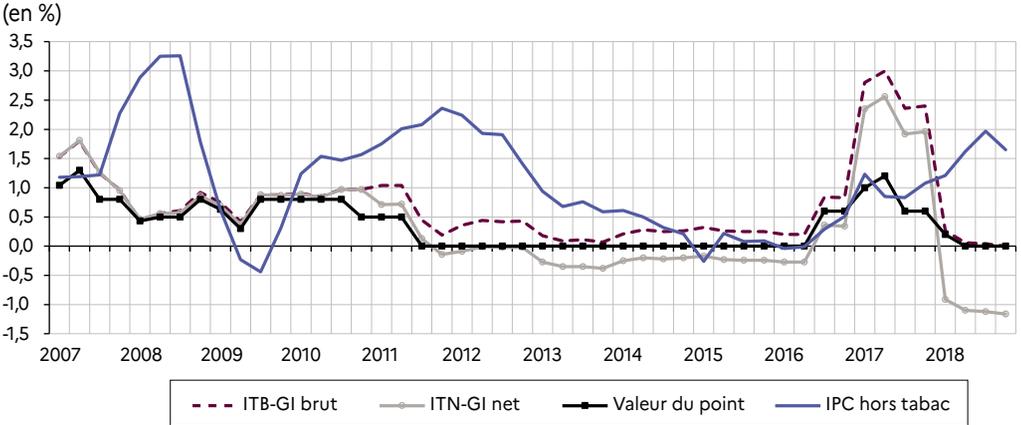
### Peu de mesures catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2018

Très peu de mesures portant sur le traitement indiciaire ont été enregistrées dans la fonction publique de l'État en 2018, comparativement à 2018. En glissement annuel entre fin 2017 et fin 2018, l'indice de traitement-brut grille indiciaire (ITB-GI) pour les fonctionnaires de catégorie A est stable malgré la revalorisation du corps de l'Inspection générale de la jeunesse et des sports au premier trimestre 2018 (Figures V 3.2-6). En l'absence de mesure indiciaire concernant les fonctionnaires des catégories B et C, l'ITB-GI de ces catégories est resté lui aussi inchangé.

L'indice de traitement net - grille indiciaire (ITN-GI) baisse de 1,16 % point sur la même période. Le décret n° 2017-1 889 du 30 décembre 2017 instaure une hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) de 1,7 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Pour compenser la réduction de la rémunération des agents publics en place, il a été décidé la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (1 % du traitement brut) et la mise en place d'une indemnité compensatrice fixe. Ces mesures garantissent le maintien de la rémunération nette des agents en place mais ont globalement un impact négatif sur l'ITN-GI. La baisse de l'ITN-GI résulte, d'autre part, de la hausse du taux de pension civile de 10,29 % à 10,56 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2018

Figure V 3.2-6 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation (en %)

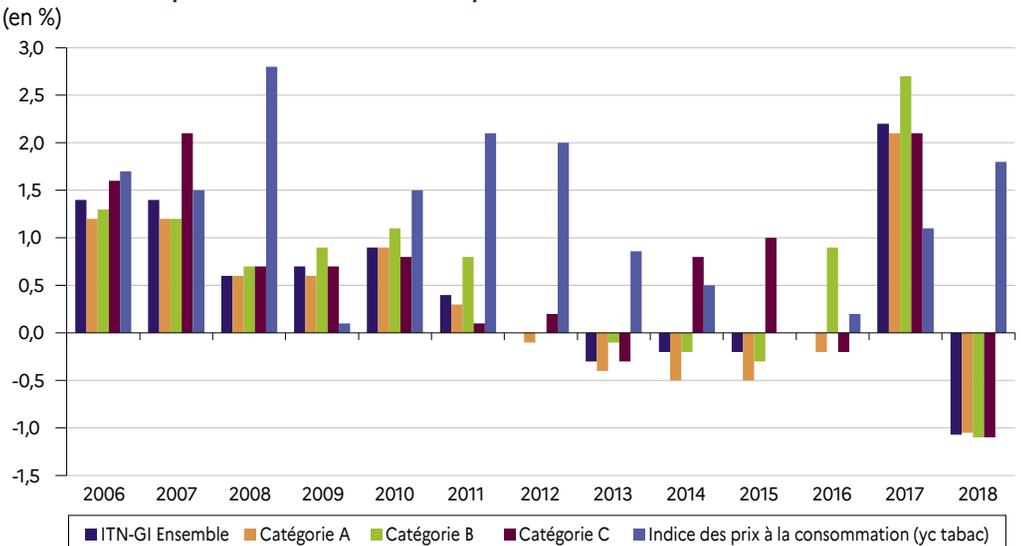


Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

En moyenne annuelle en 2018, l'ITB-GI (brut) a augmenté de 0,09 % (Figure V 3.2-7). Cette augmentation est à la fois liée à l'effet en année pleine de l'augmentation du point d'indice au 1<sup>er</sup> février 2017, à laquelle s'ajoutent pour les fonctionnaires de catégorie A des mesures catégorielles à date d'effet au 1<sup>er</sup> septembre 2017, notamment la revalorisation d'une partie de la grille indiciaire d'un grand nombre de corps d'enseignement et de recherche des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et des Sports.

Figure V 3.2-7 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

### Encadré 2 : Premiers éléments sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2019

Selon les comptes nationaux de l'Insee, la masse salariale des salaires et traitements bruts des administrations publiques a augmenté de 1,5 % en 2019. L'emploi intérieur total sur le même champ en équivalent temps plein a diminué de 0,1 %. Le salaire brut moyen en équivalent temps plein dans les administrations publiques augmenterait de 1,4 % en 2019.

Il est à noter que le champ des administrations publiques n'est pas celui de la fonction publique, car il comprend en plus notamment les administrations de sécurité sociale.

En 2019, deux mesures salariales vont impacter la différence de dynamique entre salaire brut et salaire net dans la fonction publique :

- la poursuite de la hausse du taux de cotisation pension civile pour les fonctionnaires sur leur traitement brut dans le cadre de la réforme des retraites de 2010 (+0,27 point)
- l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires (décret n°2019-133).

L'impact de la hausse du taux de cotisation retraite pour les fonctionnaires est estimé à une différence de 0,2 point d'évolution entre le salaire brut et le salaire net. En effet, les fonctionnaires forment les trois quarts des effectifs en équivalent temps plein et leur traitement brut représente les trois quarts de leur rémunération. Il n'est pas tenu compte de l'impact de la mesure sur les heures supplémentaires.

Le salaire net moyen en équivalent temps plein augmenterait sous ces hypothèses de 1,2 %.

Compte-tenu de l'inflation (+1,1 %) en 2019, le pouvoir d'achat moyen des agents de la fonction publique se stabiliserait en 2019 (+0,1 %).

## Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération des personnes en place a baissé de 0,1 %

**Dans l'ensemble de la fonction publique, 64,7 % des agents employés au cours de l'année 2017 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs de janvier 2017 à décembre 2018 chez le même employeur avec la même quotité de travail (Figure V 3.2-8).** La proportion d'agents en place varie en fonction du statut : parmi les fonctionnaires, plus de sept agents sur dix présents en 2017 sont dans cette situation alors que pour les contractuels, ils sont moins de quatre sur dix. Dans la FPH, du fait de la spécificité des emplois de contractuels, ils sont en proportion plus nombreux (46,2 %) à avoir été employés deux années consécutives avec la même quotité de travail contre 37,2 % et 34 % respectivement dans la FPE et la FPT. Parmi les agents des autres catégories et statuts de la FPE, qui regroupent essentiellement les enseignants des établissements privés sous contrat et les ouvriers d'État, la proportion d'agents en place est pratiquement au niveau de celle observée pour les fonctionnaires avec 69,6 %. Le personnel médical (médecins, pharmaciens salariés, odontologues,...), qui forme la catégorie « autres catégories et statuts » de la fonction publique hospitalière, sont quant à eux 63,6 % à faire partie des agents en place.

## 3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2018

Figure V 3.2-8 : Proportion d'agents en place en 2017 et 2018<sup>(1)</sup> suivant le versant et le statut d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)	FPT	FPH	Ensemble FP
Ensemble	64,9	64,1	65,4	64,7
Fonctionnaires	72,3	72,7	71,2	72,2
dont catégorie A	72,0	71,8	67,5	71,3
dont catégorie B	75,0	72,0	70,9	73,0
dont catégorie C	71,3	72,9	73,3	72,8
Contractuels	37,2	34,0	46,2	38,1
Autres catégories et statuts	69,6	59,3	63,6	67,6
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	66,2	65,8	66,1	66,0
Bénéficiaires de contrats aidés	7,5	20,1	19,7	15,6
Femmes	62,0	58,6	63,7	61,3
Hommes	69,4	71,8	71,5	70,7
Moins de 30 ans	30,8	38,1	49,1	38,5
30-39 ans	57,7	58,3	59,2	58,3
40-49 ans	74,7	70,0	74,1	72,9
50-59 ans	76,5	73,9	75,5	75,3
60 ans et plus	51,2	48,0	47,7	49,4

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : 64,9 % des agents présents dans la FPE en 2018 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2017 et 2018.

**Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à avoir travaillé pour le même employeur avec la même quotité de travail : 61,3 % contre 70,7 %.** Cette différence s'explique essentiellement par leur plus fort recours au temps partiel, elles changent de ce fait plus fréquemment de quotité de travail. Les agents les plus jeunes et les plus âgés sont également moins nombreux à travailler vingt-quatre mois consécutifs avec la même quotité de travail. Pour les moins de 30 ans, il s'agit d'un effet de structure : la proportion de contractuels et de contrats aidés est supérieure parmi ces agents que parmi les autres classes d'âges. Environ la moitié des plus de 60 ans restent en place deux années consécutives, du fait des départs en retraite.

**La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes au cours des deux années 2017 et 2018 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette baisse de 0,1 % en euros constants, autant du fait du ralentissement de sa progression en euros courants (+1,8 % après +3,0 % en 2017) que du fait de l'accélération de l'inflation (Figure V 3.2-9).** L'évolution de la RMPP nette est identique hors contrats aidés. Le pouvoir d'achat de la RMPP nette est quasi stable dans la FPE et la FPH (après respectivement +2,4 % et +1,3 % en 2017), et recule de 0,4 % dans la FPT (contre +1,8 % en 2017) (voir Fiches thématiques 6.3-11). Pour la moitié des agents, le pouvoir d'achat de leur rémunération a baissé d'au moins 0,7 %. Un quart des agents ont bénéficié d'une hausse de pouvoir d'achat supérieur à 1,8 %.

**Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes dont l'évolution de la rémunération nette a été la plus dynamique (+0,1 % pour les moins de 30 ans et +0,5 % pour les 30-39 ans en euros constants).** Les évolutions ralentissent au fil des âges pour atteindre -0,6 % pour les agents âgés de plus de 60 ans.

**Figure V 3.2-9 : Évolution en 2018 en euros constants du salaire net des agents en place en 2017 et 2018<sup>(1)</sup> dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en %)**

	Ensemble FP					
	RMPP	Distribution des évolutions individuelles				
		Médiane	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile
Ensemble	-0,1	-0,7	-4,7	-2,3	1,8	5,3
Fonctionnaires	-0,2	-0,7	-4,6	-2,3	1,7	4,9
dont catégorie A	0,3	-0,3	-4,6	-2,4	2,6	6,0
dont catégorie B	-0,4	-0,7	-4,0	-2,1	1,2	4,0
dont catégorie C	-0,6	-0,9	-4,8	-2,3	1,2	4,1
Contractuels	0,2	-0,8	-5,1	-2,3	2,2	7,4
Autres catégories et statuts	0,8	-0,3	-5,2	-2,4	3,4	8,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	-0,1	-0,7	-4,7	-2,3	1,8	5,3
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	-0,4	-3,8	-1,7	5,4	13,0
Femmes	-0,2	-0,7	-4,6	-2,3	1,7	5,1
Hommes	0,1	-0,6	-4,7	-2,3	2,0	5,7
Moins de 30 ans	0,1	-0,8	-6,3	-2,7	2,6	7,8
30-39 ans	0,5	-0,4	-4,8	-2,2	2,5	6,7
40-49 ans	0,0	-0,6	-4,6	-2,3	1,9	5,2
50-59 ans	-0,4	-0,8	-4,4	-2,3	1,4	4,4
60 ans et plus	-0,6	-1,1	-4,6	-2,4	1,2	4,2

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFF – SDess.

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

(1) Personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Dans la fonction publique, parmi les agents en place en 2017 et 2018, le salaire net moyen a évolué de -0,1%. Pour la moitié des agents en place en 2017 et 2018, le salaire net a baissé d'au moins 0,7%. Il a diminué de 4,7 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 5,3 % pour 10 % des agents.

### Encadré 3 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles (par exemple, changement d'échelon et promotion de grade ou de corps) ;
- des mesures générales (par exemple, revalorisation du point d'indice de la fonction publique, attribution de points par modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré, Gipa, indemnité différentielle Smic...) ;
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade).

Dans la FPE, d'après la direction du budget, 57 % de la progression des rémunérations en 2018 provient des mesures individuelles (hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET). Les mesures catégorielles expliquent 41 % de l'évolution. Enfin les mesures générales participent à hauteur de 2 % à l'augmentation des rémunérations

En 2019, la part de la progression des rémunérations provenant des mesures individuelles progresse et atteint 65 %, alors que celles des mesures catégorielles baisse à 35 % du fait d'une réduction de leur montant. En l'absence de revalorisation du point, 0,4 % de la progression s'explique par des mesures générales.

#### Les mesures générales

Les mesures générales peuvent passer notamment par l'attribution de points et/ou par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré de 5 556,35 euros depuis juillet 2010, est passée à 5 589,69 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2016, et à 5 623,23 depuis le 1<sup>er</sup> février 2017 en application du décret n° 2016-670 du 25 mai 2016.

## 3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2018

**Les principales requalifications statutaires intervenues dans les trois versants de la fonction publique**

Le protocole d'accord du 2 février 2010 prévoit la mise en extinction progressive du corps des infirmiers diplômés d'État de catégorie statutaire B, remplacé par le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés classé en catégorie A. À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010, les nouveaux infirmiers sont directement recrutés dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés. Les agents appartenant au corps des infirmiers diplômés d'État, en fonction au 1<sup>er</sup> décembre 2010, ont pu opter soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps des infirmiers de soins généraux et spécialisés. À l'issue de la période pendant laquelle les infirmiers hospitaliers ont pu exercer leur droit d'option, 52 % d'entre eux ont choisi d'intégrer le corps classé en catégorie A, entraînant une modification de la répartition des agents par catégorie au sein de la FPH (la part des agents de catégorie A est ainsi passée de 18 % en 2010 à 29 % en 2011).

Ce dispositif a été adapté aux infirmiers de prévention de la fonction publique de l'État et aux infirmiers de la fonction publique territoriale.

Il a été mis en œuvre à l'identique au ministère de la Défense avec la création du corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du ministère de la Défense.

La transposition du dispositif aux infirmiers de la filière sapeurs-pompiers de la fonction publique territoriale a été mise en œuvre au 1<sup>er</sup> septembre 2016 (décret n° 2016-1 176 du 30 août 2016).

Cette réforme a également été transposée aux corps des personnels de rééducation de la fonction publique hospitalière suivants (décret n° 2017-1 259 du 9 août 2017) :

- 1° Le corps des pédicures-podologues ;
- 2° Le corps des masseurs-kinésithérapeutes ;
- 3° Le corps des ergothérapeutes ;
- 4° Le corps des psychomotriciens ;
- 5° Le corps des orthophonistes ;
- 6° Le corps des orthoptistes.

Elle a également été transposée au corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale qui fait partie de la filière des personnels médico-techniques de la fonction publique hospitalière (décret n° 2017-1 264 du 9 août 2017).

À l'instar des infirmiers, les agents appartenant aux corps précités ont pu opter, soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps de catégorie A. Cette réforme a été transposée aux corps homologues du ministère des Armées par les décrets n° 2018-731 et n° 2019-120.

Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, prévoit que « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées ». Le protocole précise que cette revalorisation sera réalisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale décrite ci-dessus. Les décrets portant mise en œuvre de cette réforme, s'agissant des assistants de service social et conseillers techniques de service social des administrations de l'État, et des assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants et conseillers socio-éducatifs de la fonction publique territoriale ont été publiés en mai 2017 (décrets 2017-901, 2017-902 et 2017-903 du 9 mai 2017, 2017-1 051, 2017-1 052 et 2017-1 053 du 10 mai 2017). Ces textes font l'objet d'une transposition au bénéfice des personnels relevant des corps équivalents de la fonction publique hospitalière d'après le décret n°2018-731. Ils ont pris effet le 1<sup>er</sup> février 2019.

**Zoom : Les mesures mises en œuvre dans le cadre du 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 a débuté en 2016.

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 n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances 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 ».

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 au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (correspondant à un abattement sur la rémunération indemnitaire équivalent à 3 points d'indice majoré) ;

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

– 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B au 1<sup>er</sup> janvier 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 est réalisé en deux temps : 4 points d'indice en 2016 et 5 points d'indice en 2017 pour les corps paramédicaux et sociaux, 4 points d'indice en 2017 et 5 points d'indice en 2019 pour les autres corps.

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

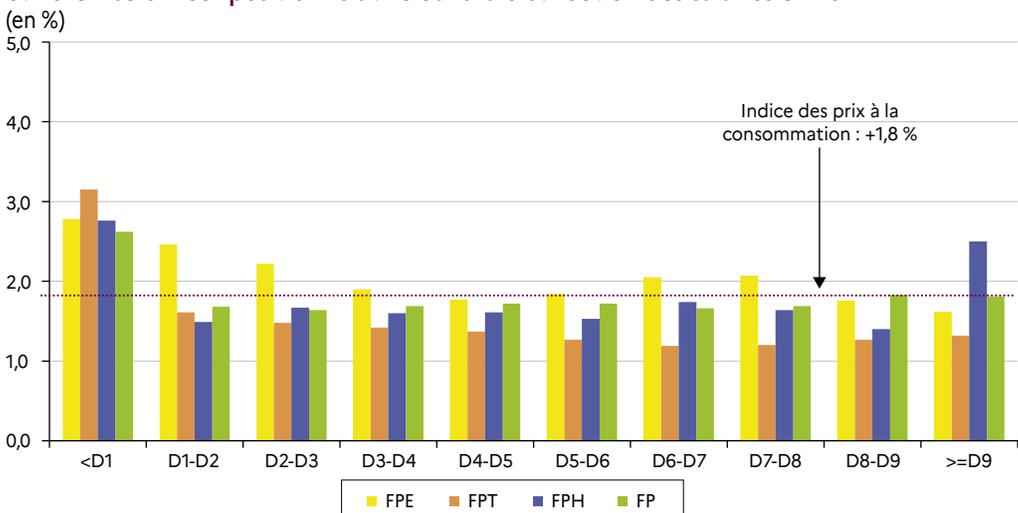
L'application du protocole, engagée en 2016, s'est poursuivie en 2017 avec notamment :

– les revalorisations des grilles indiciaires de catégorie A avec la restructuration des grades des corps et grades d'emplois d'attachés d'administration dans la fonction publique mais aussi des corps d'enseignants dans la fonction publique de l'État ;

– la revalorisation des catégories B et C. Le nombre de grades est réduit de 4 à 3 pour les corps « types » de catégorie C, entraînant des revalorisations salariales. Les grilles de catégorie B ont aussi été restructurées.

**Seuls les 10 % des agents les moins rémunérés en 2017 ont vu leur rémunération moyenne progresser davantage que l'inflation de +2,6 % en euros courants (Figure V 3-2.10).** Ainsi la RMPP nette a progressé de 2,8 % dans la FPE et la FPH et de 3,2 % dans la FPT pour les agents se trouvant au 1<sup>er</sup> décile de rémunération. Les agents dans le premier décile correspondent aux agents les plus jeunes, de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. Dans la FPT, l'évolution de la RMPP devient moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux. Dans la FPH, l'évolution est aussi plus particulièrement dynamique pour les 10 % des agents en place les mieux rémunérés en 2017.

**Figure V 3.2-10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2017 et 2018<sup>(1)</sup> selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2017**



Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Les 10 % d'agents qui percevaient en 2017 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2018 une évolution de leur RMPP nette de +2,6 % dans la FP, avec +2,8 % dans la FPE, +3,2 % dans la FPT, et +2,8 % dans la FPH.

## 3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2018

**Plus d'un agent sur deux a connu une baisse de pouvoir d'achat en 2018**

En 2018, la rémunération nette de 58,2 % des agents en place dans la fonction publique a moins augmenté que les prix (Figure V 3.2-11). La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat augmente très fortement (+29 points par rapport à 2017) en raison de la fois du ralentissement de la RMPP et de l'accélération de l'inflation. Les agents dans cette situation sont moins nombreux dans la fonction publique de l'État (55,8 % contre 27,0 % en 2017), qui compte davantage de fonctionnaires de catégorie A, que dans la FPH (58,2 % contre 36,1 % en 2017) et la FPT (61 % après 28,2 % en 2017).

La proportion des agents dont le niveau de rémunération a baissé en euros courants retrouve le niveau enregistré en 2016 après une année 2017 où elle avait diminué de presque moitié grâce à la hausse du point d'indice. Cette part est du même ordre dans chaque versant. Un tiers des fonctionnaires ont connu une baisse nominale de leur salaire net. Parmi eux, 23,6 % ont connu une baisse de leur traitement indiciaire, 35,7 % une baisse de leurs primes et indemnités et 14,8 % une baisse simultanée de leur traitement et de leurs primes et indemnités. Les baisses de traitement peuvent résulter, par exemple, de situations d'arrêts maladie ordinaires avec le jour de carence ou de longue durée ou de retenue pour service non fait. Elles peuvent également s'expliquer par la majoration des salaires de l'année précédente par des rappels. Un moindre niveau de primes ou indemnités peut s'expliquer par un moindre recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours épargnés sur le compte épargne-temps, par des primes exceptionnelles, un changement de zone d'indemnité de résidence ou encore une perte de supplément familial de traitement lorsque les enfants grandissent. Pour le dernier quart des fonctionnaires dont le salaire net a baissé nominale, les deux composantes du salaire brut n'ont pas diminué, la baisse du salaire net est dans ce cas imputable à l'augmentation des taux de cotisation.

**Figure V 3.2-11 : Proportion d'agents en place en 2017 et 2018<sup>(1)</sup> dont le salaire net a diminué en 2018 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi**

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2018 (en %)
Ensemble	33,8	55,8	33,5	61,0	32,6	58,2	33,4	58,2
Fonctionnaires	34,2	55,6	33,6	61,2	31,9	58,7	33,5	58,4
dont catégorie A	35,2	52,4	32,2	55,2	29,9	51,8	34,1	52,6
dont catégorie B	32,2	62,6	29,8	59,5	30,4	58,3	31,0	60,6
dont catégorie C	31,9	60,8	34,5	62,3	33,5	62,1	33,9	62,1
Contractuels	28,3	57,7	34,1	60,0	37,8	61,1	32,9	59,4
Autres catégories et statuts	36,6	54,4	25,9	56,9	30,9	48,9	34,8	52,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	33,8	55,7	33,6	61,1	32,6	58,3	33,5	58,2
Bénéficiaires de contrats aidés	26,6	87,3	20,6	47,6	19,6	35,6	21,5	52,7
Femmes	34,7	56,5	34,1	62,4	33,1	59,0	34,0	59,1
Hommes	32,6	54,9	32,7	59,3	31,0	56,0	32,4	56,9
Moins de 30 ans	37,8	61,4	36,0	60,2	34,2	54,2	35,9	58,3
30-39 ans	31,6	51,4	30,3	57,1	31,0	54,5	31,0	54,0
40-49 ans	33,8	54,8	32,0	59,2	31,6	57,6	32,7	56,9
50-59 ans	34,0	57,7	35,2	63,7	33,4	62,1	34,4	61,0
60 ans et plus	36,7	61,8	37,3	65,5	37,9	67,3	37,1	64,0

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Lecture : Le salaire net a diminué pour 33,8 % des agents en place. Pour 55,8 % d'entre eux, il a évolué moins que l'inflation.

### La rémunération moyenne des personnes en place est quasi stable en euros courants dans la FPE

**La rémunération des agents en place dans la fonction publique de l'État augmente de 0,1 % entre 2017 et 2018.** L'évolution est similaire pour les salariés des ministères (+0,1 %) comme pour ceux des établissements publics administratifs. Le pouvoir d'achat des enseignants augmente davantage (+0,2 %), en lien avec la forte proportion de fonctionnaires de catégorie A, dont la RMPP est plus dynamique que celle des autres fonctionnaires (Fiche thématique 6.4-1).

#### *L'évolution du traitement indiciaire contribue pour moitié à celle de la RMPP brute des fonctionnaires de l'État*

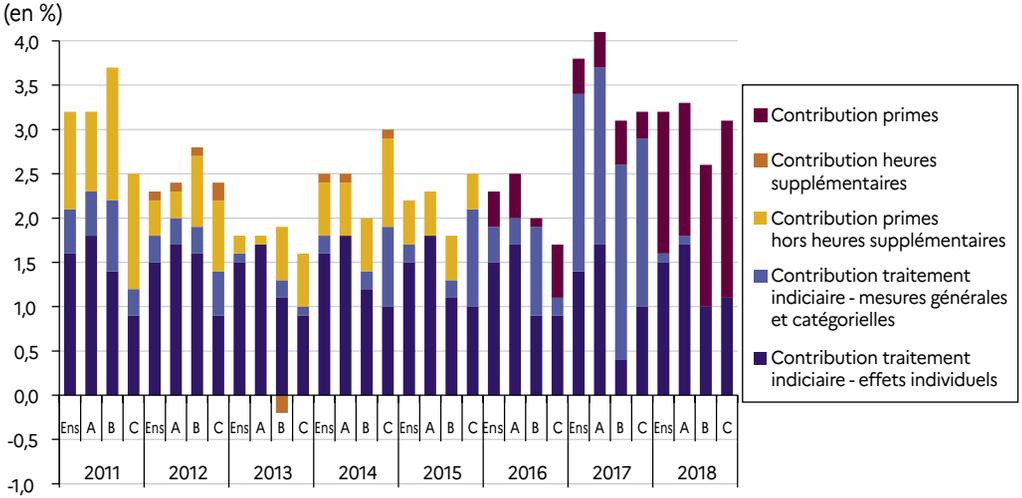
La différence entre l'évolution du traitement brut des personnes en place et celle de l'ITB-GI peut s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents et une composante liée à l'évolution des primes. La composante liée aux effets individuels, aussi appelée « glissement vieillesse-technicité » (GVT) positif, résulte des évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement automatique des échelons (ancienneté), changement de grade ou de corps à l'occasion de promotions internes ou de réussite à des concours. Cet effet est calculé par solde.

**En 2018, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est, à parts égales, portée par le GVT positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels qui contribuent à hauteur de 1,5 point après 1,4 point en 2017 et par l'augmentation des primes, qui contribue pour 1,6 point (Figure V 3.2-12).** La contribution des mesures générales portant sur le traitement indiciaire ralentit à 0,1 point (après 2,0 points en 2017), niveau le plus faible depuis 2011.

La contribution des primes augmente de 1,6 point mais cette augmentation est essentiellement due à la création de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, sans effet sur la RMPP nette. Comme sur la partie indiciaire, peu de mesures indemnitaires ont pris effet en 2018 hormis l'extension de la prime de professeur principal à un deuxième professeur en classe de terminale pour accompagner les élèves dans leur orientation vers le supérieur à compter de décembre 2017 et des mesures de revalorisation des primes et indemnités des fonctionnaires de la filière surveillance de l'administration pénitentiaire (indemnité de charges pénitentiaires, indemnité de surveillance de nuit et de travail dominical...). Le montant moyen des primes et indemnités des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire s'élève à 1 041 euros bruts mensuels en EQTP, augmentant de 100 euros (dont seulement un quart imputable à l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG) par rapport à 2017 (voir Fiche thématique 6.4-2).

3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2018

Figure V 3.2-12 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE en place deux années consécutives depuis 2011



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils présents 24 mois consécutifs (année n et n-1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Note : À partir de 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour exploiter les données.

Note : Attention, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute dans la FPE a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

Lecture : En 2018, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 3,2 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +0,1 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +1,5 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires et +1,6 % imputable à l'augmentation des primes supplémentaires.

## Le pouvoir d'achat des agents en place dans la fonction publique territoriale a baissé de 0,4 %

Dans la FPT, l'évolution de la rémunération moyenne nette des personnes en place est moins dynamique qu'en 2017 quel que soit le type de collectivité (Figure V 3.2-13). Le pouvoir d'achat des agents des régions progresse de 0,4 %. L'augmentation de la RMPP est plus faible dans les autres collectivités ce qui, combiné avec l'accélération de l'inflation, conduit à une baisse du pouvoir d'achat de 0,7 % des agents en place dans les communes, de 0,3 % dans les services d'incendie et de secours et de 0,1 % dans les départements. Le pouvoir d'achat des agents des EPCI à fiscalité propre est stable en moyenne.

Moins d'un agent sur deux présents en 2017 dans les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles a travaillé vingt-quatre mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail alors que 86,1 % des agents des SDIS sont dans cette situation.

### Figure V 3.2-13 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2018 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	RMPP nette 2018/2017 <sup>(1)</sup>				
	Proportion des agents de 2017 présents en 2018 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2018	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	64,1	1,5	-0,4	33,5	61,0
Communes	63,7	1,1	-0,7	36,7	63,4
CCAS et caisses des écoles	49,2	1,2	-0,6	34,6	62,3
EPCI à fiscalité propre <sup>(2)</sup>	64,4	1,9	0,0	30,0	56,6
Autres structures intercommunales	56,5	2,2	0,3	27,8	54,7
Départements <sup>(2)</sup>	70,5	1,7	-0,1	29,1	58,1
Services départementaux d'incendie et de secours	86,1	1,5	-0,3	30,0	61,2
Régions	67,0	2,3	0,4	26,9	58,5
Autres collectivités locales	44,4	1,7	-0,2	30,3	57,7

Source : Siasp Insee. Traitement DGCL – Département des études et des statistiques locales.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires et assistants maternels.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

(2) La métropole de Lyon est ici classée avec les EPCI à fiscalité propre.

## 3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2018

### La RMPP nette des salariés de la FPH est stable en 2018

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette des du personnel médical progresse de 1,2 % en termes réels en 2018 dans la FPH (Figure V 3-2.14). Dans les hôpitaux comme dans la FPH entière, ce sont les agents de cette filière qui voient leur RMPP nette augmenter le plus. En revanche dans les établissements médico-sociaux, elle diminue de 0,1 % et ce sont les personnels de direction et administratifs pour qui la rémunération progresse davantage, à 1,2 %.

En 2018, le pouvoir d'achat des agents en place des autres filières augmente très peu et est même en baisse pour les personnels soignants (-0,4 %), éducatifs et sociaux (-0,2 %), techniques et ouvriers (-0,2 %). Le pouvoir d'achat de la rémunération de l'ensemble des agents n'a en moyenne pas bougé ; cependant dans les hôpitaux publics il croît de 0,1 %, et dans les établissements médico-sociaux il diminue de 0,5% (voir Fiche thématique 6.3-11).

Dans la FPH, six agents en place sur dix ont connu une baisse de pouvoir d'achat entre 2017 et 2018. Dans les établissements médico-sociaux, cette proportion est moindre 52,5 %. Excepté pour les personnels éducatifs et sociaux, la part des agents pris en compte dans le calcul de la RMPP est plus élevée dans les hôpitaux publics que dans les établissements médico-sociaux, reflétant la plus grande part d'emploi contractuel et sa moindre stabilité dans le secteur médico-social.

Figure V 3.2-14 : RMPP nette par filières d'emploi et secteurs en 2018 dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux

	Hôpitaux					Etablissement médico-sociaux					FPH				
	Proportion des agents de 2017 présents en 2018 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2018	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation	Proportion des agents de 2017 présents en 2018 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2018	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation	Proportion des agents de 2017 présents en 2018 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2018	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Personnels de direction et personnels administratifs	69,1	2,2	0,4	30,3	61,4	66,5	3,0	1,2	27,6	52,5	68,9	2,3	0,4	30,1	60,8
Personnels des services de soins	65,5	1,5	-0,3	33,5	58,6	60,3	1,0	-0,8	36,2	62,6	64,8	1,5	-0,4	33,8	59,0
Personnels médico-techniques	67,0	2,0	0,2	29,4	54,5	58,3	2,7	0,9	27,3	50,6	66,9	2,0	0,2	29,4	54,4
Personnels éducatifs et sociaux	63,1	1,6	-0,3	27,6	56,8	63,9	1,6	-0,2	29,2	54,9	63,4	1,6	-0,2	28,3	56,0
Personnels techniques et ouvriers	74,5	1,7	-0,2	30,9	59,3	69,7	1,2	-0,6	33,5	61,5	73,9	1,6	-0,2	31,3	59,6
Médecins	63,9	3,1	1,2	30,9	48,7	47,1	1,8	-0,1	31,3	64,4	63,7	3,1	1,2	30,9	48,9
Non ventilés	41,0	2,6	0,8	29,1	57,2	24,2	0,9	-1,0	47,9	65,0	26,7	1,5	-0,4	43,7	63,3

Source : Siasp Insee. Traitement Drees.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels.

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

## Les effets d'entrées-sorties pèsent sur l'évolution du salaire moyen de façon moins marquée dans la FPT que dans les autres versants

À structure d'emplois<sup>4</sup> inchangée, le salaire net moyen nominal serait resté inchangé dans la FPE et aurait augmenté de 0,5 % dans la FPT et de 0,7 % dans la FPH (Figure V 3.2-15). Le pouvoir d'achat du salaire net moyen à structure constante aurait baissé de 1,8 % dans la FPE, 1,3 % dans la FPT et 1,1 % dans la FPH. L'évolution de la structure des emplois est marquée en 2018 par la chute du nombre de contrats aidés mais l'évolution de la structure des emplois est également attribuable à d'autres facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties) et avancements individuels des personnes en place.

**Figure V 3.2-15 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2018**  
(en %)

Évolution 2018/2017 (en %)	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH	
	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants
Salaire moyen						
Salaire brut	1,8	-0,1	2,3	0,4	1,9	0,0
Salaire net	0,6	-1,2	1,0	-0,9	0,9	-1,0
dont : effet d'entrées-sorties	-1,4		-0,5		-1,1	
dont : effet de structure	0,6		0,5		0,2	
Salaire à structure constante						
Salaire brut	1,1	-0,8	1,8	-0,1	1,8	-0,1
Salaire net	0,0	-1,8	0,5	-1,3	0,7	-1,1
Salaire brut des personnes en place <sup>(1)</sup>	3,1	1,2	2,7	0,9	2,8	1,0
Salaire net des personnes en place <sup>(1)</sup>	2,0	0,1	1,5	-0,4	1,9	0,0

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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

Note : L'effet d'entrées-sorties est calculé par solde entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution de la RMPP.

L'effet de structure est calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante.

L'indicateur à structure constante est calculé comme l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre). La qualité des informations sur la répartition des agents par échelon étant variable d'un versant à l'autre la structure des emplois est définie en termes de corps, grade et échelon dans la FPE, de statut (fonctionnaires, contractuels, etc.) et de catégorie hiérarchique dans la FPH, et de cadre d'emploi et de statut dans la FPT.

Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

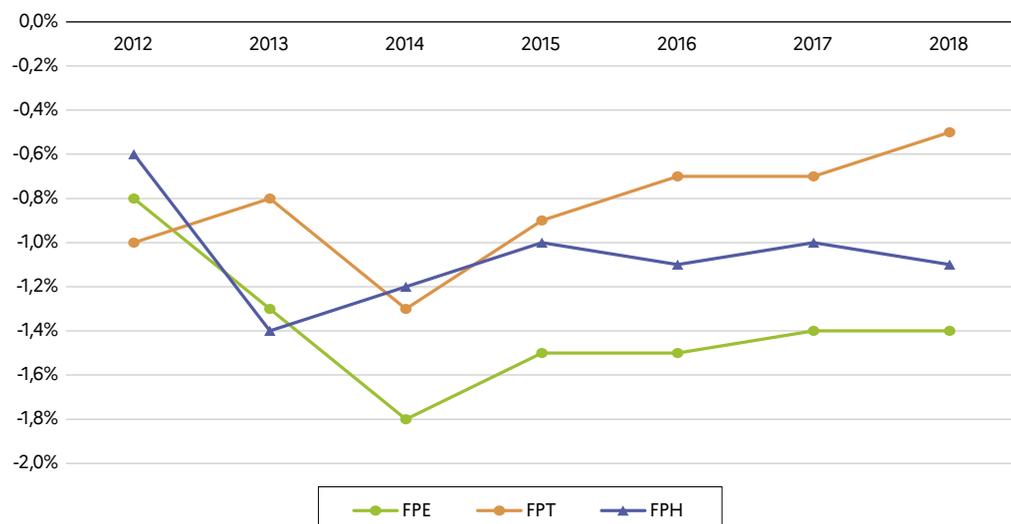
L'évolution du salaire moyen sur une période donnée prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période mesurée par la RMPP et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite). Ce dernier se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière. Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse pour -1,4 % sur l'évolution du salaire net dans la FPE, -0,5 % dans la FPT et -1,1 % dans la FPH. Cet effet, également appelé « effet de noria » est plus fortement marqué dans la FPE en raison des écarts de salaires plus importants entre entrants et sortants (Encadré 4). Depuis 2015, cet effet est stable dans la FPE et la FPH, et se réduit dans la FPT (Figure V 3.2-16).

4 La qualité des informations sur la répartition des agents étant variable d'un versant à l'autre, la structure des emplois est définie en termes de corps, grade, échelon dans la FPE, de cadre d'emploi et de statut dans la FPT et de statut d'emploi et de catégorie hiérarchique dans la FPH.

## 3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2018

**Figure V 3.2-16 : Évolution des effets d'entrées-sorties par versant entre 2010 et 2018**

(en %)



Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDess.

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

Note : L'effet d'entrées-sorties est calculé par solde entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution de la RMPP.

**Encadré 4 : Les écarts de salaires entre les fonctionnaires entrants et sortants**

L'effet d'entrées-sorties, également appelé « effet de noria », est généralement négatif du fait d'un niveau de salaires plus élevé des agents sortants que celui des agents entrants.

De manière simplificatrice, pour illustrer ce phénomène, des salaires d'entrées et de sorties ont été calculés en s'appuyant sur les concepts de flux d'entrées et de sorties en fin d'année, développés dans la vue 2.1 « Personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2018 ».

La notion d'entrants et de sortants inclut ici des agents qui peuvent avoir déjà travaillé dans la fonction publique et sont par exemple placés en congé non rémunéré à la fin de l'année considérée (disponibilité, congé parental, congé longue maladie par exemple). C'est la raison pour laquelle ces données peuvent apparaître particulièrement volatiles.

Le salaire mensuel net moyen des « sortants », population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2017 et absents au 31 décembre 2018, est de 2 678 euros dans l'ensemble de la fonction publique (en baisse de 1,3 % par rapport à celui des sortants de 2017), de 3 160 euros dans la FPE (-0,4 %), de 2 171 euros dans la FPT (-0,6 %) et de 2 463 euros dans la FPH (+0,1 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » cesse d'augmenter, baissant à 54 ans dans l'ensemble de la fonction publique. Elle s'établit à 54 ans dans la FPE et dans la FPH et à 55 ans dans la FPT.

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+47,5 %) que dans la FPH (+24,0 %) et la FPT (+18,7 %) en raison de la part plus importante des catégories hiérarchiques plus élevées dans la FPE et donc ayant un déroulement de carrière plus dynamique ainsi que d'une entrée généralement plus jeune dans la FPE (34 ans) que dans la FPH (37 ans) ou encore dans la FPT (42 ans en 2018).

Au total, l'effet de noria s'accroît avec l'écart de rémunération entre entrants et sortants et avec le renouvellement des effectifs. Bien que ce renouvellement soit proportionnellement plus important dans la FPT ou la FPH que dans la FPE, l'écart de rémunération creusé au long de la carrière l'emporte. Toutefois, cet écart étant relativement structurel, c'est l'évolution du volume de renouvellement des effectifs qui explique la plus grande part de la variabilité de l'effet d'entrées-sorties.

**Figure V 3.2-E4 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants de 2017 à 2018 dans chacun des versants de la fonction publique<sup>(1)</sup>**

	FPE				FPT				FPH				FP			
	Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en équivalent temps plein)	20 495	20 352	31 705	29 398	16 847	14 974	22 535	22 953	4 954	4 902	11 071	11 866	42 295	40 228	65 312	64 217
Salaire mensuel net moyen	2 141	2 143	3 173	3 160	1 824	1 829	2 185	2 171	1 957	1 987	2 461	2 463	1 993	2 008	2 712	2 678
Âge moyen	34	34	54	54	42	42	56	55	37	37	54	54	38	38	55	54

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDess.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils.

(1) Les entrants de 2017 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31/12/2016 et présents au 31/12/2017. Les sortants de 2018 sont définis comme les fonctionnaires présents dans la fonction publique au 31/12/2017 et absents au 31/12/2018.

Ces résultats seraient plus précis et plus clairement interprétables, si l'on isolait les agents publics recrutés dans l'année et leur rémunération en éliminant les « faux entrants » constitués par des agents de retour de congé en cours de carrière, et en isolant symétriquement les « faux sortants ». Mais cela nécessiterait une information annexe non disponible dans les fichiers courants.

## Bibliographie

- Bessière S. et Pouget J. (2007), « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », *Les Salaires en France*, Insee Références.
- Bour R., Dixte C. (2020), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1 818.
- Bour R., Godet F. (2020), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1 810.
- Bour R., Massis D. (2020), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1 812.
- Busch F., Dennevault C., Godet F. (2019), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2017 », *Vue 3 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres* édition 2019, DGAFP.
- DGAFP (2012), « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information Siasp (Insee) », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2013), « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information Siasp (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2014), « Décompte des emplois et mesure des salaires dans les trois versants de la fonction publique. Nouveaux compléments méthodologiques avec Siasp (Insee) 2011 », *Documents et méthodes*.
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2020), « Les salaires dans la fonction publique en 2018 (premiers résultats) », *Informations Rapides et Stats Rapides*, mars 2020.
- Mainguené, A. (2019), « En 2018, 124 millions d'euros prélevés au titre du jour de carence dans la FPT », *BIS* n° 140.