



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

POINT
STAT

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011

d'après les résultats publiés dans le *Rapport annuel
sur l'état de la fonction publique - édition 2013*

Ludovic Besson (DGCL¹)
Julien Loquet (Drees²)
Erwan Pouliquen (DGAFP³)

STATISTIQUES ET
RECHERCHE SUR LA
FONCTION PUBLIQUE

DGAFP
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

En 2011, un agent de la fonction publique de l'État a perçu en moyenne un salaire brut de 2 918 euros par mois (2 972 euros dans les ministères et 2 729 euros dans les établissements publics). Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net moyen s'établit à 2 434 euros par mois et le salaire net médian à 2 236 euros.

Par rapport à 2010, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants, essentiellement tiré par la hausse des primes et rémunérations annexes dont l'évolution reste dynamique, bien qu'en ralentissement par rapport aux années précédentes. La hausse du traitement brut ralentit légèrement, dans un contexte de stabilité de la valeur du point d'indice. Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de 2,1 % en moyenne annuelle en 2011 (après +1,5 % l'année précédente), le salaire net moyen diminue de 0,1 % en euros constants en 2011 (après avoir augmenté de + 1,4 % l'année précédente). La rémunération nette moyenne des personnes présentes en 2010 et 2011 pendant 24 mois consécutifs avec la même quotité de travail a, quant à elle, progressé de 0,9 % en euros constants (après +1,9 % l'année précédente).

Après déduction des prélèvements sociaux, un agent de la fonction publique territoriale a perçu en moyenne un salaire net de 1 823 euros par mois en 2011, (et un salaire net médian de 1 636 euros). Le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants par rapport à 2010, soit une diminution de 0,8 % en euros constants. La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur territorial en 2010 et 2011 progresse de 0,2 % en euros constants.

Un agent du secteur hospitalier public a perçu en moyenne un salaire net de 2 208 euros par mois (et un salaire net médian de 1 883 euros). Le salaire net moyen global augmente de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une diminution de 0,6 % en euros constants. La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur public hospitalier en 2010 et 2011 progresse de 1,1 % en euros constants.

Dans la fonction publique de l'État, la moitié des agents titulaires a vu son traitement indiciaire augmenter de plus de 9,9 % entre 2007 et 2011, tandis que 16,2 % des agents ont connu une évolution de traitement indiciaire brut inférieure à l'inflation enregistrée sur la période. En 2012, le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de la période 2007-2011 a bénéficié à plus de 137 000 agents dans les ministères, pour un montant moyen de 719 euros par agent.

Aux facteurs collectifs d'évolution des traitements bruts s'ajoutent les effets des mesures en faveur du pouvoir d'achat (indemnisation d'heures supplémentaires et rachat de jours épargnés dans le cadre du compte épargne temps). Enfin, les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne, aux changements de catégorie hiérarchique et aux changements de quotités de travail ont un impact très sensible sur les salaires.

La comparaison des salaires entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé constitue un exercice méthodologiquement délicat, qui va au-delà de la variété des pratiques des employeurs en termes de rémunération (augmentations générales ou/et individualisées, primes « fixes » ou/et liées à la performance) ou en termes de modes de gestion des ressources humaines (évolutions de carrière, notamment). En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les conditions d'emploi (statuts, quotités de travail), entre les structures de qualification et entre les structures par sexe et par âge.

Il s'agit principalement d'effets de structure cumulés : davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la

fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé ; davantage d'employés et ouvriers dans la FPT que dans le secteur hospitalier public ; poids plus élevés des agents à temps partiel dans la territoriale et l'hospitalière ; écart de salaires entre cadres et non cadres plus important dans le secteur hospitalier public ; salariés plus âgés dans la fonction publique que dans le privé, notamment à l'État. Trois phénomènes particuliers nécessitent d'être analysés de manière approfondie, compte tenu de leurs spécificités dans chacun des versants de la fonction publique : les caractéristiques des emplois en termes de quotité de travail (temps partiel, multi-activité, saisonnalité, temps non complet, emploi occasionnel) ; les parts respectives de non-titulaires ; la répartition par structure de qualification et de profession notamment à travers la répartition par catégorie socioprofessionnelle.

Notes de couverture :

1. DGCL, Département des études et des statistiques locales.

2. Drees, bureau des professions de santé.

3. DGAFP, Département des études et des statistiques. Cet article a bénéficié également des contributions de Roselyne Kerjosse (Insee), Christophe Michel (Insee), Fabienne Gaudé (Insee), Laëtitia Collombet (DGOS), Clément Corriol (DGOS), Brigitte Belloc (DGCL), Christine Gonzalez-Demichel (DGAFP), Amandine Schreiber (DGAFP), Jean-Éric Thomas (DGAFP), François Giquel (DGAFP), Sabine Coffé (DGAFP) et Florian Petit (DGAFP).

Les agents de catégorie A sont trois fois moins nombreux dans la FPT (9,0 %) que dans la fonction publique hospitalière (28,6 % en incluant les médecins et pharmaciens et, désormais, les infirmiers), sans parler de la FPE (53,4 %) où, en excluant les enseignants, la part des agents civils de catégorie A s'établit encore à 26,6 %. Les agents de catégorie C sont très majoritaires dans la FPT : 75,1 %, contre 19,9 % dans la fonction publique de l'État et 50,1 % dans la FPH en 2011.

Globalement, le secteur public propose par rapport au privé des salaires plus élevés pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), la fonction publique territoriale offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé pour ces catégories.

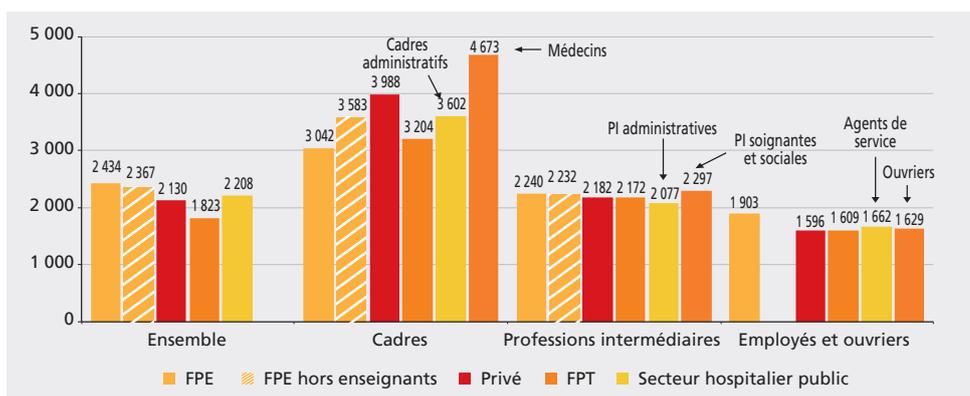
À noter que les récents transferts vers la FPT de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) ont entraîné un relèvement du niveau du salaire

moyen des salariés les moins qualifiés dans la territoriale. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la PCS-Insee) sont équivalents dans tous les secteurs, si l'on isole la filière soignante et sociale (incluant les infirmiers).

Enfin, en termes de distribution (voir figure 2), les salaires nets sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : l'écart entre le haut et le bas de la distribution, mesuré par le rapport interdéciles D9/D1, est compris entre 2,0 pour la fonction publique territoriale et 2,4 pour la fonction publique de l'État ; il atteint 2,9 dans le secteur privé.

Les non-titulaires (distingués désormais des agents relevant d'un autre statut ou d'une autre catégorie d'emploi⁴ et des bénéficiaires de contrats aidés) perçoivent un salaire net moyen inférieur à celui des titulaires, en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent le plus souvent de la catégorie C (voir *supra*) et le fait que ce sont des agents plus jeunes (voir figure 3).

Figure 1 : Salaires nets mensuels moyens(*) par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2011 (en euros)



Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

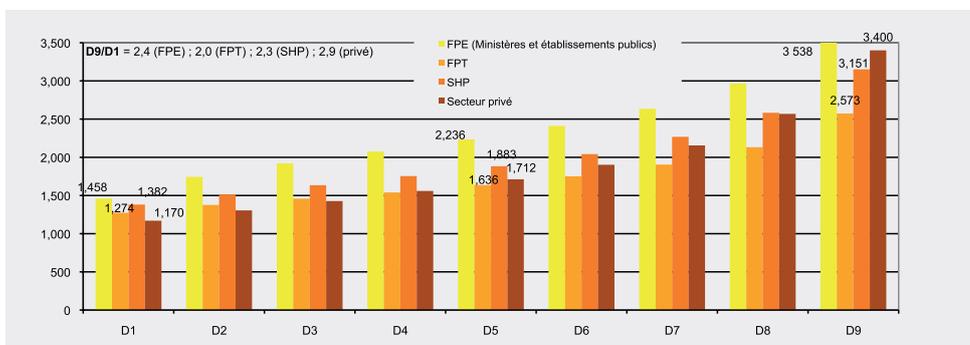
Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Figure 2 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2011 (en euros)



Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

4. La catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Figure 3 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut et situation d'emploi en 2011

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		Secteur hospitalier public (SHP)	
	Structure des effectifs (en %)	Salaires mensuels nets moyens	Structure des effectifs (en %)	Salaires mensuels nets moyens	Structure des effectifs (en %)	Salaires mensuels nets moyens
Titulaires	74,4	2 586	79,9	1 886	77,0	2 050
Agents non-titulaires	14,6	1 989	17,3	1 622	15,0	1 536
Autres catégories et statuts	8,5	2 238	0,4	1 818	8,0	5 011
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	2 466	97,7	1 839	100,0	2 208
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	1 150	2,3	1 159		
Ensemble y compris bénéficiaires de contrats aidés	100,0	2 434	100,0	1 823		

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques
 Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.
 (*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé

Des écarts salariaux entre hommes et femmes contrastés selon le type d'employeur

En 2011, les écarts salariaux moyens entre hommes et femmes sont plus prononcés dans le secteur hospitalier public et dans le secteur privé où les hommes gagnent respectivement 28,0 % et 24,0 % de plus que les femmes (voir figure 4) que dans la FPT (12,1 %) et dans la FPE (17,6 %). Néanmoins, cette comparaison directe s'avère peu opérante car, en moyenne, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes caractéristiques individuelles, n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes établissements.

Les femmes sont aussi diplômées que les hommes, mais justifient souvent d'un parcours professionnel différent, en raison notamment de périodes de temps partiel ou/et d'interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes. Parmi les entrants de 1998 (cohorte 1998) dans la FPE, on observe 13,9 % de femmes ayant connu au moins un épisode de temps partiel au cours des cinq premières années de leur carrière, contre 5,1 % des hommes. C'était le cas, pour la cohorte 1990, de 20,8 % des femmes et de 2,1 % des hommes.

Elles sont également moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs et à travailler dans les établissements qui versent les salaires les plus élevés. Par exemple, elles sont très représentées parmi les enseignants (de l'ordre des deux tiers) alors que cette profession affiche un salaire net moyen plus faible que celui des autres cadres de la FPE, avec une part de primes globale dans le salaire brut en 2011 de 10,9 % (9,3 % pour les femmes et 13,6 % pour les hommes). De même, au 31 décembre 2011, elles représentaient 61,5 % des agents civils de catégorie A de la fonction publique de l'État, mais 39,9 % des corps d'encadrement supérieur et 25,9 % seulement des emplois d'encadrement et de direction.

Si l'écart de rémunération, en termes de salaire moyen, s'explique largement par la structure des emplois et les effets du temps partiel, il est également le fait d'un écart sur les attributions indemnitaires, autrement dit les primes et autres indemnités, systématiquement inférieures pour les femmes (16,5 % du salaire brut en moyenne en 2011) par rapport aux hommes (27,5 %). Ainsi, par exemple, parmi les agents titulaires travaillant à temps complet en 2011, les femmes appartenant à la catégorie des adjoints administratifs et techniques (catégorie C), ont perçu en moyenne 5 334 euros de primes (soit 21,1 % de leur salaire brut) et les hommes 6 731 euros (25,8 %).

Figure 4 : Salaires nets mensuels moyens (*) par sexe et par catégorie socioprofessionnelle en 2011 (en euros courants)

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			Secteur hospitalier public			Secteur privé		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Année 2011	2 270 €	2 670 €	2 434 €	1 734 €	1 944 €	1 823 €	2 072 €	2 652 €	2 208 €	1 866 €	2 313 €	2 130 €
PCS Cadres	2 822 €	3 284 €	3 042 €	2 949 €	3 499 €	3 204 €	3 968 €	5 060 €	4 527 €	3 363 €	4 302 €	3 988 €
PCS Professions intermédiaires	2 165 €	2 409 €	2 240 €	2 122 €	2 268 €	2 172 €	2 251 €	2 377 €	2 271 €	2 011 €	2 309 €	2 182 €
PCS Employés, ouvriers	1 743 €	2 085 €	1 903 €	1 523 €	1 719 €	1 609 €	1 644 €	1 695 €	1 656 €	1 493 €	1 672 €	1 596 €
Évolution 2010/2011	2,1 %	1,9 %	2,0 %	1,3 %	1,5 %	1,3 %	1,6 %	1,3 %	1,5 %	2,7 %	2,2 %	2,3 %
PCS Cadres	3,0 %	2,5 %	2,9 %	0,6 %	0,3 %	0,3 %	0,5 %	0,0 %	0,1 %	1,7 %	1,0 %	1,0 %
PCS Professions intermédiaires	2,2 %	2,6 %	2,3 %	0,3 %	1,2 %	0,6 %	1,8 %	2,7 %	2,0 %	1,5 %	1,9 %	1,8 %
PCS Employés, ouvriers	1,6 %	0,4 %	1,1 %	0,8 %	1,0 %	0,9 %	1,6 %	2,3 %	1,7 %	3,1 %	3,2 %	3,2 %

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques
 Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.
 Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques.
 (*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.
 Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 2.

Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,1 % en euros constants

Les agents civils de la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics confondus) travaillant en métropole ou dans les DOM ont perçu un salaire brut annuel moyen de 35 022 euros en 2011 (35 661 euros dans les ministères, 32 749 euros dans les établissements publics (voir figure 5)). Une fois prélevés 5 814 euros de cotisations salariales moyennes (5 843 euros dans les ministères, 5 713 euros dans les établissements publics), la rémunération annuelle moyenne nette de prélèvements s'établit à 29 207 euros (29 818 euros dans les ministères, 27 036 euros dans les établissements publics).

Par rapport à 2010, le salaire brut moyen dans la fonction publique de l'État a augmenté en 2011 de 2,2 % en euros courants (+1,7 % dans les ministères, +5,6 % dans les établissements publics), en ralentissement par rapport à l'année précédente (+2,9 %, voir figure 8). Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de 2,1 %, le salaire brut moyen a augmenté en 2011 de 0,1 % en euros constants (-0,4 % dans les ministères, +3,4 % dans les établissements publics) après avoir crû de 1,4 % en 2010.

En 2011, les agents civils titulaires des ministères ont perçu un salaire brut annuel moyen de 36 490 euros, ce qui correspond à un traitement indiciaire brut (voir définitions en encadré 2) de 28 244 euros et à des compléments de rémunérations (primes et indemnités ainsi qu'éventuellement indemnité de résidence et supplément familial de traitement) de 8 246 euros. Une fois prélevés 5 821 euros de cotisations salariales moyennes, la rémunération annuelle moyenne nette de prélèvements des agents titulaires civils

s'établit à 30 670 euros. Le salaire brut moyen des agents titulaires des ministères a augmenté en 2010 de 1,9 % en euros courants, soit une baisse de 0,2 % en euros constants.

Dans un contexte où la valeur du point Fonction publique est restée stable en 2011 (+0,2 % en moyenne annuelle), après plusieurs années d'évolution modérée (+0,7 % en 2010 et +0,6 % en 2009), la hausse du traitement brut des titulaires civils ralentit légèrement et reste modérée en 2011 (+0,9 % après +1,0 % en 2010 et +1,1 % en 2009).

La croissance des primes et rémunérations annexes se poursuit sur un rythme dynamique, bien qu'en ralentissement par rapport aux années précédentes (+5,6 % en 2011 après +6,4 % en 2010 et +7,5 % en 2009) continuant de porter l'essentiel de la progression du salaire moyen. Les primes et rémunérations annexes incluent notamment les indemnités liées au paiement des heures supplémentaires⁵, dont la progression reste dynamique mais fortement ralentie en 2011 (+4,8 % après +9,8 % en 2010 et +17,8 % en 2009). Les primes et rémunérations annexes incluent également la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat versée en 2011 et portant sur la période 2006-2010 et les montants liés au rachat de jours épargnés au titre des comptes épargne temps (mis en place en 2008).

La hausse des prélèvements sociaux pèse sur le salaire net

Entre 2010 et 2011, les cotisations sociales évoluent plus rapidement (+2,9 % en euros courants pour l'ensemble des agents civils des ministères et des établissements publics) que le salaire brut (+2,2 %), en lien avec l'augmentation survenue sur la période du taux de retenue pour pension civile pour les agents titulaires, les cotisations du type CSG et CRDS évoluant en revanche au même rythme que le salaire brut.

Figure 5 : Décomposition du salaire annuel net moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2011 (en euros)

	Ensemble des agents (ministères et établissements publics)			Ensemble des agents des établissements publics			Ensemble des agents des ministères			Titulaires des ministères		
	Salaire 2011 (en euros)	Évolution 2010/2011 (en %)		Salaire 2011 (en euros)	Évolution 2010/2011 (en %)		Salaire 2011 (en euros)	Évolution 2010/2011 (en %)		Salaire 2011 (en euros)	Évolution 2010/2011 (en %)	
		Euros courants	Euros constants (4)		Euros courants	Euros constants (4)		Euros courants	Euros constants (4)		Euros courants	Euros constants (4)
Salaire brut (a)	35 022	2,2	0,1	32 749	5,6	3,4	35 661	1,7	-0,4	36 490	1,9	-0,2
- Traitement brut										28 244	0,9	-1,2
- Indemnité de résidence (1)										300	1,2	-0,8
- Supplément familial (1)										372	2,8	0,7
- Primes et rémunérations annexes dont heures supplémentaires exonérées										7 574	5,6	3,4
										908	4,8	2,7
Cotisations sociales	5 814	2,9	0,8	5 713	4,9	2,7	5 843	2,6	0,4	5 821	2,7	0,6
- Cotisations sociales salariées (2) (b)	3 110	3,6	1,5	3 186	4,5	2,4	3 089	3,3	1,2	2 999	3,6	1,5
- CSG et CRDS (c)	2 704	2,1	0,0	2 527	5,4	3,2	2 754	1,7	-0,4	2 821	1,8	-0,3
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	29 207	2,0	-0,1	27 036	5,7	3,5	29 818	1,6	-0,5	30 670	1,7	-0,4
Salaire net de prélèvements, périmètre constant (3)	29 205	2,0	-0,1	26 990	5,5	3,3	-	-	-	-	-	-
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	29 208	2,0	-0,1	26 666	4,2	2,0	29 820	1,7	-0,4	30 671	1,8	-0,3

Source : SIASP, Insee, Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(3) Salaire net calculé hors établissement français du sang qui devient un EPA en 2011.

(4) Inflation hors tabac (+ 2,1 % en 2011).

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 2.

5. Notamment dans le cadre de la loi TEPA de décembre 2007.

Pour mémoire, entre 2009 et 2010, l'ensemble des cotisations sociales avaient évolué de façon comparable au salaire brut, la législation fiscale et sociale étant restée inchangée.

Dès lors, la part des prélèvements augmente légèrement en 2011 à 16,6 % du salaire brut (après 16,5 % en 2010). Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac supérieure à l'année précédente (+2,1 % en moyenne annuelle en 2011 après +1,5 % en 2010), le salaire net moyen diminue de 0,1 % en euros constants (-0,5 % dans les ministères, +3,5 % dans les établissements publics) après avoir augmenté de 1,4 % en 2010.

L'évolution du salaire moyen résulte de deux composantes : d'une part une évolution à corps, grade et échelon fixés (évolution des salaires à structure constante) ; d'autre part, des effets de structure qui reflètent les changements de répartition des effectifs selon les corps, grades et échelons. La structure des emplois de la FPE se modifie sous l'effet des recrutements et des départs (effet d'entrées-sorties) et d'autre part en fonction des promotions et avancements individuels

des personnes en place, lesquels incluent l'impact des mesures statutaires et les réformes catégorielles. L'effet d'entrées-sorties est, en général, négatif : les agents sortants, le plus souvent pour cause de départ à la retraite et donc rémunérés en haut de la grille, sont remplacés par de nouveaux entrants, le plus souvent rémunérés en bas de la grille.

Dans la FPE, 62,9 % des agents sont présents 24 mois consécutifs en 2010 et 2011, en travaillant chez le même employeur, avec la même quotité, ce taux étant différencié selon le type d'employeur (voir figure 6) et selon le statut ou la situation d'emploi (voir figure 7). Au-delà du renouvellement des agents, l'effet d'entrée-sorties est également impacté par l'effet des transferts de personnels. Cet effet peut avoir un impact positif sur l'évolution du salaire moyen, du fait d'un départ massif de personnels moins rémunérés.

Ce fut le cas en particulier pour les agents de catégorie C à l'occasion du transfert d'une partie d'entre eux, parmi les moins rémunérés de la catégorie, vers les collectivités territoriales entre 2007 et 2008 (environ 50 000 transferts) ainsi

Figure 6 : Evolution des salaires nets annuels moyens (*) dans les ministères et les établissements publics selon l'âge et le statut selon le statut ou la situation d'emploi entre 2010 et 2011

		Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)		Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		Évolution 2010/2011 (en euros courants)		RMPP nette 2010/2011 (1)
		2011 (en milliers)	évolution 2010/2011	2011	Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2010 présents en 2011 (en %)	Évolution de la rémunération (en %) (en euros courants)
Ensemble		2 043	-0,3	29 207	2,0	1,2	62,9	3,0
Ministères	Ensemble	1 594	-3,5	29 818	1,6	1,3	67,3	3,0
	30 ans et moins	148	-9,5	22 047	2,6	2,0	42,5	4,3
	30-39 ans	439	-4,3	26 382	1,6	1,4	65,5	3,7
	40-49 ans	472	-1,2	30 134	1,4	1,2	76,0	2,8
	50-59 ans	453	-3,4	33 509	1,2	1,4	73,6	2,6
	60 ans et plus	83	-0,6	39 920	-0,8	0,6	41,3	1,9
	Titulaires dont :	1 333	-3,7	30 670	1,7	1,4	69,5	3,0
	A+	33	-26,0	63 450	12,5	2,7	51,2	3,2
	A hors A+	817	-2,3	32 176	1,5	1,1	68,5	3,0
	B	265	-2,3	28 581	2,6	2,2	74,7	3,6
	C	212	-6,0	22 505	1,3	1,2	70,3	2,2
	Non-titulaires	87	-4,2	23 201	1,4	1,4	32,5	2,9
	Autres statuts	171	-2,4	26 814	1,2	0,8	68,6	3,0
	Contrats aidés	3	107,8	15 207	2,3	3,1	49,5	1,4
Etablissements publics	Ensemble	100,0	12,9	25 579	5,7	1,5	44,3	3,4
	30 ans et moins	92	2,2	17 340	2,2	1,2	20,9	3,1
	30-39 ans	115	9,8	23 604	4,6	1,5	41,8	4,6
	40-49 ans	114	17,9	29 360	4,1	1,5	57,2	3,6
	50-59 ans	99	18,5	33 126	4,9	1,6	57,5	3,0
	60 ans et plus	29	28,1	41 653	2,4	1,0	46,8	1,8
	Titulaires dont :	188	27,9	33 641	0,9	1,6	71,5	3,0
	A+	78	19,1	43 591	4,3	0,6	76,8	3,1
	A hors A+	38	51,9	33 334	-4,2	1,2	69,6	2,7
	B	30	29,2	26 364	0,8	4,0	68,7	3,1
	C	38	26,8	20 267	-0,1	0,8	69,5	2,7
	Non-titulaires	212	-0,7	24 138	9,3	2,3	32,4	4,3
	Autres statuts	2	25,0	30 594	0,5	1,6	70,1	1,6
	Contrats aidés	48	32,0	13 706	-4,6	5,1	3,4	1,1

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : L'évolution du salaire moyen est affectée par les changements intervenant sur la période dans la structure des qualifications, et par l'effet des entrées-sorties (recrutements et départs), en particulier du fait des transferts de personnel majoritairement qualifié (notamment des enseignants de catégorie A+) des ministères vers les universités.

qu'entre 2008 et 2009 (environ 17 000 transferts), le nombre de postes transférés vers les collectivités s'est nettement réduit depuis, de l'ordre de 2 500 en 2010 et de 500 en 2011.

En 2011 comme en 2010, la majorité des transferts de personnels se sont opérés à l'intérieur de la fonction publique de l'État, depuis les ministères vers les établissements publics et ont concerné des personnels majoritairement qualifiés. Il s'agit essentiellement d'agents précédemment employés par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et transférés vers les universités ainsi que d'agents des ministères sociaux vers les agences régionales de santé. Ces transferts concernent de l'ordre de 65 000 postes en 2010 et 33 000 en 2011.

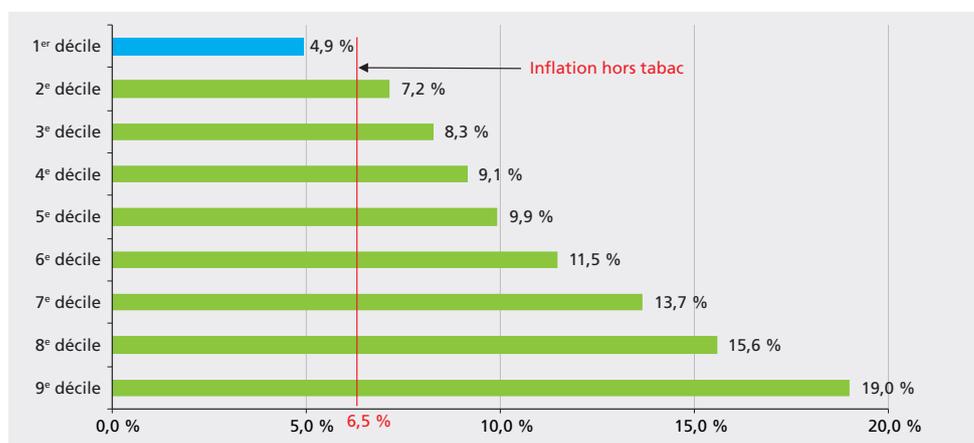
Par conséquent, les transferts depuis les ministères vers les établissements publics ont un effet négatif sur l'évolution du salaire net moyen dans les ministères : l'évolution entre 2010 et 2011 du salaire net moyen des agents civils des ministères

est légèrement inférieure (+1,6 % en euros courants) à celle calculée sur un champ excluant les personnels transférés (+1,7 %). Inversement, les transferts de personnel affectent positivement l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics : l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics est supérieure (+5,7 %) à celle calculée hors personnels transférés (+4,2 %).

La qualification des effectifs s'est élevée de manière continue dans la FPE, en faveur donc des corps les mieux rémunérés : parmi les agents civils des ministères et des établissements publics, la part des agents de catégorie A est passée de 46,1 % en 2000 à 59,6 % en 2011, sous l'impulsion notamment de la transformation des emplois d'instituteurs (de catégorie B) en emplois de professeurs des écoles, tandis que celle des catégories C passait dans le même temps de 31,7 % à 17,8 %.

En 2011, les changements dans la structure des qualifications ont contribué pour +0,8 % (voir tableau 8) à l'évolution du

Figure 7 : Distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2007 et 2011



Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 4,9 % ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 19,0 %.

Figure 8 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2011

	Ministères et établissements publics				Ministères			
	Évolution 2010/2011 (en %)		Évolution 2009/2010 (en %)		Évolution 2010/2011 (en %)		Évolution 2009/2010 (en %)	
	En euros courants	En euros constants (2)	En euros courants	En euros constants (2)	En euros courants	En euros constants (2)	En euros courants	En euros constants (2)
Salaire moyen								
Salaire brut	2,2	0,1	2,9	1,4	1,7	-0,4	2,2	0,7
Salaire net de prélèvements	2,0	-0,1	2,9	1,4	1,6	-0,5	2,2	0,7
dont : effet de structure	0,8		0,9		0,2		0,1	
Salaire à structure constante								
Salaire brut	1,4	-0,7	2,0	0,5	1,5	-0,6	2,1	0,6
Salaire net de prélèvements	1,2	-0,8	2,1	0,5	1,3	-0,7	2,1	0,6
Salaire brut des personnes en place (1)	3,2	1,1	3,3	1,8	3,2	1,1	3,2	1,7
Salaire net des personnes en place (1)	3,0	0,9	3,4	1,9	3,0	0,9	3,2	1,7
Inflation hors tabac	2,1		1,5		2,1		1,5	

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(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.

(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011, +1,5 % en 2010).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux et des évolutions de salaire pour les années 2009 et 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 2.

salaires nets moyens de l'ensemble des agents, après +0,9 % en 2010. Dans les ministères, cet effet est bien moindre (contribution de +0,1 % en 2011 comme en 2010).

La progression du salaire brut à structure constante en 2011 (+1,4 % en euros courants) ralentit par rapport à 2010 (+2,0 %). Ce ralentissement résulte pour partie de la quasi-stabilité de la valeur du point (+0,25 % en moyenne annuelle en 2011, après une hausse de 0,7 % en 2010) combinée à un ralentissement des heures supplémentaires. En 2011, 1,529 milliard d'euros a été versé au titre des heures supplémentaires sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF), incluant les militaires, l'enseignement privé sous contrat et les établissements publics administratifs, après 1,495 milliard en 2010, soit une hausse de 2,3 % entre 2010 et 2011 (après des hausses plus dynamiques les années précédentes : +4,5 % en 2010, +10,7 % en 2009 et +10,3 %

en 2008). En revanche, les mesures statutaires et indemnitaires progressent en 2011 puisque 562 millions d'euros (après 544 millions en 2010) ont été consacrés au retour catégoriel d'une partie des économies générées par la réalisation des schémas d'emplois dans les ministères et à la poursuite des mesures déjà engagées.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique de l'État en 2010 et 2011 augmente de 3,0 % en euros courants, soit + 0,9 % en euros constants

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans les ministères et les établissements publics de l'État, c'est-à-dire le salaire net moyen des seules personnes présentes 24 mois au cours des années 2010 et 2011 chez le même employeur avec la même quotité de travail,

Figure 9 : Évolution des salaires nets annuels moyens (*) et de la RMPP nette annuelle moyenne dans la fonction publique de l'État selon le statut et la catégorie socioprofessionnelle entre 2010 et 2011

	Répartitions des effectifs (*) 2011 (en %)	Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		Evolution salaires moyens 2010/2011 en euros constants (1)	Proportion des agents de 2010 présents en 2011 (en %)	Evolution de la RMPP (2) 2010/2011 en euros constants(1) (en %)
		2010	2011			
Ensemble	100,0	28 623	29 207	-0,1	62,9	0,9
dont : enseignants	45,8	29 684	30 164	-0,5	67,2	0,9
dont : non enseignants	54,2	27 708	28 399	0,4	59,1	0,9
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	35,6	35 573	36 499	0,5	64,5	1,0
Titulaires de catégorie A + (3)	5,4	47 696	49 475	1,6	66,5	1,0
Titulaires de catégorie A (à l'exception des A +)	21,6	35 475	36 119	-0,3	69,8	0,8
Titulaires de catégorie B	0,0	42 327	45 284	4,8	65,3	-0,9
Non-titulaires	4,4	28 163	29 924	4,1	31,5	1,5
Autres catégories et statuts	4,0	27 729	28 155	-0,6	68,4	1,3
PCS professions intermédiaires dont :	37,3	26 289	26 880	0,1	63,3	1,0
Titulaires de catégorie A	20,2	27 659	28 073	-0,6	67,2	0,8
Titulaires de catégorie B	9,5	27 452	28 050	0,1	68,3	1,4
Non-titulaires	4,7	19 305	20 541	4,2	32,4	1,6
Autres catégories et statuts	2,9	24 618	24 901	-0,9	70,5	0,6
PCS employés et ouvriers dont :	26,9	22 592	22 840	-1,0	59,9	0,7
Titulaires de catégorie B	4,9	28 035	28 805	0,6	85,3	1,4
Titulaires de catégorie C	12,2	21 980	22 163	-1,2	70,2	0,1
Non-titulaires	5,6	20 425	21 828	4,7	33,1	2,2
Autres catégories et statuts	1,5	27 057	27 156	-1,7	66,0	0,0
Ministères	78,0	29 356	29 818	-0,5	67,3	0,9
dont : enseignants	41,9	29 137	29 405	-1,2	67,6	0,9
dont : non enseignants	36,1	29 611	30 298	0,2	67,0	0,8
Etablissements publics	22,0	25 579	27 036	3,5	44,3	1,3
dont : enseignants	3,9	37 554	38 389	0,1	62,0	1,2
dont : non enseignants	18,1	23 380	24 610	3,1	41,1	1,3
Titulaires	74,4	30 466	31 036	-0,2	69,7	0,9
Non-titulaires	14,6	22 321	23 864	4,7	32,4	1,7
Autres catégories et statuts	8,5	26 534	26 862	-0,8	68,7	0,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	28 888	29 598	0,3	63,9	0,9
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	14 389	13 794	-6,1	5,2	-0,8

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(2) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) dans le même ministère et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 2.

Figure 10 : Décomposition de la structure du salaire brut moyen par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011

Professions et catégories socio-professionnelles (PCS)	Primes et indemnités			
	Salaire brut	Traitement brut de base (1)	Part des primes (2)	Dont part des heures sup. dans les primes
Ensemble	100,0%	75,7%	22,5%	9,7%
dont enseignants	100,0%	87,2%	10,9%	41,6%
dont non enseignants	100,0%	67,4%	30,8%	1,6%
Cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	100,0%	74,2%	24,0%	16,3%
agents de catégorie A+	100,0%	64,3%	33,9%	1,8%
dont enseignants (6)	100,0%	89,6%	7,9%	26,5%
dont non enseignants	100,0%	58,8%	39,6%	0,7%
agents de catégorie A (à l'exception des A+)	100,0%	75,5%	22,7%	19,3%
dont enseignants (7)	100,0%	83,1%	15,1%	49,8%
dont non enseignants	100,0%	65,0%	33,1%	0,2%
PCS Professions intermédiaires dont :	100,0%	82,0%	16,2%	7,2%
agents de catégorie A	100,0%	89,5%	8,5%	20,5%
dont enseignants (8)	100,0%	90,9%	7,1%	26,4%
dont non enseignants	100,0%	72,3%	25,8%	0,7%
agents de catégorie B	100,0%	69,4%	28,9%	0,6%
dont enseignants (9)	100,0%	91,6%	6,0%	6,7%
dont non enseignants	100,0%	68,9%	29,5%	0,6%
PCS Employés et ouvriers dont :	100,0%	69,0%	29,3%	3,3%
agents de catégorie B (9)	100,0%	64,6%	33,5%	1,7%
agents de catégorie C	100,0%	73,2%	25,5%	5,3%

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Traitement indiciaire brut de base.

(2) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(3) Par exemple : maîtres de conférences.

(4) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés. Inclut aussi les personnels de direction des établissements d'enseignement.

(5) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(6) Par exemple : instituteurs.

(7) Il s'agit très majoritairement des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.).

(*) Pour répondre aux besoins spécifiques à la fonction publique, une combinaison a été effectuée entre la nomenclature des PCS de l'Insee, la nomenclature des statuts et situations d'emploi dans la fonction publique (voir dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique) et la nomenclature des catégories hiérarchiques de la fonction publique.

Note : Pour les agents titulaires civils et militaires travaillant à temps complet dans les ministères en 2011, le salaire brut moyen est composé à 75,7 % du traitement indiciaire brut, à 22,5 % de primes, le reste de la rémunération étant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 9,7 % du montant total des primes.

a augmenté de 3,0 % en euros courants (voir figure 8), en décélération par rapport à 2010 (+3,4 %). En tenant compte d'une inflation de 2,1 % en 2011, la RMPP progresse de +0,9 % en euros constants (+0,9 % en euros constants dans les ministères, +1,3 % dans les établissements publics) après +1,9 % en 2010 (en tenant compte d'une inflation de 1,5 %).

En 2011, la RMPP a progressé à un rythme comparable pour les titulaires et pour les agents relevant des autres catégories et statuts (respectivement +0,9 % et +0,8 % en euros constants, voir figure 3.1-12), tandis qu'elle a davantage progressé pour les non-titulaires (+1,7 %). La RMPP des enseignants présents en 2010 et 2011 chez le même employeur et travaillant la même quotité les deux années a progressé de +0,9 % en euros constants (voir figure 9).

Pour 47,7 % des agents présents en 2010 et 2011 chez le même employeur et travaillant la même quotité, la rémunération nette moyenne a moins progressé que l'inflation. Cette situation a concerné une majorité d'agents âgés de 50 ans et plus (51,3 % d'entre eux) et a plus souvent touché, en outre, les agents non titulaires (51,1 % d'entre eux) et les agents relevant d'autres catégories et statuts (50,1 % d'entre eux) que les titulaires (47,0 % d'entre eux).

Parmi les titulaires, c'est particulièrement les agents de catégorie C (53,6 % d'entre eux) qui ont été concernés.

Considérée sur le champ des agents titulaires travaillant à temps complet dans les ministères, la part des rémunérations indemnitaires dans le salaire brut (notamment les primes et indemnités) perçue par les enseignants est différenciée (voir tableau 10) : parmi les « cadres » (au sens de la PCS de l'Insee), elle s'établit à 15,1 % chez les enseignants de catégorie A hors A+ (comprenant notamment les professeurs certifiés et agrégés), à 7,9 % chez les enseignants de catégorie A + (comprenant les maîtres de conférence et les professeurs d'université). Parmi les enseignants classés en « professions intermédiaires » (PCS Insee), la part des primes dans la rémunération totale s'élève à 7,1 % chez les enseignants de catégorie A (les professeurs des écoles et les professeurs d'enseignement général des collèges notamment) et à 6,0 % chez les enseignants de catégorie B (notamment les instituteurs). Ces différences de régime indemnitaire entre catégories d'enseignants tiennent essentiellement à la propension plus ou moins grande à effectuer des heures supplémentaires (elles représentent de 6,7 % du total des primes chez les enseignants de catégorie B classés en « professions intermédiaires » jusqu'à 49,8 % chez les

enseignants de catégorie A hors A+). Ainsi, en faisant abstraction des heures supplémentaires, la part des primes chez les enseignants est beaucoup plus homogène entre les différentes catégories (de 5,2 % à 7,6 % du salaire brut total).

D'autres catégories de personnel réalisent des heures supplémentaires dans une proportion significative (policiers, personnel pénitentiaire, chauffeurs, certains agents de catégories C et B). Elles sont principalement rémunérées sous la forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat, 680 826 agents ont réalisé des heures supplémentaires (entrant dans le cadre de la loi TEPA) en 2011 pour un montant annuel moyen de 2 299 euros par bénéficiaire. Comme l'année précédente, les principaux bénéficiaires restent les agents du ministère de l'Éducation nationale tant en termes d'effectifs bénéficiaires (59 %) qu'en termes de montants versés (66 %), loin devant le ministère de la Justice et celui de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales. Tandis que les hommes et les femmes sont quasiment représentés à parité en termes d'effectifs bénéficiaires (52 % pour les hommes et 48 % pour les femmes), les hommes reçoivent des montants plus élevés (2 566 euros contre 2 006 euros). Le dispositif TEPA a été abrogé par l'article 3 de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012.

Au dispositif des heures supplémentaires, s'ajoutent parmi les mesures de politique salariale dont ont pu bénéficier les agents de la fonction publique de l'État en 2011, la reconduction du dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat, avec 73 400 agents bénéficiaires en 2011 au titre de la période 2006-2010 (le dispositif précédent avait profité à 55 000 bénéficiaires en 2010 au titre de la période 2005-2009), ainsi que la mesure de rachat de jours épargnés au titre du Compte Epargne temps (CET), avec environ 43 300 bénéficiaires en 2011 (après 53 700 bénéficiaires en 2010). Au total, sur l'ensemble des agents titulaires civils et militaires des ministères travaillant à temps complet en métropole en 2010, la part des primes et indemnités s'élève à 22,5 % du salaire brut.

En 2011 dans la fonction publique de l'État, l'éventail des rémunérations, mesuré par le rapport inter-déciles du salaire net est de 2,4 : il est plus large chez les cadres et les employés et ouvriers (au sens de la PCS-Insee, respectivement 2,4 et 2,3), tandis qu'il s'établit à 1,8 chez les professions intermédiaires (au sens de la PCS-Insee). Le salaire net annuel médian s'élève à 26 831 euros (27 366 euros dans les ministères, 22 876 euros dans les établissements publics).

Dans les ministères, 137 270 bénéficiaires de la GIPA en 2012 au titre de la période 2007-2011 contre 73 400 en 2011

Entre 2007 et 2011, la moitié des agents titulaires des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année à la fois en 2007 et en 2011 chez le même employeur et travaillant selon la même quotité a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire supérieure à 9,9 % en euros courants (voir figure 7). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une

augmentation de moins de 4,9 %, tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 19 %. Compte tenu d'une inflation (hors tabac) de 6,5 % sur la période, le traitement brut indiciaire de 16,2 % des agents a augmenté moins vite que l'inflation. Ces évolutions de traitement brut indiciaire sont moins favorables que celles constatées sur les périodes précédentes, en relation avec la stabilisation de la valeur du point.

En 2012, 99,4 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA relativement à la période 2007-2011, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF), incluant les militaires, l'enseignement privé sous contrat, les universités⁶ et les établissements publics administratifs. Le montant versé au titre du dispositif 2012, fondé sur les évolutions de traitement indiciaire 2007-2011, est en hausse de 53 % par rapport au dispositif 2011 (65,3 millions d'euros au titre de la période 2006-2010).

Sur le seul champ des agents civils des ministères, la prime correspondant à la GIPA versée en 2012 (au titre de la période 2007-2011) a été versée à 137 270 agents, soit près de deux fois plus que lors du dispositif en vigueur en 2011, pour un montant total de 98,7 millions d'euros (voir figure 10). Pour mémoire, sur ce même champ, 73 400 agents avaient été concernés par la GIPA versée en 2011 pour un montant total de 62,6 millions d'euros. Le ministère de l'Éducation nationale fournit le plus important contingent, en nombre de bénéficiaires (34,5 %) et surtout en termes de montants versés (57,1 %).

En 2012, les femmes bénéficiaires sont désormais plus nombreuses (56,8 %) que les hommes (43,2 %) à bénéficier du dispositif mais pour des montants versés inférieurs (un montant moyen de 642 euros et un montant médian de 198 euros pour les femmes contre un montant moyen de 821 euros et un montant médian de 617 euros pour les hommes). Parmi les titulaires, les agents de catégorie C sont désormais les premiers bénéficiaires (40,4%), alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A (51,3 %) lors du dispositif 2011.

Compte tenu de la population ciblée, les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (67,9 % des bénéficiaires de la mesure) du dispositif 2012, en proportion moindre toutefois par rapport au dispositif 2011 (80,9 %). Si l'on excepte les moins de 35 ans qui ne représentent que 1,5 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 029 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) rend compte de l'évolution des traitements bruts liée aux mesures générales et aux réformes statutaires dans les ministères : +0,41 % en 2012, la valeur du point d'indice restant stable

En moyenne en 2012, l'ITB-GI a augmenté de 0,41 % pour l'ensemble des catégories (voir figure 12), soit davantage que la valeur du point, restée stable sur la période alors que l'indice des prix à la consommation a augmenté de 1,87 %⁷ en moyenne sur l'année. Plusieurs éléments ont concouru à

6. Pour assurer la comparabilité temporelle, les universités ayant opté pour l'autonomie en 2012 (loi LRU du 10 août 2007) ont été maintenues dans le périmètre suivi.

l'évolution de l'indice en 2011 et 2012 : l'intégration progressive dans le Nouvel Espace Statutaire (NES) des corps de catégorie B, la poursuite du plan pluriannuel de requalification de certains corps de la Police nationale, le nouvel échelonnement indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale, l'amélioration de la rémunération en début de carrière de certains personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale, le passage en catégorie A des infirmiers des services médicaux des administrations de l'État ainsi que le relèvement à plusieurs reprises du minimum de traitement.

Depuis 2001, l'évolution moyenne de l'ITB-GI s'établit à 0,9 % par an. Sur cette période, l'évolution annuelle moyenne est de 0,9 % pour les agents de catégorie A, de 1,0 % pour ceux de catégorie B et C.

Les facteurs individuels d'évolution des salaires dans les ministères et les établissements publics

Les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne et aux changements de catégorie hiérarchique jouent un rôle très important dans la progression des salaires individuels des agents titulaires civils des ministères et des établissements publics. Pour la moitié d'entre eux qui étaient présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et avec la même quotité de travail les deux années, le salaire net moyen (y compris les primes et indemnités) a augmenté d'au moins 13,4 % en euros courants sur la période 2007-2011. Cela correspond à une évolution annuelle moyenne de 3,2 % en euros courants et de 1,6 % en euros constants, compte tenu d'une inflation hors tabac de 6,5 %⁸ sur la période. Pour 16,2 % des agents, le salaire net a moins progressé que l'inflation.

Figure 11 : Bilan des versements GIPA effectués en 2012 au titre de la période 2007-2011 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)

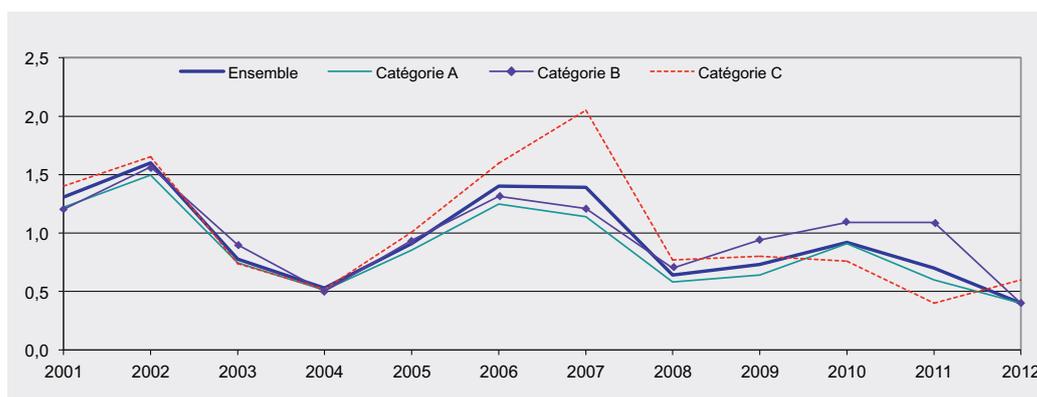
	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant moyen par agent (en euros)	Montant du premier décile (en euros)	Montant médian (en euros)	Montant neuvième décile
Ensemble	100,0%	98,7	719	40	292	1 837
Titulaires de catégorie A	29,6%	58,8	1 447	494	1 452	2 259
Titulaires de catégorie B	21,4%	12,8	435	31	153	1 208
Titulaires de catégorie C	40,4%	13,8	249	48	149	866
Titulaires de catégorie inconnue	4,2%	9,1	1 584	1 208	1 633	1 926
Non-titulaires	4,1%	4,0	702	31	740	1 401
Statut non spécifié	0,3%	0,3	788	55	314	2 031
moins de 30 ans	0,1%	0,1	467	72	157	920
30 à 34 ans	1,4%	0,5	254	87	144	753
35 à 39 ans	4,2%	1,2	213	40	109	377
40 à 44 ans	11,3%	4,6	296	40	62	1 246
45 à 49 ans	15,1%	8,6	413	32	63	1 330
50 à 54 ans	21,6%	18,4	620	45	96	1 436
55 ans et plus	46,3%	65,4	1 029	39	167	1 926
Hommes	43,2%	48,6	821	39	617	1 926
Femmes	56,8%	50,1	642	40	198	1 640

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Note de lecture : les agents titulaires de catégorie C représentent 40,4 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2012 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 13,8 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 249 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 48 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 149 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 866 euros.

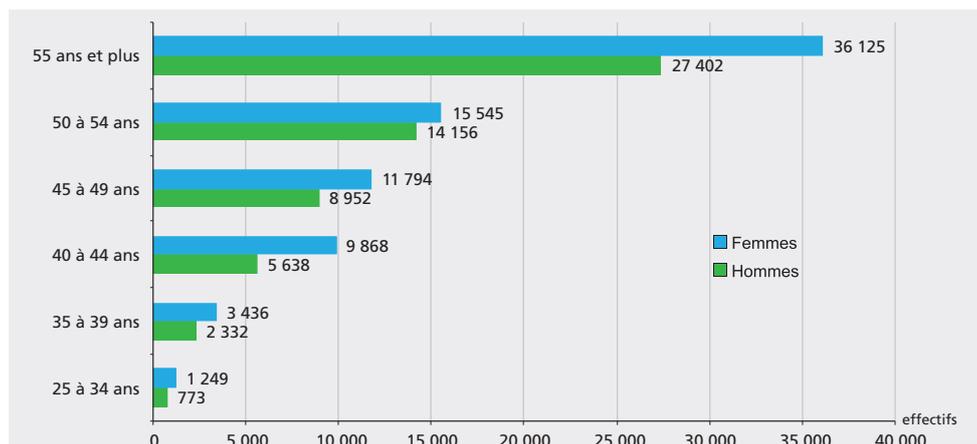
Figure 12 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire entre 2001 et 2012 (en %)



Source : Insee ; DGAFP, Département des études et des statistiques.

7. Indice hors tabac. En 2012, l'indice des prix à la consommation y compris tabac a augmenté de 1,96 % en moyenne.

Figure 13 : Répartition des bénéficiaires des versements GIPA effectués en 2012 selon l'âge et le sexe



Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Note de lecture : Parmi les 137 270 bénéficiaires de la GIPA versée en 2012, 36 125 sont des femmes de 55 ans et plus.

Les plus jeunes (les moins de 30 ans, et dans une moindre mesure, les 30-39 ans) enregistrent des évolutions de salaire net sur cette période plus favorables que le reste de la population (voir figure 14), en relation avec des grilles indiciaires plus favorables en début de carrière. Cet avantage diminue nettement avec l'âge : en euros constants la moitié des moins de 30 ans a bénéficié d'une évolution moyenne de son salaire net d'au moins 2,7 % par an tandis que pour la moitié des 50 ans et plus, cette évolution était en moyenne d'au moins 1,2 % par an. Ainsi, on compte deux fois plus d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'inflation parmi ceux de 50 ans et plus (21,1 % d'entre eux) que parmi les moins de 30 ans (10,4 % d'entre eux).

Les agents de catégorie B en 2007 connaissent les évolutions de salaire net les plus favorables de toutes les catégories hiérarchiques (voir figure 15), vraisemblablement tirées sur la première partie de la période 2007-2011 par le passage régulier d'agents du corps des instituteurs⁹ vers celui des professeurs des écoles et depuis la fin 2010, par l'intégration progressive des corps de catégorie B dans le NES (voir définitions). Au total, la moitié des agents qui appartenaient

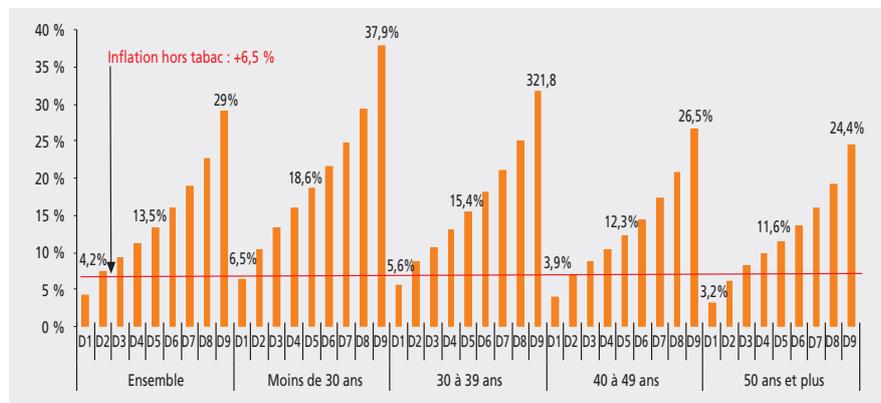
à la catégorie B en 2007 a vu son salaire net progresser d'au moins 15,1 % en euros constants sur la période 2007-2011, soit +2,0 % en moyenne par an. Les agents de catégorie B sont proportionnellement moins nombreux (13,0 % d'entre eux) à avoir eu une augmentation de leur salaire net inférieure à l'inflation que les agents de catégorie C (18,7 % d'entre eux) et de catégorie A (16,5 % d'entre eux).

Sur la période 2007-2011, les évolutions de salaire net sont un peu plus dynamiques pour les hommes que pour les femmes, surtout en haut de la distribution (voir figure 16). L'évolution annuelle moyenne est d'au moins 1,8 % en euros constants pour la moitié des hommes, et au moins de 1,4 % pour la moitié des femmes.

Dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants en 2011 soit une baisse de 0,8 % en euros constants

En 2011, le salaire annuel net moyen en équivalent temps plein d'un agent territorial est de 21 873 euros (voir figure 11). Ce salaire annuel net moyen s'échelonne de 19 415 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale et

Figure 14 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon l'âge en 2007 en euros courants



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

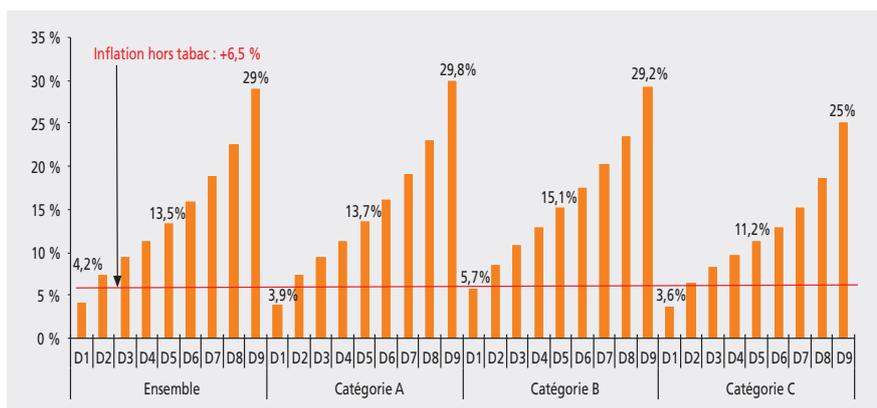
Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents de moins de 30 ans en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 7 % ; 50 % des agents âgés de 30 à 39 ans en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 15 % ; 90 % des agents âgés de 50 ans ou plus en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 24 %.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

8. Sur la période, l'inflation y compris tabac est de +6,7 %.

9. L'indice maximum des instituteurs (catégorie B) est égal à 515 ; il atteint 658 pour le premier grade de professeur des écoles (catégorie A) et 783 pour le dernier grade.

Figure 15 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon la catégorie hiérarchique de 2007 en euros courants


Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents de catégorie A de 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 4 % ; 50 % des agents de catégorie B en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 15 % ; 90 % des agents de catégorie C en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 25 %.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Figure 16 Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon le sexe en euros courants


Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des agents présents en 2007 et en 2011 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 4 % ; 50 % des hommes présents en 2007 et en 2011 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 14 % ; 90 % des femmes présentes en 2007 et en 2011 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 27 %.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Figure 17 : Évolution des salaires annuels nets moyens (*) entre 2010 et 2011 dans la fonction publique territoriale

	Répartition des effectifs 2011 (en %)	Salaires nets 2011	Évolution 2010/2011 des salaires nets en euros courants (en %)	Évolution 2010/2011 des salaires nets en euros constants (en %) (1)
Ensemble	100,0	21 873	1,3	-0,8
Cadres	7,9	38 446	0,3	-1,8
Professions intermédiaires	15,0	26 065	0,6	-1,5
Employés et ouvriers	75,1	19 306	0,9	-1,2
Indéterminés	2,0	21 340	4,0	1,9
Communes	56,0	20 784	1,2	-0,9
EPCI à fiscalité propre	10,1	22 882	1,5	-0,6
Départements	15,0	24 487	1,2	-0,9
Régions	4,6	22 432	2,4	0,3
CCAS et Caisse des écoles	6,7	19 415	1,2	-0,9
Services départementaux incendies	3,1	29 811	0,6	-1,5
Autres structures intercommunales	3,5	21 299	1,3	-0,8
Autres collectivités	1,1	24 680	4,1	2,0

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

des caisses des écoles à 29 811 euros pour ceux des services départementaux d'incendie.

La progression en euros courants du salaire net moyen dans la fonction publique territoriale est stable par rapport à l'année précédente. Le salaire net moyen évolue différemment selon la collectivité employeur : la progression la plus faible est enregistrée dans les services départementaux d'incendie et de secours-SDIS (+0,6 %) tandis que la plus élevée, hors autres EPA locaux classés en autres collectivités, concerne les régions (+2,4 %).

En euros constants, compte tenu de la hausse des prix (+2,1 %), le salaire net moyen décroît de 0,8 %. La baisse du salaire net moyen en euros constants est plus marquée dans les communes et les départements. C'est dans les SDIS que la diminution en euros constants est la plus forte en lien avec l'arrivée d'agents en début de carrière dont les salaires sont moins élevés. Cette diminution intervient après l'évolution positive observée l'année précédente, laquelle s'expliquait par une revalorisation du statut des sapeurs-pompier intervenue en 2010.

En 2011, le salaire brut moyen augmente de 1,3 % en euros courants, l'évolution des primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) étant plus dynamique (+2,4 %) que celle du traitement brut indiciaire (+1,0 %). En 2011, en lien avec l'augmentation du taux de retenue pour pension civile, le montant moyen de cotisations sociales augmente plus rapidement (+2,6 %) que le salaire brut moyen. Le salaire net moyen des agents titulaires augmente de 1,1 % en euros courants en 2011, ce qui correspond à une baisse de 1,0 % en euros constants.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique territoriale en 2010 et 2011 augmente de 2,3 % en euros courants, soit +0,2 % en euros constants

La rémunération moyenne des agents présents chez le même employeur les deux dernières années consécutives

avec la même quotité de travail s'est accrue en 2011 de 2,3 % en euros courants (voir figure 19) et de 0,2 % en euros constants (en tenant compte d'une inflation hors tabac de 2,1 %). Toutefois, en raison de la variété des employeurs territoriaux et de leurs politiques salariales, les évolutions selon le type de collectivité sont contrastées. Ainsi, la progression de la RMPP est la plus faible dans les établissements communaux (CCAS et caisses des écoles), soit +1,9 % en euros courants. Ce sont les seules collectivités pour lesquelles la RMPP en euros constants décroît. À l'opposé, l'augmentation de la RMPP atteint 3,6 % en euros courants dans les services départementaux d'incendie.

La moitié des agents de la FPT a perçu un salaire net annuel inférieur ou égal à 19 626 euros en 2011

La moitié des agents territoriaux a perçu un salaire annuel net en équivalent temps plein annualisé inférieur ou égal à 19 626 euros en 2011 (voir figure 16). Compte tenu de la part prépondérante des ouvriers et employés dans les effectifs de la fonction publique territoriale (76,0 % au 31 décembre 2011), la distribution des salaires de cette catégorie décrit pour l'essentiel celle de l'ensemble des agents de la FPT : l'écart entre le salaire médian de l'ensemble des agents et celui des ouvriers et employés est limité à 1 128 euros annuels.

L'éventail des rémunérations est plus large chez les cadres (avec un rapport inter-décile de 2,3), que chez l'ensemble des salariés (2,0). Il s'établit à 1,6 pour les employés et ouvriers et 1,8 pour les professions intermédiaires.

Dans la fonction publique territoriale, 159 000 bénéficiaires de la GIPA en 2012 contre 53 800 en 2011

En 2012, 75,8 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA pour la période 2007-2011 (voir tableau 20), en augmentation de 123 % par rapport au montant versé en 2011 pour la période 2006-2010. La prime correspondant à la GIPA a été versée à 159 000 agents (dont 150 000 titulaires, voir tableau 21), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant

Figure 18 : Décomposition du salaire annuel net moyen (*) dans la fonction publique territoriale en 2011 (en euros)

	Ensemble des agents			Titulaires		
	Salaire 2011 (en euros)	Évolution 2010/2011 (en %)		Salaire 2011 (en euros)	Évolution 2010/2011 (en %)	
		Euros courants	Euros constants (1)		Euros courants	Euros constants (1)
Salaire brut (a)	25 907	1,5	-0,6	26 660	1,3	-0,8
- Traitement brut				20 562	1,0	-1,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement dont heures supplémentaires exonérées				6 098	2,4	0,3
Cotisations sociales	4 034	2,2	0,1	4 047	2,6	0,5
- Cotisations sociales salariées (2) (b)	2 032	2,9	0,8	1 983	4,0	1,9
- CSG et CRDS (c)	2 002	1,4	-0,7	2 064	1,2	-0,9
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	21 873	1,3	-0,8	22 613	1,1	-1,0

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales
 Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.
 (1) Inflation hors tabac (+ 2,1 % en 2011).
 (2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.
 (*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Figure 19 : Structure des effectifs et évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP annuelle nette moyenne (*) selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et le type de collectivité (données provisoires)

	Répartition des effectifs 2011 (en %)	Salaires nets 2011	Évolution 2010/2011 des salaires nets en euros courants (en %)	Évolution 2010/2011 des salaires nets en euros constants (en %) (1)
Ensemble	100,0	21 873	1,3	-0,8
Cadres	7,9	38 446	0,3	-1,8
Professions intermédiaires	15,0	26 065	0,6	-1,5
Employés et ouvriers	75,1	19 306	0,9	-1,2
Indéterminés	2,0	21 340	4,0	1,9
Communes	56,0	20 784	1,2	-0,9
EPCI à fiscalité propre	10,1	22 882	1,5	-0,6
Départements	15,0	24 487	1,2	-0,9
Régions	4,6	22 432	2,4	0,3
CCAS et Caisse des écoles	6,7	19 415	1,2	-0,9
Services départementaux incendies	3,1	29 811	0,6	-1,5
Autres structures intercommunales	3,5	21 299	1,3	-0,8
Autres collectivités	1,1	24 680	4,1	2,0

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

moyen de 477 euros. Ce sont principalement les agents titulaires de catégorie C qui en ont bénéficié : ils sont ainsi cinq fois plus nombreux en 2012 qu'en 2011 à avoir bénéficié de la GIPA.

Dans le secteur hospitalier public, le salaire net moyen progresse de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,6 % en euros constants

Il importe de rappeler en préambule que le champ couvert ici correspond aux établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière (8610Z) ou relevant de la catégorie juridique « établissement d'hospitalisation » (7364). A ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont comptabilisés dans le présent champ. Dans le secteur hospitalier, 1,2 million

d'équivalents temps plein annualisés sont comptabilisés dans les établissements de santé publics et privés. Environ 80% se situent dans les établissements publics et 20% se répartissent à part égale dans les établissements privés à but lucratif et à but non lucratif.

Dans le secteur hospitalier public, les salariés ont perçu en 2011 un salaire net annuel moyen de 26 490 euros (voir figure V 3.1-27). Le salaire net moyen progresse donc de 1,5 % en euros courants en 2011, soit -0,6 % en euros constants en tenant compte d'une inflation hors tabac de +2,1 %. Hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis, le salaire net moyen s'établit à 23 240 euros, soit une progression de +1,8 % en euros courants et une baisse de 0,3 % en euros constants. Le salaire moyen baisse en euros constants pour les catégories des « médecins, pharmaciens,

Figure 20 : Montants versés au titre de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012

	Ensemble		dont titulaires		dont non-titulaires sur emplois permanents	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Dépense totale (en millions d'euros)	34,0	75,8	30,0	69,0	4,0	6,8
Montant moyen perçu par agent bénéficiaire (en euros)	632	477	646	461	600	721

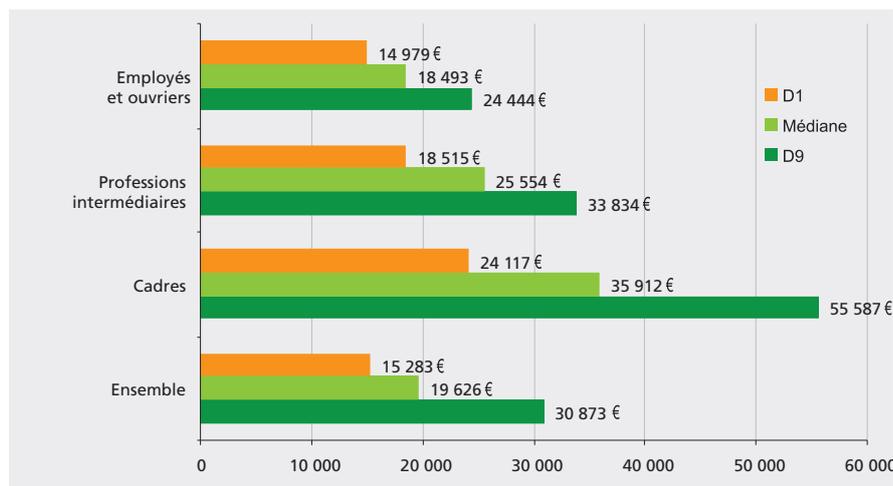
Source : enquête complémentaire aux bilans sociaux, DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Figure 21 : Effectifs bénéficiaires de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012

	Ensemble		dont titulaires		dont non-titulaires sur emplois permanents	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Nombre d'agents éligibles	149 000	250 000	137 000	236 000	12 000	14 000
Nombre d'agents bénéficiaires	53 800	159 000	47 000	150 000	6 800	9 000
dont catégorie A	13 100	16 800	10 000	13 300	3 100	3 500
dont catégorie B	15 200	19 800	12 700	16 800	2 500	3 000
dont catégorie C	25 100	121 200	24 000	118 600	1 100	2 600

Source : enquête complémentaire aux bilans sociaux, DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Figure 2 : Déciles particuliers des salaires annuels nets moyens (*) dans la fonction publique territoriale en 2011 par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des cadres ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 117 euros en 2011 ; 50 % des professions intermédiaires ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 25 554 euros ; 90 % des ouvriers et employés ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 444 euros.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

psychologues » et dans une moindre mesure pour les catégories « agents de services et employés administratifs » et « professions intermédiaires soignantes et sociales ». En revanche, il augmente dans les trois autres catégories.

La moitié des agents du secteur hospitalier public a perçu un salaire net annuel inférieur à 22 600 euros en 2011

La moitié des salariés¹³ du secteur hospitalier public a perçu un salaire net annuel inférieur à 22 600 euros en 2011 (voir figure 2). L'éventail des rémunérations est plus large chez les médecins, pharmaciens et cadres, avec un rapport inter-décile de 3,4, que parmi l'ensemble des salariés des hôpitaux publics (2,3). Il s'établit à 1,6 pour les employés et ouvriers et à un niveau légèrement plus élevé (1,8) pour les professions intermédiaires.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans le secteur hospitalier public en 2010 et 2011 augmente de 3,3 % en euros courants, soit +1,1 % en euros constants

Le salaire moyen des personnes en poste tout au long de l'année en 2011 et 2010 dans le même établissement avec la même quotité de travail - hors stagiaires, contrats aidés, étudiants et internes - a progressé de 3,3 % en euros courants dans les hôpitaux publics (voir figure 2). Dans le secteur hospitalier public, l'écart entre la rémunération moyenne des personnes en place et le salaire net annuel moyen est dû aux effets d'entrées-sorties et notamment aux départs à la retraite. Par ailleurs, l'évolution de la RMPP s'explique en partie par l'impact du protocole d'accord du 2 février 2010. D'une part, ce protocole a prévu le reclassement au 1^{er} décembre d'une partie des corps infirmiers de la catégorie B vers la catégorie A et la revalorisation de la catégorie B du corps infirmier. D'autre part, il a prévu en juin 2011 la revalorisation de la catégorie B des corps administratifs, médico-techniques et techniques. Après prise en compte de l'inflation hors tabac, l'évolution de la RMPP

dans le secteur hospitalier public se ramène à +1,1 % en euros constants. Restreinte aux salariés hors « médecins, pharmaciens, psychologues et cadres », elle progresse de 1,3 % en euros constants. Pour les « médecins, pharmaciens, psychologues » des hôpitaux publics, la RMPP est stable en euros constants (+0,1 %).

28,8 millions d'euros versés en 2011 aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public au titre de la GIPA

En 2011, on estime à 28,8 millions d'euros le montant de GIPA versé aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public pour la période 2006-2010. Pour mémoire, en 2009, la dépense au titre de la GIPA avait été estimée à 33 millions d'euros pour environ 45 000 personnels non médicaux et à 26,6 millions d'euros en 2008 pour 41 200 agents comptabilisés en équivalents temps plein (ETP).

Le rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, quatre dispositifs sont à distinguer :

- la mesure de rachat de jours RTT ou congés annuels issue du décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007. Le paiement correspondant s'est étalé dans les ministères sur treize mois, de décembre 2007 à décembre 2008 ;
- la mesure de rachat de jours CET issue du décret n° 2008-1136 du 03 novembre 2008. Les premiers paiements ont été versés avec la paie de février 2009 ;
- la réforme globale du dispositif des CET instituée par le nouveau décret du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État (impact en 2010 : les agents ayant jusqu'au 31 décembre 2009 pour faire leur choix) ;
- la mesure de transferts de jours de CET au RAFF (retraite additionnelle de la fonction publique) issue également du décret du 28 août 2009.

10. Hors stagiaires.

Figure 23 : Évolution entre 2010 et 2011 des salaires nets annuels moyens (1)

	Secteur hospitalier public		
	SNA en 2011 en euros courants	Évolution 2010/2011 en euros courants (en %)	Évolution 2010/2011 en euros constants (en %) (2)
Médecins, pharmaciens, psychologues	56 070	-0,6	-2,6
Cadres direction, adm., gestion	43 221	3,1	0,9
PI soignants et sociales**	27 560	1,9	-0,3
PI administratives et techniques	24 920	2,6	0,5
Agents de service et employés adm. ***	19 946	1,5	-0,6
Ouvriers	19 552	2,9	0,8
Non ventilés	31 181	19,5	17,0
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	26 493	1,5	-0,6
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	23 235	1,8	-0,3

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignantes » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociales » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

**** yc non ventilés.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

Figure 24 : Distribution des salaires nets annuels moyens (*) dans le secteur public hospitalier



Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignantes » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociales » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Note de lecture : en 2011, 10 % de l'ensemble des médecins, pharmaciens et cadres ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 25 130 euros ; 50 % des professions intermédiaires ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 26 582 euros ; 90 % des agents de service, employés et ouvriers ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 883 euros.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

L'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours CET dans la FPE pour l'année 2012 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. Sur ce champ, 47 586 agents ont bénéficié du rachat de jours de CET (soit +9,9 % par rapport à 2011) pour un montant total de 61,8 millions d'euros (+21,4 % par rapport à 2011), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 300 euros et un montant médian de 800 euros (voir figure 26).

En 2012 comme les deux années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné une majorité d'hommes. Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les

bénéficiaires. Les principaux ministères concernés restent le ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales ainsi que le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, ce ministère est fortement sous-représenté.

Dans la fonction publique territoriale, les données concernant le nombre de bénéficiaires et les montants versés au titre du rachat de jours CET n'ont pu être réactualisées. Les dernières données disponibles ont déjà publiées dans les éditions précédentes du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*. Ainsi, aucun rachat de jour de CET n'avait eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé

Tableau 25: Évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP nette annuelle moyenne (1) selon la catégorie socioprofessionnelle

	RMPP nette 2010/2011 en euros courants	RMPP nette 2010/2011 en euros constants (2)
Médecins, pharmaciens, psychologues	2,2	0,1
Cadres direction, adm., gestion	4,0	1,9
PI soignantes et sociales**	4,1	1,9
PI administratives et techniques	4,1	2,0
Agents de service et employés adm. ***	2,7	0,6
Ouvriers	3,3	1,1
Non ventilés	3,5	1,3
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	3,3	1,1
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	3,5	1,3

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignantes » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociales » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

**** yc non ventilés.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

Figure 26 Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE en 2012

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant annuel en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
Ensemble	100,0%	1 300	250	800	2 960
Moins de 30 ans	2,4%	893	160	640	1 875
30 à 34 ans	8,6%	1 051	240	720	2 375
35 à 39 ans	14,2%	1 200	250	800	2 625
40 à 44 ans	14,9%	1 265	250	800	2 800
45 à 49 ans	13,9%	1 367	250	875	3 125
50 à 54 ans	17,7%	1 297	250	800	3 000
55 ans et plus	28,3%	1 446	250	845	3 280
Hommes	67,0%	1 463	260	938	3 250
Femmes	33,0%	969	195	625	2 125

Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2011 et 2012.

par le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010. Fin 2007, 40 % des agents disposant d'un CET (35 600 agents) avaient demandé à bénéficier du dispositif de « rachat » ou de « revente » (selon les termes du décret du 12 novembre 2007, il s'agit d'une « indemnité compensant certains jours de repos travaillés »).

Dans les établissements publics de santé, on estime à 17 000 le nombre de jours rachetés aux agents en 2011, pour un montant total de 5,2 millions d'euros, dont 73 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. A ce stade, il n'existe pas de données disponibles sur les personnels

Encadré 1 : Le rachat de jours de congés ou de 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 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 : 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 est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125 € pour la catégorie A, 80 € pour la catégorie B et 65€ pour la catégorie C ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les agents ont eu jusqu'au 31 décembre 2009 pour décider de l'usage de leur stock acquis au 31/12/2008 et jusqu'au 31 janvier 2010 pour les jours déposés au titre de l'année 2009. Préalablement à cette refonte d'ensemble, plusieurs procédures de rachat avaient été proposées aux agents en 2007 et 2008.

La FPH a bénéficié d'un dispositif spécifique de paiement des jours CET allant au-delà des modalités ouvertes à la FPE (décrets n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) : au lieu d'un plafond à 4 jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation de 50% des jours épargnés au 31 décembre 2007 dans les comptes épargne-temps. Les personnels médicaux et les agents non-médicaux de la FPH avaient jusqu'au 30 juin 2008 pour faire connaître leur souhait de bénéficier de ces dispositions.

Encadré ② : Définitions

Le **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. C'est le traitement avant tout complément et retenue.

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut toutes les primes et indemnités diverses, ce qui comprend l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, la NBI (nouvelle bonification indiciaire), ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

Le **salaire net** s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le **salaire moyen par tête** correspond à un salaire exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Évolution à structure constante et effet de structure :

L'évolution du salaire moyen entre les années (n-1) et (n) peut être décomposée entre une évolution à corps, grade et échelon constants et un effet de structure.

L'évolution du salaire à structure constante est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année (n-1). Elle retrace la moyenne des évolutions de salaires propres à chaque échelon dans chaque grade de chaque corps.

L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches ou « entrées-sorties » ou effet de noria, généralement négatif.

L'effet de carrière mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon, l'effet de carrière inclut l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles. On peut le calculer par catégorie d'agents sur la population des personnes en place appartenant à la catégorie l'année (n-1), qu'ils aient ou non changé de catégorie l'année (n). A ce stade, les changements liés à la source d'information utilisée pour le calcul des salaires dans la fonction publique de l'État n'ont pas permis d'évaluer l'effet de carrière depuis 2009.

L'évolution de la rémunération des personnes en place (RMPP) deux années consécutives retrace l'évolution de la feuille de paye des agents présents deux années consécutives en prenant en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, ainsi que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'impacter la feuille de paye (requalification des emplois par exemple). Elle constitue une moyenne. Par « personnes en place », on définit les agents ayant travaillé 24 mois consécutifs, avec la même quotité, chez le même employeur.

Les **évolutions en euros constants** sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation **hors tabac** de l'ensemble des ménages.

La **garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)** : instituée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, à la suite des négociations salariales de février 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.

Le **nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B** : Le NES a vocation à devenir le nouveau cadre statutaire et indiciaire des corps de la catégorie B en permettant notamment de regrouper en une grille unique des corps qui relevaient auparavant de grilles indiciaires différentes.

Bibliographie

- BARADJI, E. et PEYRIN, A. (2011), « L'encadrement supérieur dans les ministères : première caractérisation exhaustive des agents appartenant aux corps A + en 2007 », Dossier 2.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- BEN YAALA, M, BESSON, L. et POULIQUEN, E. (2012), « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2010 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2012*, DGAFP, La Documentation française.
- BESSIERE, S. et POUGET, J. (2007) « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », in *Les Salaires en France*, Insee Références.
- BICHLER, G. et KERJOSSE, R. (2012), « Secteur privé et entreprises publiques : en 2010, les salaires ralentissent en euros constants », *Insee Première* n° 1403, juin.
- DGAFP, Documents et méthodes (février 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) ».
- DGAFP, Documents et méthodes (mars 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 ».
- KERJOSSE, R. et MICHEL, C. (2013), « Les salaires des agents de l'État. En 2010, les salaires augmentent de 0,8 % en euros constants », *Insee Première*, n° 1443, avril.
- KERJOSSE, R. et MICHEL, C (2012), « Fonction publique territoriale : en 2010, les salaires baissent de 0,2 % en euros constants », *Insee Première* n° 1427, décembre.
- « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille Indiciaire – Premier trimestre 2013 », Insee, *Informations Rapides*, n° 140, 20 juin 2013.
- Insee Références (2012), *Femmes et Hommes. Regards sur la parité, fiches thématiques*.
- Insee Références (2012), *Emploi et salaires, fiches thématiques*.

Directeur de la publication : Marie-Anne Lévêque
Rédacteur en chef : Adrien Friez
Chargé de publications statistiques : Jose-Antoine Cilleros

ISSN : 2267-6483
Point Stat n° 10
Département des études et des statistiques
139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

RAPPORT ANNUEL

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

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

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

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

LES ESSENTIELS

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

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

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

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.